

Risaralda, más allá del café

Alejandra María Gañán
 Darlyn Katherine Gómez Rúa
 Geselle Andrea Gómez Martínez⁴

Síntesis

Hay muchas variables que las empresas tienen en cuenta cuando toman la decisión de localización, una de ellas son las condiciones del mercado laboral desde su condición de adaptabilidad, flexibilidad y habilidad.

Desde esta perspectiva, este trabajo tiene como objetivo principal aproximarse a las condiciones del mercado laboral en Pereira y Dosquebradas, para conocer si esa mano de obra satisface los requerimientos de las industrias que allí se localizan y así poder adecuar su estructura de funcionamiento con la eficiencia en sus operaciones en un mercado cambiante y complejo como el actual. Se consideran dos casos específicos: la Productora Nacional de Alimentos "PRONAL S.A. La Niña" ubicada en Cra 16 N° 69-70, Vía la Romelia, Dosquebradas, Risaralda y la empresa del sector metalmecánico ABB ubicada en la Cra 16 15-124, Dosquebradas.

Palabras clave: localización de empresas, muebles de madera, metalmecánica.

Abstract

There are many variables that the companies consider when they make the decision from location, one of them are the conditions of the labor market from their condition of adaptability, flexibility and ability.

From this perspective, this work must like primary target come near to the conditions of the labor market in Pereira and Dosquebradas, to know if that manual labor thus satisfies the requirements with the industries that are located there and to be able to adapt its structure of operation with the efficiency in its operations in a changing and complex market like the present one. Two specific cases are considered the National Food Producer "PRONAL S.A. La Niña" the located in Cra 16 N° 69-70 in the Romelia Dosquebradas, Risaralda and the company metalmecánico ABB that is located in 16 Cra 15-124 Dosquebradas.

Key words: location of companies, wood furniture, metalmecánico.

⁴ Le agradecemos a la Universidad Católica Popular del Risaralda el apoyo en la línea de investigación, también a los profesores de Macroeconomía, Costos y Proceso Administrativo al dedicarnos mucha parte de su tiempo, y a las personas que entrevistamos en cada empresa.

1. ÁREA PROBLEMÁTICA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Pereira, capital del departamento de Risaralda fue fundada el 30 de Agosto de 1863 y es el municipio núcleo del Área Metropolitana del Centro Occidente, se identifica como uno de los principales municipios cafeteros y comerciales del país.

La crisis cafetera y la catástrofe natural de 1999, originaron grandes cambios en la estructura económica de la ciudad, que la llevó a repensar un modelo de desarrollo. Las nuevas adaptaciones dieron vía a nuevas inversiones extranjeras y Pereira se convirtió en un punto clave para la comercialización de productos (Dinero, 2002).

Es decir, Pereira por estos cambios se convirtió en un emporio comercial gracias a su excelente ubicación geográfica y el empuje de una raza, que desde su fundación aprovechó ser cruce de caminos entre las principales capitales de Colombia. Ventaja que acompañada de desarrollo en infraestructura y comercio de bienes y servicios, la convierten en la más grande y mejor vitrina comercial del Eje Cafetero, que seduce a propios y visitantes con grandes centros comerciales, restaurantes, cines, casinos, juegos electrónicos ubicados en diferentes sitios de la ciudad.

Por otro lado, encontramos a Dosquebradas un municipio a menos de treinta minutos de Pereira, dentro del cual se centra la industria risaraldense pues este municipio fuera de su cercanía

con otros puntos del país, representa para aquellos que se concentran allí, múltiples beneficios en términos tributarios, precio de la tierra, disponibilidad mano de obra, infraestructura y acceso a servicios públicos. Para nuestro caso se estudiaron las industrias PRONAL La Niña y ABB, desde la perspectiva del mercado laboral (mano de obra).

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En términos de localización, las decisiones empresariales parten primero del territorio como escenario que constituye un tejido social e histórico, proveedor de recursos y de otras características regionales, principalmente enfocadas a "la concentración espacial de inversiones públicas y privadas que puedan impulsar e incluso generar procesos de desarrollo endógeno" (Vásquez Baquero, 1997, p 5), efecto de la ruptura de paradigmas culturales, la identificación de recursos y sectores productivos que sean favorables para que una vez explotadas permitan potencializar el desarrollo regional, e igualmente sean producto de ejecuciones de control por parte de las regiones sobre otras variables que puedan condicionar la ubicación de la empresas en determinado lugar.

Cuando las empresas dirigen su mirada a los procesos de localización, sus estudios se ven enfocados hacia el conocimiento y la comprensión del mercado de factores productivos, pues los aspectos que abarca son importantes para el empresario, pero este "conocimiento implica conocer los diferentes segmentos que componen la totalidad de dicho mercado" (Cundiff, Still, y Govoni, 1976, p 10), lo que indica

una composición multivariada de ejes que envuelve “la reunión de agentes con diferentes niveles de ingreso, raza, nivel educativo, etc.” (Muñiz Olivera, 1998) que pueden alterar significativamente las entradas económicas de la empresa, ya sea por una disminución en los ingresos y un aumento de los costos de transformación, distribución y comercialización.

Las empresas se desplazan a un territorio cuando las regiones se definen como centro de abastecimiento de tierra, capital, trabajo e infraestructura (carretera, telecomunicaciones, transporte) y otros, que le garanticen su permanencia en el mercado de consumo al igual que su participación en el sector productivo en el que se desenvuelve.

Según la distribución de estos factores, el territorio podría generar procesos de aglomeración o jalonamiento de las actividades industriales de la misma línea productiva, por las empresas que realizan la misma actividad y aquellas que se dedican a la producción, lo que finalmente se presenta como un fuerte para atraer a individuos de distintas regiones para incorporarse a estos mercados de trabajo. “El término mercado laboral se aplica para aquellos lugares donde la demanda o la oferta de trabajo es suficientemente grande para crear un intercambio de oferta y demanda de trabajo” (Christaller, citado por Muñiz Juncal, 2001, p 84). En el primer caso (demanda), lugares con muchas posibilidades de trabajo, especialmente lugares industriales, en tanto exige perfiles de desempeño definidos, es decir, por consideraciones tecnológicas blandas, y en el segundo caso (oferta), territorios con gran población heterogénea tanto por sus

contenidos productivos como por su tradición laboral.

La innovación tecnológica es el reflejo del conocimiento, por ello cuando las regiones velan por su desarrollo, la construcción de incubadoras de emprendimiento, centros de desarrollo productivo y tecnológico e investigaciones, son pasos gigantescos hacia el logro de este objetivo. Allí radica la importancia de la implementación de políticas territoriales y aumento significativo de inversión en proyectos que mejoren la economía local, cuya mirada se fije hacia la calidad de vida y el acceso a las oportunidades para los individuos en salud, servicios públicos (acueducto, alcantarillado, energía), recreación, vivienda y educación.

La inversión favorece no sólo el cubrimiento de necesidades de actualización de una empresa, sino también la contratación de mano de obra calificada para afrontar el mercado laboral, contribuyendo a su vez con el desarrollo económico de la región. El capital humano es pues, fundamental para asumir los cambios estructurales y coyunturales de la época.

1.3 FÓRMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye el mercado laboral en la localización de las empresas y qué impacto produce ésta en la región?

2. ÁREA METODOLÓGICA

2.1 OBJETO DE ESTUDIO

El primer vínculo afectivo que establece un ser humano es a través de los

alimentos. Estos tanto en el ser humano como en los animales, son tomados para satisfacer el apetito, hacer frente a las necesidades fisiológicas de crecimiento, de los procesos que ocurren en el organismo y se encargan de suministrar la energía necesaria para mantener la actividad y la temperatura corporal.

Los alimentos difieren notablemente en la cantidad de nutrientes, de diferenciación y atractivo. Esta diferencia ha hecho que visionarios creen empresas enfocadas hacia del desarrollo de estos, que no sólo complementen la alimentación sino también que satisfagan deseos.

En segunda instancia, la industria de transformadores de energía se ha convertido en una necesidad básica para todas las regiones y lugares habitados. Pues ésta da pie a un desarrollo social que se ve manifiesto en un mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Desde ésta aproximación, se toma como objeto de estudio para este trabajo el sector industrial a partir de la comparación del mercado laboral (mano de obra) en el sector de alimentos con PRONAL La Niña SA y la de transformadores con la empresa ABB.

2.2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia del mercado laboral en la localización de las empresas y el impacto que produce ésta en la región.

2.3 DISEÑO METODOLÓGICO

Se tiene como propósito de confrontación la teoría aplicada a la realidad, cuyo

proceso se realiza mediante la utilización de un método de análisis descriptivo. La investigación muestra la situación actual del Departamento en lo que concierne a aspectos políticos, institucionales, económicos y sociales, esta última, fundamental para el desarrollo del proceso investigativo, pues envuelve aspectos de carácter educativo como base de cualquier mercado laboral en lo que respecta a mano de obra, tema principal en esta investigación.

El diseño de recopilación de la información se hace a través de las siguientes unidades:

Unidad de análisis: Industria de transformadores ABB y PRONAL S.A. "La Niña"

Unidad de observación:

ABB: Javier Morales López ocupa el cargo de controlador (información obtenida a través de la doctora Lucía Ruiz Granada).

PRONAL S.A. "La Niña": Diana Marcela Trejos Duque (auxiliar de producción)

Instrumento de recolección de información: se utiliza un cuestionario para realizar la entrevista.

1. MARCO REFERENCIAL

En este trabajo de investigación se hace un recorrido por algunos conceptos que desde la economía, la administración y las finanzas permiten contestar la pregunta de investigación, como aparece en la Figura 1.

MARCO TEÓRICO

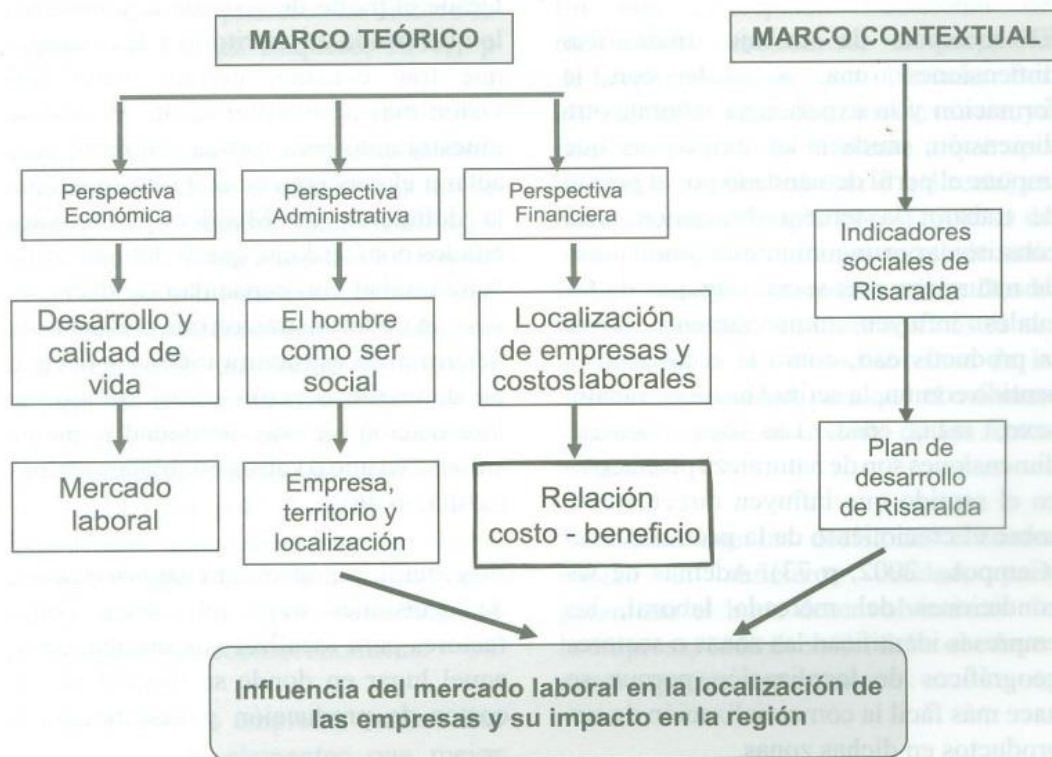
La sociedad está representada por la sedimentación de factores de carácter histórico, cultural, social y de otras variables no transferibles, derivadas de la conformación de grupos humanos, cuyo fin es la creación de sociedades organizadas que dan perfil al territorio, ya que los individuos a lo constituyen forman parte esencial de su desarrollo, y es a partir de ellos que se fundan las costumbres, condiciones de vida y se da pie al desarrollo de actividades económicas, entre otras, que engloban la identidad de cada región.

Las regiones poseen características específicas que las diferencian de otras y esto es a lo que se le llama cultura, pues es “a través de ésta que el hombre

se expresa, toma conciencia de sí mismo, cuestiona sus realizaciones, busca nuevos significados y crea obras que le trascienden” (Kottak, 2006, p 11), lo que hace que sea un punto de referencia que favorezca o limite a las empresas cuando buscan localizarse en determinado lugar.

Todos los factores económicos o nivel de riqueza de una región no necesariamente están ligados al aumento de oportunidades para las personas, es decir, “el desarrollo económico de una región no implica o no es equivalente a la calidad de vida de sus gentes”. Por tanto, la región debe buscar alcanzar de manera creciente una etapa de equidad en el acceso a las “oportunidades” de educación, salud, empleo, vivienda, recreación, libertad y seguridad para sus habitantes (Gaviria Ríos, 1997, p 1).

Figura 1. Hilo conductor para el marco referencial



El crecimiento de la economía no puede considerarse como un objetivo en sí mismo, sino como un medio esencial para el logro de mayor bienestar en las personas. La calidad de vida de la población está sustentada en el crecimiento económico y la evaluación de una diversidad de indicadores sociales, los cuales denotan a los individuos como seres sociales y a ellos va condicionada una combinación de factores espirituales, de salud, educativos, ambientales y laborales, con los cuales se busca intuir la heterogeneidad en las condiciones de acceso de las personas a las “oportunidades” de desarrollo. En este sentido, la calidad de vida desde la educación, determina en gran medida una estructura de desarrollo para individuos que habitan una región, convirtiéndose en reflejo de innovación tecnológica y por ende, en herramienta indispensable a la hora de formar parte del mercado laboral (Gaviria Ríos, 1997).

El mercado de trabajo tiene tres dimensiones: una, asociada con la formación y la experiencia laboral; otra dimensión, unida a las exigencias que impone el perfil demandado por el puesto de trabajo; la tercera dimensión, está constituida por un conjunto de condiciones de naturaleza más social, algunas de las cuales influyen indirectamente sobre la productividad, como la confianza, el sentido común, la actitud hacia el trabajo, sexo, raza, edad. Las dos primeras dimensiones son de naturaleza productiva en el sentido que influyen directamente sobre el crecimiento de la productividad (Campos, 2002, p 73). Además de las condiciones del mercado laboral, las empresas identifican las zonas o sectores geográficos de localización porque se hace más fácil la comercialización de sus productos en dichas zonas.

Como se anotó, la educación es una de las categorías principales para afrontar el mercado laboral, que tiende cada vez a ser más exigente; el candidato requiere de variedad de habilidades y competencias, las cuales lo definirán en cuanto a la eficiencia técnica y práctica. Según el grado de especialización que adquieren los individuos gracias al conocimiento adquirido, muchos desarrollan un espíritu emprendedor que los conduce a constituir entes económicos o a contribuir al crecimiento potencial y sostenible de éstos, ya que “...la formación técnica se concentra en la creación de un hábito, de una disposición adquirida a través de la práctica, del desarrollo de actividades que le permitan al sujeto que la recibe una capacidad de un saber hacer eficaz, de una forma y práctica que le permita constituir eficazmente objetos” (2002, p 73).

Desde el punto de vista de la ubicación, lo que brinda un territorio y las ventajas que trae consigo, permite tener una visión más amplia del lugar, el cual se muestra apto para formar empresa; para aclarar el concepto de empresa se retoma la definición de Méndez y Caravaca citados por Cardona, que la definen como “una unidad con capacidad de decisión, gestión y administración que presenta una determinada estructura interna y declara un domicilio o razón social, aunque la localización de sus actividades pueda situarse en uno o varios establecimientos” (2005, p 46).

En general, la empresa en cuanto tomadora de decisiones tiene en cuenta como factores para localizar sus instalaciones, aquel lugar en donde se minimicen los costos de producción y distribución y

se maximicen los beneficios, donde las actividades empresariales se desarrollen de manera normal y cerca del mercado objetivo o de los insumos. Una buena localización implica entonces que se puede acceder a medios de transporte de bajo costo, a insumos o servicios, a infraestructura física; que se dispone de la mano de obra con la formación, la experiencia, las condiciones sociales requeridas.

Las regiones crean condiciones que las hacen atractivas en los procesos de localización de las empresas, bien sea con la dotación de recursos, es decir, las ventajas comparativas con que cuenta para impulsar su desarrollo (Cardona, Cano y Osorio, 2004, p 19), o con la construcción de otras características principalmente enfocadas en la concentración espacial de inversiones públicas y privadas que puedan impulsar e incluso, generar procesos de desarrollo endógeno (Vásquez Baquero, 1997, p 15).

El territorio cumple un papel indispensable, ya que actúa como medio productor de innovación y riqueza, que, en últimas, constituye un medio capaz de integrar en un sistema interactivo la sociedad en términos de tecnología y calidad de vida, generando un círculo virtuoso de mejora, no sólo en la economía y en la tecnología, sino también en la sociedad y en la cultura, puesto que como anota Caravaca (1998, p 4) el espacio no debe considerarse únicamente como un objeto pasivo o simple soporte físico, sino como un agente activo y dinámico con influencia en las relaciones socioeconómicas.

Debido a que las empresas buscan una combinación de elementos que mejor

satisfagan sus criterios en lo que respecta a decisiones de localización, terminan por darle características especiales al territorio, contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida lo que indiscutiblemente modifica el mercado laboral.

Es importante considerar también que la empresa está sujeta a reglamentaciones legales, busca reducir los costos de transacción para incrementar utilidades, se configura en niveles jerárquicos y en cargos que requieren diferentes perfiles. Los individuos que laboran al interior de la organización deberán conformar una sola unidad y dirigir todos sus esfuerzos físicos y mentales de manera racional, de tal forma que la empresa esté en capacidad de producir (o vender) con más eficiencia de lo que lo harían sus partes constituidas actuando por separado.

En una concepción tradicional de racionalidad económica, el propósito de la empresa es generar utilidades. Por ello, los costos son de gran relevancia, ya que cubren todo lo referente a qué tipo de mano de obra (directa o indirecta) es necesaria para cumplir con el proceso de producción, qué tan costoso puede salir la distribución de la materia prima. Desde esta concepción, conocer los costos de la empresa es un elemento clave de la gestión empresarial, para que el esfuerzo y la energía que se invierte dé los frutos esperados.

Se espera que las decisiones a tomar tengan la suficiente calidad, para garantizar el buen desenvolvimiento de la empresa, cada decisión debe obedecer a tres aspectos importantes:

1. Conocer cuáles son las consecuencias técnicas de la decisión.
2. Evaluar las incidencias en los costos de la empresa.
3. Calcular el impacto en el mercado que atiende la empresa.

Como se ve, el cálculo de costo es una de las herramientas más importantes para tomar decisiones y se podría decir que no basta con tener conocimientos técnicos adecuados, sino que es necesario considerar la incidencia de cualquier decisión en este sentido y las posibles o eventuales consecuencias que pueda generar.

El cálculo de costo, por ende, es importante en la planificación de productos y procesos de producción, la dirección y el control de la empresa y para la determinación de los precios.

Cuando se ha consolidado la empresa, este estudio no sólo permitirá conocer lo que pasó, sino también dónde, cuándo, en qué medida (cuánto), cómo y por qué pasó, permite corregir los desvíos del pasado y preparar una mejor administración del futuro.

Y como las empresas apuntan a planear y efectuar desarrollos y mejoras de productos y procesos, realizar cambios organizacionales y llevar a cabo nuevas formas de vinculación con el mercado, requieren cada vez más entender el mercado laboral, porque el cambio tecnológico como mejoramiento continuo o como innovación en la empresa implica casi siempre una profunda transformación en la estructura organizacional y se deben tener en cuenta las condiciones de mano de obra de la región.

MARCO CONTEXTUAL

En los últimos 10 años, los departamentos que forman el Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), han tenido que afrontar un cambio dramático en sus economías, primero por la crisis cafetera y segundo por el terremoto del 25 de enero de 1999, que dejó 1.185 víctimas mortales y 159.000 personas sin casa; esta situación auspició un modelo de coordinación entre los gobiernos municipales y los líderes gremiales de Armenia, Pereira y Manizales en torno a temas críticos como la Autopista del Café y el Túnel de La Línea, esfuerzos que fueron un gran avance frente a los períodos de incomunicación que hubo en la zona, e igualmente la construcción de proyectos de desarrollo regional como el turismo.

Estas dos circunstancias han sido una prueba de fuego para los líderes empresariales y políticos de la región, que han tenido que reconstruir el modelo de desarrollo de sus departamentos para diversificar sus economías. Esta diversificación consiste, en general, en el impulso a la agroindustria, la producción de café con mayor valor agregado y el estímulo a la reforestación y la producción de guadua. Pero no se puede dejar de lado que cada departamento tiene una vocación particular, a partir de la infraestructura que ya tenía montada en diferentes áreas o actividades económicas. En Risaralda hoy, las esperanzas de desarrollo de la región apuntan a lo industrial y comercial, las primeras localizadas en Dosquebradas y las segundas en Pereira.



Para el desarrollo de esta investigación se describe el contexto desde una perspectiva local a partir de algunos aspectos: económicos, sociales, institucionales y políticos.

Aspectos económicos

El 2005 representó para el país la recuperación de la economía después del pobre desempeño entre 1993 y 1997 que siguieron a la recesión económica de 1998 y 1999, cuando se registraron crecimientos inferiores al 4%. Según el DANE, para el 2005, la economía colombiana creció a una tasa de 5,3% respecto al año anterior, constituyéndose en la variación más alta de la última década. En la que la participación del sector terciario y la industria manufacturera registraron las mayores contribuciones a la variación de PIB en el 2005. Aspectos en los cuales la intervención del departamento se calcula fue del 1.35 total de su estructura económica.

Las actividades económicas de mayor importancia en el Departamento y que han generado un incremento de las exportaciones son café procesado, productos alimenticios y bebidas, prendas de vestir, cuero, preparado y teñido de pieles, así como productos de papel y cartón, dirigidos básicamente a Estados Unidos. Este incremento de ingresos

de exportación, agregado al aumento de transferencias seguido de recaudos tributarios, predial y complementarios, sobretasa a la gasolina, han sido destinados al mejoramiento de la infraestructura vial con megaproyectos orientados hacia la articulación con las troncales nacionales que buscan encadenar el Pacífico con el centro occidente del país.

Aspectos sociales

En la Constitución de 1991 se proclama la República de Colombia como un Estado de derecho cuyo fin es servir a la comunidad, promover la prosperidad y garantizar la efectividad de los derechos fundamentales en lo que concierne a acceso a servicios públicos, salud y a la seguridad social, educación, recreación, trabajo y vivienda de sus ciudadanos, derechos establecidos en los artículos 25, 48, 49, 51 de la Constitución Política de Colombia. Desde esta perspectiva, el Departamento se encuentra en la siguiente situación. Risaralda, según el DANE, es una región con 1.212.615 habitantes en el 2005, 77% viven en la cabecera de los municipios lo que equivale a 933.714 personas y el 23% restante (278.901) viven en el resto. Den Pereira y Dosquebradas, se concentra la mayor parte de la población como se puede observar en el Cuadro 1:

Cuadro 1. Población Risaralda 2005

Municipio	Total	Cabecera	%	Resto	%
Pereira	521,684	440,307	84.4%	81,377	15.6%
Dosquebradas	191,909	179,386	93.5%	12,523	6.5%

FUENTE: DANE - Colombia. Proyecciones de Población. Estudios Censales 2003

La cobertura en salud, según el Ministerio de Salud y la Dirección General de Seguridad Económica, concierne un 55% al régimen contributivo y un 45% al régimen subsidiado; la población en edad de trabajar corresponde a 772.240 y la población económicamente activa es de 478.937. La formación académica de la población es la siguiente: preescolar 35,11%, primaria 79,71%, secundaria 52% y media 23,24%.

Aspectos institucionales

El Departamento cuenta con bibliotecas, centros recreativos, entidades educativas especializadas en formación preescolar, primaria, secundaria, media, técnica, tecnológica y superior. En Pereira y Dosquebradas se destacan instituciones como el SENA, la Universidad Tecnológica de Pereira y el colegio INEM Felipe Pérez, quienes desarrollan programas de formación vocacional, es decir, programas cuyo énfasis se realiza sobre la especialización de actividades para laborar en el mercado de trabajo.

Igualmente se tienen entidades gremiales como: La ANDI (Asociación Nacional de Industriales), Cámara de Comercio de Dosquebradas, Cámara de Comercio de Pereira y Fenalco (Federación Nacional de Comerciantes), sin dejar de lado centros de apoyo que brindan asesorías y promueven el empresarismo mediante incubadoras o capital semilla en las que se destacan: la fundación Vida y Futuro, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la fundación Alma Mater, el Centro de Desarrollo Empresarial (Gestión Andina), Consultorio Empresarial, el Centro Innovación y Desarrollo Empresarial (CEID) y la

Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE-Risaralda).

Aspectos políticos

En este aspecto se fija interés en la Ley Quimbaya, el ATPA, La Ley 590, la Alianza Cosiendo el Futuro y el proyecto Risaralda Emprende, que consisten básicamente en:

Ley 608 o Ley Quimbaya: se establece el 8 de agosto del 2000, consiste principalmente en promover la inversión nacional y extranjera en las zonas afectadas por el terremoto del 1999. Focalización de inversión que se realiza mediante exención de renta y complementarios que regirán durante diez (10) años, contados a partir del año en que la empresa se encuentre constituida en la zona afectada.

Ley de Preferencias Arancelarias Andinas (ATPA), un convenio que se presenta como una oportunidad para la cadena de fibras, textiles y confección mediante beneficios arancelarios, unido a la reactivación de la industria de la construcción, proyecto que se viene desarrollando en la región y se convierte en pilar clave para la recuperación del empleo en el Departamento de Risaralda.

Ley 590: Es anunciada el 10 de julio de 2000, por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos y el aprovechamiento productivo de pequeños capitales; tiene como objetivos:

2019, proyecto planteado por el gobierno nacional.

Las empresas

Las empresas elegidas para esta investigación, **La Niña** (localizada en la zona industrial de Dosquebradas) y **ABB** (localizada en la zona comercial de Pereira), están conformadas por varios departamentos que en su contexto organizacional y funcional contribuyen a que la razón social de cada una de éstas pueda llevarse a cabo con éxito y, de cierta forma, permite con ello desarrollar una responsabilidad social frente a cada uno de los individuos que necesitan de los bienes producidos o servicios prestados, para así llevar una vida digna y/o cómoda en cuanto al cubrimiento de necesidades.

Entre estas áreas se destaca el Departamento de recursos humanos, el cual se encuentra dividido en las áreas de relaciones laborales y desarrollo humano; busca brindar herramientas que posibiliten dar al personal un mayor y mejor servicio. Esta Área es la encargada de diseñar, coordinar e implementar programas en pro del desarrollo integral de los empleados, a través de capacitación en conocimientos y habilidades, motivación, bienestar y salud ocupacional, con el fin de lograr un personal entrenado, informado, comprometido, motivado y con sentido de pertenencia hacia las organizaciones. Por ello, se hace necesario que la Administración del recurso humano se ocupe no sólo de dar utilización óptima al personal con que cuenta la empresa, sino que debe mantenerlo motivado y comprometido con las metas y objetivos de la organización.

De la misma manera, la Administración de Recursos debe responder oportunamente a las necesidades personales y psicológicas del personal que son la base productiva y creativa del ser humano. Es importante que quien forme parte de esta área dentro de una empresa se encuentre comprometido con todas las personas que laboran en ella, para el cumplimiento de metas y objetivos comunes (no sólo a nivel laboral sino personal), creando un ambiente de trabajo agradable e interesante que motive al personal en el momento de realizar sus funciones de manera adecuada. En cuanto a la unión de quienes constituyen la empresa, contribuye en gran medida a consolidar un mejor ambiente de trabajo, pues se involucran los intereses individuales y se crea una responsabilidad social (obligación moral que adquiere la organización), lo cual es de gran importancia para el desarrollo empresarial, individual y colectivo.

Y una vez unidas la sinergias de los trabajadores hacia el logro de un objetivo común para todos y, por ende, beneficiosa para la empresa al cumplir con sus respectivos fines organizacionales, la productividad dentro de ésta se hace indispensable analizarla como una relación de diversos factores internos (mejores procesos de selección, capacitación, valoración de cargos y otros) y externos (necesidades y exigencia del mercado), importantes a la hora de caracterizar su desarrollo.

Por esta razón, se ve claramente la necesidad de elaborar los perfiles ocupacionales buscando con ello mayor coherencia entre los puestos de trabajo y el personal que los ocupa. Estos perfiles mejoran los procesos de selección estableciendo parámetros

humanos de acuerdo con las necesidades de personal, que tenga cada una de las empresas. El manual de funciones (descripción de cargos) surge como un elemento importante que permite no sólo reestructurar la organización, sino también dar al nuevo candidato una mejor ubicación dentro de su puesto de trabajo de acuerdo con las funciones y tareas a desempeñar.

Los beneficios que traerá para cada una de las organizaciones consistirán en: facilitar la evaluación, encontrar al candidato más apto para un puesto vacante, sirve de base para elaborar programas y ayuda al proceso de selección de personal. Y para que los resultados en este proceso a desarrollar sean los mejores, se hace necesario reestructurar el manual de funciones administrativo y operativo, actualizar la descripción de cargos, elaborar perfiles y evaluar los cargos ya ocupados.

De acuerdo con la descripción de cargos de cada una de las empresas, se reconoce la necesidad de un documento que sirva de base legal para realizar acciones de contratación de personal, de administración de puestos y determinaciones de remuneración. Así, cuando la descripción de puestos se elabora en forma adecuada posee un amplio potencial y una gran variedad de aplicaciones administrativas. Dentro de éste se analiza: la capacitación, contratación, colocación, relaciones laborales, planeación de la organización, herramientas, desarrollo gerencial y diversas cuestiones del personal.

Para la evaluación del perfil ocupacional hay que tener en cuenta cada factor de

personalidad y de habilidades, el cual se determina según el grado de importancia que tenga el cargo, es decir, algunas personas pueden carecer de determinado factor o tenerlo en un nivel bajo y el cargo no lo requiere, o en caso contrario se tomarían las medidas necesarias para mejorarlo.

Los cargos pueden ser administrativos u operativos. Los administrativos están formados por los más altos puestos jerárquicos en la empresa y los operativos por labores intermedias que se refieren a aquellos que están produciendo en una planta o que contribuyen a sacar un producto final, una vez desarrollado el proceso de transformación de la materia prima. Pero el que se evaluará para esta investigación es el cargo operativo como mano de obra intermedia (conocimientos básicos más no altamente especializados) que son los que contribuyen a que los obreros realicen un buen trabajo y cumplan con cada una de las funciones postuladas de acuerdo con el cargo (supervisores).

Aquí es de gran importancia la personalidad del individuo, pues cada persona actúa de forma diferente ante las situaciones que se le presentan y esta personalidad se puede interpretar de diferentes formas como: orientación, selección, problemas de conducta, consejo matrimonial y otros más.

Los elementos que componen el formato del perfil ocupacional de cargos operativos son:

Requisitos generales: exigencias de los cargos en cuanto a: la edad, educación (no conocimientos previos como lo es la

enseñanza), entrenamiento (demuestra la capacidad para aprender), experiencia (el desempeño anterior antes de llegar al cargo ocupado).

Requisitos técnicos (son aquellos conocimientos específicos que debe poseer la persona para desempeñar el cargo) y **Físicos** (son los que se relacionan con la cantidad y continuidad de energía física de cada persona).

Habilidades: se tiene en cuenta: inteligencia, aptitud verbal, memoria, atención, análisis y síntesis, aptitud numérica (razonar con material cualitativo), expresión oral y escrita, solución de problemas, viso- motora, planeación (capacidad para programar y ejecutar las actividades de un periodo de tiempo determinado).

Relaciones humanas: hace referencia a los factores sociales de relación con las personas que nos rodean y el comportamiento que tomamos frente a ellas como: el liderazgo, sociabilidad, tolerancia a la frustración (que es la capacidad para soportar y sobreponerse a los obstáculos), iniciativa, persuasión, receptividad y dinamismo.

Condiciones ambientales: abarcan las circunstancias que rodean al empleado en cuanto a la organización, es decir, el ambiente físico que lo rodea en el cumplimiento de su función y para que él posea un ambiente adecuado se tiene en cuenta: el ruido, la temperatura y la iluminación.

4. INFORME FINAL

PERFILES EMPRESARIALES

Para esta investigación el perfil empresarial se desarrolla a partir de dos empresas que son: ABB y La Niña. Tomando como enfoque principal el mercado laboral (mano de obra) para ambas industrias.

PRONAL S.A. "LA NIÑA"

PRONAL S.A. "La Niña", se inició como una panadería llamada La Niña, adquirida por la familia Barberi en el año 1984 en la ciudad de Pereira, cambiando su razón social a Barberi y Cía., Sociedad en comandita simple.

Con la producción y comercialización de rosquillas se da el primer paso hacia la industrialización de los procesos, adquiriendo en 1987 las primeras máquinas para tecnificarlos, estrategia que le permitió incursionar en el desarrollo de productos nuevos, es decir, una diversificación concéntrica de la producción con que se pretendía penetrar y competir en el mercado nacional.

Razón por la cual, para 1990, se adquieren las instalaciones de la empresa ubicadas en la carrera 16 n° 69-70, vía la Romelia, Dosquebradas, lo que permitió proyectarse para el manejo de volúmenes superiores de producción y almacenamiento.



En 1994 se recibe condecoración de ACOPI en el grado de Desarrollo Empresarial, que motiva a La Niña a implementar estrategias intensivas de internacionalización para penetrar y desarrollar mercados, proyecto que se lleva a cabo en 1996, año en el que se realiza la primera exportación a Estados Unidos y en el 2000 a Europa; relaciones comerciales que aún se mantienen.

En el mismo año, debido a la necesidad creciente de implementar alternativas para ampliar fronteras, invierten capital en la empresa nuevos socios, cambiando la razón social a PRODUCTORA NACIONAL DE ALIMENTOS PRONAL S.A, pero continuando con la marca LA NIÑA. Desplegando el mercado internacional y generando estabilidad financiera en la compañía.

PRONAL S.A, está registrada en la Cámara de Comercio de Dosquebradas con el N° de matrícula mercantil 00019330 y su nit. Es 816004634-8.

La empresa cuenta con aproximadamente 11 empleados en la parte administrativa, 35 operarios en la planta de producción y 14 personas en el área de Ventas. Pertenece al sector de alimentos y es manufacturera.

El objeto social de PRONAL S.A, se centra en los siguientes puntos:

- Compraventa, distribución, importación y exportación de toda clase de pasabocas, materias primas y/o artículos necesarios para el sector alimenticio, de servicios y de bienes de capital.
- La representación y el agenciamiento de firmas nacionales o extranjeras.

- El desarrollo de la actividad agrícola, agroindustrial en todas sus etapas, formas y modalidades.
- Tomar y dar concesiones, marcas y hacer alianzas estratégicas.
- La inversión en inmuebles urbanos y rurales, también la adquisición administración, arrendamiento, gravámenes o enajenaciones de los mismos. Todas las anteriores actividades las puede ejercer bien a través de la sociedad o de otras empresas asociadas a ésta, en alianzas con otras y comprar, arrendar, prestar o enajenar franquicias.
- En la actualidad son líderes a nivel nacional en la comercialización de rosquillas, cubren la demanda en el Eje Cafetero, Norte del Valle y los principales destinos de exportación están en Estados Unidos: New York y Miami.

Contar con personal capacitado es fundamental, por ello se estableció un método para seleccionar personal, pero no por escrito, aunque se tienen parámetros claros de acuerdo con su nivel jerárquico; el encargado de este proceso es el jefe de producción. La empresa cuenta con mano de obra calificada, quienes se guían mediante una planilla de producción, la cual es revisada y evaluada mediante cuadernos manejados por supervisores, que permiten un control de la actividad.

La mano de obra, aparte de ser calificada o intermedia, dependiendo del cargo, cuenta con dotación necesaria para la labor desempeñada y al iniciar adopta un programa de inducción que lo forma en seguridad industrial y manipulación de alimentos. Estos trabajos cuentan

con un sistema de contratación que no permite que se presente una alta rotación de personal.

Este personal es apto para las exigencias requeridas por el cargo y es permanentemente capacitado, no sólo a nivel interno sino también por fuera de la empresa. Posee disponibilidad de recursos para programas de capacitación, además se tiene control por escrito de los tiempos muertos y causa de daños imprevistos.

Las cadenas de abastecimiento y distribución de la empresa hacen referencia a una relación vertical hacia adelante y hacia atrás, pues participa en procesos de producción y comercialización, creando con ello redes de asociación que permiten abastecer el mercado, principalmente al Eje Cafetero. En lo que respecta a los procesos de fabricación, la producción corre por cuenta de maquinaria obsoleta, la cual no cumple con la normas de la Secretaria de Salud para la producción de alimentos, las máquinas tienen un alto riesgo de oxidación, problemas de sellado, que disminuyen la vida útil del producto.

ABB TRANSFORMADORES

ABB es una empresa con más de 100 años de experiencia, líder mundial en la fabricación de transformadores; En Risaralda surge como una empresa independiente por la unión con un reparador de motores y un inversionista extranjero, los cuales montaron en la Cra 78 con calle 41 una fábrica de transformadores de distribución, con 50 empleados. La idea nació de un plan de expansión sobre energía que buscaba cubrir el sector rural del departamento.

Al inicio de las operaciones se contaba con la presencia de un gran competidor en el mercado como lo es Siemens, que cubría gran parte de territorio Nacional. Las fuentes de materias primas (cobre, silicio accesorios) indispensables para las líneas de productos que se tenían, eran y aún siguen siendo escasas, ya que la participación de Colombia corresponde al 3%, además no se disponía de tecnología avanzada, causas por las cuales se presentaron obstáculos para laborar y cuya solución radicaba en la importación de insumos desde Brasil, y Chile para cobre; Japón y Estados Unidos para silicio y accesorios desde Suecia, Estados Unidos y Australia, y una pequeña participación de Colombia.

Pero aún así, la idea empieza a desarrollarse a partir de la infraestructura ya montada y la disponibilidad de factores con que contaba la region en lo que respecta a costo del terreno y mano de obra, preferiblemente formada por instituciones que contaban con el programa de ingeniería eléctrica, como la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP). En la actualidad, ABB Transformadores de Colombia cuenta con un grupo de profesionales en ingeniería, altamente calificados para el desarrollo e implementación de soluciones integrales, y de la más ágil y moderna fábrica de transformadores de los países del Pacto Andino; desde allí se atiende en su totalidad el desarrollo, comercialización y servicio del producto para el mercado local y de exportación.

Dentro de su gestión, la empresa no sólo busca tener buenos niveles de venta, producción, control financiero, de calidad, de confiabilidad de equipos o entrega; lo que pretende es que sus

actividades se enfoquen hacia satisfacción de las necesidades y requerimientos de las empresas de distribución, a través de la prestación de servicios de ingeniería, integración de productos y sistemas, soporte y asesoría local, estrategia que la ha hecho acreedora a la certificación ISO 9001 a la calidad.

Su red financiera está formada por la inversión de socios, crédito y proveedores. El capital está distribuido en: capital nacional con un 60% y un 30% de capital extranjero individual en el momento en el que se constituyó la firma, cifras que actualmente corresponden al 1% de capital nacional y 99% de capital extranjero.

Teniendo como visión penetrar mercados y por ende ganar mayor participación en lo que concierne a su actividad económica, ABB ha aumentado sus exportaciones a países como Venezuela, Ecuador, México y Centro América, mediante la siguiente estrategia competitiva: reducir los costos, ofrecer productos de alta calidad y entrega inmediata, constituyéndose éstos en factores claves si se pretende tener dominio del mercado e igualmente crea redes de asociación que le permiten producir y comercializar sus productos.

A medida que ha transcurrido el tiempo se ve claramente un aumento de profesionales, temporales y la notable disminución de trabajadores en el área de producción, de directivos y permanentes como también la permanencia constante de administrativos, situación que variaría si se presentara mayor personal especializado. El personal con el que cuentan es capacitado no sólo de manera interna sino también externa y dentro de lo que se requiere en la producción se destacan conocimientos o habilidades tales como: la destreza manual, habilidad para trabajar en equipo y habilidad para detectar y resolver problemas. El conjunto de los trabajadores, el supervisor y el personal directivo son los que finalmente deciden qué tipo de capacitación es necesaria, ya que por ésta puede aumentar la calidad del trabajo, desarrollar nuevas habilidades y presentar un mayor compromiso con la empresa.

En lo que concierne a localización, ABB opta por Risaralda debido al costo del terreno, la disponibilidad de mano de obra e institucionalidad que facilita la distribución de los productos para satisfacer a los clientes, situación que ha permitido la permanencia de esta empresa en el mercado por más de 25 años.



CONCLUSIONES

Como resultado de este proceso investigativo que se llevó a cabo partiendo de qué tan influyente es el mercado laboral para atraer las empresas y qué impacto causan éstas en la región, presentamos los siguientes hallazgos, los cuales parten de una descripción analítica realizada a dos empresas, cuyos procesos productivos se fundamentan específicamente en la calificación de la mano de obra.

El empresario racionalmente toma decisiones que le brinden seguridad y para ello usa bases que confirmen o sean de peso en la parte económica, información básicamente relacionada con la situación del territorio en lo que concierne a disponibilidad de factores: tierra, capital, trabajo e infraestructura. Recopilación de diferentes estudios que permiten conocer el medio que rodea el sector: mediante la identificación de amenazas y oportunidades que favorezcan el desarrollo de sus actividades en cuanto a la distribución, comercialización y producción de un bien, aspectos que difieren de acuerdo con las necesidades de la empresa, lo que facilita los procesos de adaptabilidad de la organización frente al medio en el que pretenden laborar.

Para las empresas la cultura es de gran relevancia, puesto que se convierte en un factor de riesgo que caracteriza el mercado, da pie al desarrollo de actividades económicas que permiten a la evolución o al estancamiento de la misma. Es decir, la mano de obra dependiendo del contexto en el que se encuentra toma curso diferente de acuerdo con la vocación de la región.

Desde esta perspectiva, Risaralda cuenta con una población especializada en formación superior e intermedia, como se indicó durante el proceso en la que se destaca y se constituye como un mercado apto para actividades flexibles (son aquellas que no requieren de mayor habilidad en cuanto al uso de conocimientos).

Con respecto a cada una de las empresas seleccionadas para esta investigación, se identificaron aspectos fundamentales que se tienen en cuenta frente al mercado laboral (mano de obra).

En PRONAL S. A "La Niña", se concluye que se han adelantado proyectos para el manejo de residuos sólidos y el aprovechamiento de los desechos en el proceso de alimentación. De igual manera se presenta la constante capacitación de operarios, lo que crea mano de obra especialmente dirigida a la manipulación de alimentos.

La mano de obra labora e interacciona constantemente en la planta de producción (lugar en el cual se obtiene el producto final) y con respecto a su estructura presenta problemas por no acogerse a las normas generales presentadas por la Secretaría de Salud, pero de acuerdo con estudios hechos se pudo ver claramente cómo este aspecto ha ido mejorando día a día.

En la planta de producción se encuentran las máquinas con las que laboran los obreros, cuya existencia es de vital importancia para obtener un producto de mayor calidad y en un periodo de tiempo más corto de lo que haría un trabajador manualmente, por ello es que tanto el



conocimiento del trabajador como la disponibilidad de la máquinas forman un complemento para lograr un producto final de manera adecuada.

La dificultad que se presenta en la planta frente a las máquinas consiste en que hasta el momento no se aplica formalmente un programa de mantenimiento preventivo como aspecto fundamental en la producción diaria, lo que conlleva a presentar daños imprevistos en éstas, ocasionando tiempos muertos que retrasan la labor de los operarios. Es decir, La mayoría de las máquinas requieren de una reconversión industrial, por lo que pueden presentar fallas en su funcionamiento, además por su diseño y su material, el rendimiento en algunos casos es irregular, lo cual hace necesaria una revisión integral.

Frente a los materiales que se utilizan para el proceso de obtención de un bien, la empresa actualmente se encuentra en una postura de replanteamiento financiero, no tiene la debida oportunidad de negociación con los proveedores quienes exigen pago de contado; la base de datos no está actualizada, privando a la empresa de otros productos de mejor calidad y con mayores garantías en la negociación. Y frente al control de calidad, no se manejan registros de las pruebas de calidad que se realizan después de la validación interna del producto.

En la industria de transformadores ABB, se concluye que:

Las actividades de esta área de negocios están enfocadas a satisfacer las necesidades y requerimientos de

las empresas de distribución, a través de la prestación de servicios de ingeniería, integración de productos y sistemas, soporte y asesoría local, ya que cuenta con una organización local certificada bajo los parámetros establecidos por la norma internacional ISO 9000, en sus áreas de subestaciones y de servicios, lo cual permite trabajar en un mejoramiento continuo en cada una de sus actividades. Por tanto, con respecto a Servicios al cliente en la modernización de sistemas de transmisión y distribución, mantenimiento y parte de repuestos se busca un costo competitivo con el fin de que estos puedan adquirir nuevos productos en instalaciones existentes.

Para lograrlo de manera adecuada, el mercado laboral juega un papel importante, ya que de acuerdo con el desempeño laboral, esta área cuenta con personal entrenado y experimentado en los equipos y sistemas que comprenden proyectos de transmisión, transformación, distribución, mediación, control y protección tanto en sistemas de potencia eléctrica como proyectos industriales y de servicios.

Una vez nombrados los aspectos relacionados con cada una de las empresas de manera individual, concluimos frente al mercado laboral de manera generalizada y con relación a ambos entes económicos, que:

- El proceso de selección e inducción es un factor clave que posibilita mejorar el desempeño de las personas dentro de su puesto de trabajo, éste debe partir de políticas claramente establecidas para lograr mayor efectividad en la aplicación de los

- perfiles ocupacionales, evitando así la subutilización del talento humano y, por ende, brindando mayores posibilidades de desarrollo personal y laboral.
- La cultura organizacional creada con base en la responsabilidad social genera mayor compromiso del personal, no sólo en el desempeño de sus labores sino también en el interés de proyectar a los clientes y demás organizaciones una mejor imagen corporativa, donde se resalte la contribución de ambas empresas en el logro de las metas de la comunidad.
 - Mediante la creación y aplicación del perfil ocupacional de cargos, se logra mejorar los procesos de selección por medio de reclutamiento interno y externo, promoviendo así el mejoramiento del empleado dentro de las organizaciones y brindando oportunidades de trabajo a personas que aportan nuevas experiencias a cada una de éstas.
 - Con los perfiles ocupacionales se pretende mejorar los procesos de capacitación del personal y realizar actividades que induzcan la participación y el compromiso de todo el personal, con el fin de obtener un ambiente organizacional adecuado que satisfaga al personal y que le permita desarrollarse personal y laboralmente.

Partiendo de lo anterior se deduce con mayor claridad y coherencia que en el momento en que una empresa decida localizarse en un lugar estratégico,

para llevar a cabo la asignación de bienes o servicios a disposición de la población, debe fijarse en la influencia del mercado laboral en la localización de éstas, las cuales asumen un criterio de responsabilidad social, la contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos de una región, para desarrollar su actividad económica (prestación efectiva, rentable y sostenible de todos sus servicios), y de esta forma penetrar y lograr una eficaz participación en el mercado al cual pertenece y se desenvuelve comercial o industrialmente, haciendo que sus procesos productivos y distributivos sean un éxito al exterior (convirtiéndose este último, en fuente y destino del producto de la acción de la empresa, la cual es recompensada por su aporte) de las organizaciones, al ser aceptados y tomados en cuenta por los individuos que interactúan en el interior de éstas, o por agentes demandantes que al igual que ellos juegan un papel importante para el desarrollo de la economía, con la diferencia de que no laboran al interior del ente económico, pero coinciden en tener como finalidad principal de subsistencia satisfacer necesidades de primer o de segundo orden, al obtener bienes o servicios indispensables para llevar una vida digna y/o cómoda, según el grado de satisfacción que éstos les proporcionen en un momento dado; recordando que los bienes y servicios de primer orden tienen que ver con: alimentación, salud, educación, vivienda y recreación, mientras que los de segundo orden (o bienes y servicios no necesarios) van por añadidura.



BIBLIOGRAFÍA

1. ACEVEDO CARDONA, M. (2005). Ciclo de vida y localización espacial de las firmas en Colombia: Algunos elementos para la conceptualización. En Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 31, septiembre 2004. Disponible en: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/co/>.
2. CAMPOS RÍOS, Guillermo (2002). Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de Trabajo en Puebla. Tesis doctoral, disponible en: www.eumed.net/tesis/ger/cap2.doc. 165 p. Consultado octubre de 2006.
3. CARAVACA BARROSO, Inmaculada (1998). Los nuevos espacios emergentes. En Revista Estudios Regionales N° 50 (1998), pp 39-80. Universidad de Sevilla. <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf538.pdf>. Consultado
4. CARDONA ACEVEDO, M., CANO GAMBOA, C. A. y OSORIO GARCÍA, A. R., (2004). Ciclo de vida y localización espacial de las firmas en Colombia. Revista: Ecos de economía No. 19, Universidad de EAFIT. Medellín: Universidad EAFIT.
5. CICCOLELLA, Pablo José. "Reestructuración industrial y transformaciones territoriales. Consideraciones teóricas y aproximaciones generales a la experiencia Argentina". En revista Territorio N0. 4. Disponible en: <http://www.filo.urba.ar/contenidos/investigaciones/investigacion/institutos/geografia/territ4.htm>
6. Coyuntura económica e indicadores sociales. Revista: Sistema de Indicadores Sociodemográficos para Colombia (SISD). Boletín N° 26. Julio de 2000.
7. CUNDIFF, E. W, STILL, R. y GOVONI, A.P. (1976). Fundamentos de Mercadeo Moderno. Traducción: Jorge Cárdenas Nannelli. Englewood : Prentice.
8. Departamento Administrativo Nacional de estadística (DANE). Proyecciones de Población. Estudios Censales 2005. Disponible en: www.dane.gov.co.
9. DINERO (2002). El Eje Cafetero: más allá del café. Edición: 168. 2002. En: http://www.dinero.com.co/wf_InfoArticulo.aspx?IdArt=1303
10. GAVIRIA RÍOS, Mario (1997). Calidad de vida en Risaralda. En: Revista Páginas, No. 52. Pereira: Universidad Católica Popular del Risaralda.
11. KOTTAK, CONRAD PHILLIP (2006) Antropología cultural: espejo para la humanidad, 11 ed. España: Mcgraw- Hill/ Interamericana. 298p.
12. MUIÑOS JUNCAL, Benito (2001). Territorio, movilidad de mano de obra y formación del mercado de trabajo. En Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. En: Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales N° 94. Barcelona: Universidad de Barcelona. Disponible en <http://www.ub.es/geocrit/sn-94-84.htm>. Consultado en octubre de 2006
13. MUÑIZ OLIVERA, Iván (1998). Externalidades, localización y Crecimiento: una revisión bibliográfica. En Revista de Estudios Regionales, volumen 3, Número 52. Disponible en: www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf607.pdf.
14. Plan de desarrollo para el Departamento de Risaralda. Disponible en: www.risaralda.gov.co
15. VÁZQUEZ BARQUERO, Antonio (1997). Gran empresa y desarrollo endógeno: La convergencia estratégica de las empresas y territorios ante el desafío de la competencia. EURE (Santiago). [online]. dic. 1997, vol.23, no.70 [citado 29 Octubre 2007], p.5-18. Disponible en la World Wide Web: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71611997007000001&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0250-7161.