



Factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en Ciudad
Bolívar (Antioquia)

Jacquelin Daiana Flórez Morales ID: 503343

Carolina Tamayo Montoya ID: 499995

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Bello, Colombia

2019



Factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en Ciudad
Bolívar (Antioquia)

Presentado por:

Carolina Tamayo Montoya ID: 499995

Jacquelin Daiana Florez Morales ID: 503343

Asignatura:

Opción de Grado 3

Docente:

John Fredy Escobar Gómez

Corporación Universitaria Uniminuto

Facultad de ciencias empresariales

Administración de empresas

Bello, Colombia

2019

Agradecimientos

Son muchas las personas que han contribuido, apoyado al proceso y conclusión de este trabajo. En primer lugar, queremos agradecerle a Dios por permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestra carrera, por habernos permitido conocernos y pasar de ser compañeras a ser amigas, por darnos salud y sobre todo por cada una de las oportunidades que nos regala para seguirnos formándonos como unas excelentes profesionales. Agradecer nuestras familias por su acompañamiento y apoyo incondicional, quienes son las que hacen posible la realización de nuestros sueños.

Agradecimiento al profesor Rubén Darío Munera por brindarnos su apoyo, todo su conocimiento y orientación para la realización de este proyecto, con quien aprendimos mucho y del cual recibimos muchos consejos, por eso y más gratitud hacia él, persona que aun sin estar en la institución nos ha brindado todo su cariño y aprendizaje.

Igualmente agradecemos a la profesora Natalia Marulanda Grisales quien fue la primera en creer en nuestro trabajo, dándonos todos los lineamientos y apreciaciones para la realización de este, una profesora ejemplar, que sin desmeritar a los demás profesores es una de las grandes profesionales que la universidad posee.

Por último y no menos importante agradecer a todos los profesores y a la Universidad por formarnos, apoyarnos y darnos orientación a la hora de requerirlo, gracias a nuestros asesores que con su ayuda y disposición pudimos sacar no solo este trabajo adelante si no toda nuestra carrera.

Lista de Contenido

Lista de Contenido	4
Lista de tablas.....	7
Lista de figuras	7
Agradecimientos.....	3
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	12
CAPITULO I.....	15
1. Planteamiento del Problema.....	15
1.1 Pregunta general	18
CAPITULO II	19
2. Objetivos	19
2.1 Objetivo General.....	19
2.2 Objetivos Específicos	19
CAPITULO III	20
3. Justificación.....	20
CAPITULO IV	21
4. Marco Referencial	21
4.1 Marco conceptual	21
4.1.1 Mano de obra	21

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

	5
4.1.2 Migración.....	25
4.1.3 Impacto del café.....	26
4.1.4 Consumo de café.....	28
4.1.5 Crisis del sector rural.....	28
4.1.6 Desarrollo de sector rural.....	30
4.2 Antecedentes o Marco contextual.....	32
4.3 Marco legal.....	34
4.4 Marco teórico.....	36
CAPITULO V.....	38
5. Diseño Metodológico.....	38
5.1 Línea de investigación institucional (Programa académico).....	38
5.2 Eje temático (Programa académico).....	38
5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo).....	38
5.4 Diseño (experimental, no experimental).....	40
5.5 Alcance.....	40
5.6 Población.....	40
5.7 Tamaño de muestra.....	41
5.8 Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.....	42
5.9 Análisis y tratamiento de datos.....	44
CAPITULO VI.....	46
6. Resultados y discusiones.....	46
6.1. Resultados de la encuesta sobre factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en Ciudad Bolívar (Antioquia).....	46

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

	6
6.1.1 Género.....	46
6.1.2 Edad	47
6.1.3 Etnia	47
6.1.4 Estado civil.....	48
6.1.5 Procedencia	48
6.1.6 Dependencia económica	49
6.1.7 Educación.....	50
6.1.8 Tiempo recolectando café.....	50
6.1.9 Migración	51
6.1.10 Motivos desplazamiento	51
6.1.11 Ingresos	52
6.2. Resultados de la entrevista	53
6.3 Discusión	1
Conclusiones	6
6. Referencias	8
Anexos.....	14
Anexo 1. Encuesta migración de la mano de obra en la caficultura.....	14
Anexo 2. Tabulación datos de encuesta.....	1
Anexo 3. Transcripción de entrevistas	1

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Crecimiento del consumo mundial del café</i>	15
Tabla 2. <i>Tipos de diseños mixtos</i>	38
Tabla 3. <i>Relación entre objetivos, conceptos y preguntas de instrumentos de recolección</i>	43
Tabla 4. <i>Resultados de la entrevista</i>	1
Tabla 5. <i>Transcripción entrevistas</i>	1

Lista de figuras

<i>Figura 1. Instalaciones de la empresa Rocío Restrepo de Correa</i>	4
<i>Figura 2. Cantidad de trabajadores y promedio de trabajadores en operación entre 2017 y 2018 de la compañía Rocío Restrepo de Correa</i>	20
<i>Figura 3. Cultivo de café empresa Grupo Café Cascada</i>	4
<i>Figura 4. Costos laborales vs mano de obra para cosecha</i>	22
<i>Figura 5. Cuestiones laborales en Colombia</i>	23
<i>Figura 6. Rango de edad trabajadores empresa Rocío Restrepo Correa</i>	41
<i>Figura 7. Porcentaje de hombres y mujeres de 25 personas encuestadas</i>	46
<i>Figura 8. Porcentaje por rangos de edad de 25 personas encuestadas</i>	47
<i>Figura 9. Porcentajes de las 25 personas encuestadas por etnia</i>	47
<i>Figura 10. Porcentajes del estado civil de la 25 personas encuestada</i>	48
<i>Figura 11. Porcentajes de la procedencia de las personas encuestadas</i>	48
<i>Figura 12. Porcentajes de personas a cargo de las 25 personas encuestadas</i>	49
<i>Figura 13. Porcentajes del nivel de estudios de las 25 personas encuestadas</i>	50

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN
GRUPO CAFÉ CASCADA

8

Figura 14. Porcentajes del tiempo que llevan en la ocupación de la recolección de café de las 25 personas encuestadas50

Figura 15. Porcentajes de las 25 personas encuestadas que han salido del municipio a recolectar café51

Figura 16. Porcentajes de las motivaciones para migrar a trabajar a otros sitios de las 25 personas encuestadas51

Figura 17. Porcentajes de rangos de ingresos de las 25 personas encuestadas52

Resumen

Nuestro país es uno de los mayores productores de café en el mundo con volúmenes que alcanzaron 14,2 millones de sacos en 2015, se produce en 970.000 hectáreas y genera 700.000 empleos directos, las fincas tienen menos de cinco hectáreas en promedio y requieren de mano de obra externa. En la actualidad el café participa con el 0,7% del PIB Nacional y desde finales de la década de los cincuenta, el consumo mundial de café se ha ido incrementando, tendencia que no se evidencia en la producción del grano que ha registrado para el período 2014-2015, reducciones hasta del 4,4 %. Esta reducción en la producción de café tiene estrecha relación con la disponibilidad de mano de obra. En el suroeste antioqueño se está presentando una escasez de mano de obra que afecta el sector económico y aumenta la crisis del sector rural, esta problemática no es ajena a la empresa familiar cafetera Rocío Restrepo Correa que desde el 2017 presenta una disminución de personal para efectuar la recolección del café.

Este estudio pretende analizar los factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar del departamento de Antioquia. La metodología es de enfoque mixto, no experimental y pretende correlacionar las variables de escasez de mano de obra con el fenómeno de migración del personal y las condiciones internas del recolector en la empresa. La mano de obra para la empresa está constituida por personal cuyas edades oscilan entre los 20 y 50 años. Se aplica como técnica de recolección de información la encuesta a una muestra de 25 trabajadores y se realiza la entrevista a tres expertos en administración agrícola: dos coordinadores generales agrícola, y a un director administrativo y financiero. Los resultados determinan que los factores determinantes de la escasez de mano de

obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar encontrados para esta investigación son las condiciones laborales de los trabajadores del Grupo Café Cascada; las motivaciones de los caficultores para migrar a otros sectores; y las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa.

Palabras claves: escasez de mano de obra; migración, caficultura.

Abstract

Our country is one of the largest coffee producers in the world with volumes that reached 14.2 million bags in 2015, is produced on 970,000 hectares and generates 700,000 direct jobs; farms have less than five hectares on average and require hand of external work. At present, coffee participates with 0.7% of the national GDP and since the end of the fifties, world coffee consumption has been increasing, a trend that is not evident in the production of the grain that has been registered for 2014-2015 period, reductions up to 4.4%. This reduction in coffee production is closely related to the availability of labor. In the southwest of Antioquia, there is a shortage of labor that affects the economic sector and increases the crisis in the rural sector, this problem is not alien to the family-owned coffee company Rocío Restrepo Correa, which since 2017 presents a decrease in qualified personnel for make the coffee collection.

This study aims to analyze the determinants of labor shortages in the Café Cascada Group in the municipality of Ciudad Bolívar in the department of Antioquia. The methodology is of a mixed, non-experimental approach and aims to correlate the labor shortage variables with the phenomenon of staff migration and the internal conditions of the collector in the company. The workforce for the company is made up of personnel whose ages range between 20 and 50 years.

The survey of a sample of 25 workers is applied as an information collection technique and an interview is conducted with three experts in agricultural administration: two general agricultural coordinators, and an administrative and financial director. The results determine that the determining factors of labor shortage in the Café Cascada Group in the municipality of Ciudad Bolívar found for this investigation are the working conditions of the workers of the Café Cascada Group; the motivations of coffee growers to migrate to other sectors; and the inappropriate conditions for which workers are not comfortable in the company.

Keywords: labor shortage; Migration, coffee growing.

Introducción

La presente investigación se realiza como trabajo de grado en administración de empresas, y surge del problema de escasez de mano de obra en una empresa familiar de siembra, cultivo y recolección de café que agrupa seis fincas cafeteras situadas en Ciudad Bolívar, municipio del suroeste antioqueño. En los últimos dos años (2017-2019) se presenta el problema de escasez de la mano de obra, es decir, se han incrementado las deserciones del personal para la recolección del grano, lo que hace que el grano se pierda disminuyendo productividad del café gourmet. Los trabajadores, principalmente jóvenes están saliendo del campo para capacitarse y otros buscan dedicarse a otros cultivos que le aportan más dinero por menos trabajo. Es así que este estudio tiene como pregunta ¿Qué factores son los determinantes para que haya escasez de mano de obra cafetera en el Grupo Café Cascada?

Para organizar el proyecto se han tenido en cuenta fuentes de información enmarcadas dentro del área de investigación de la mano de obra para la recolección del café según las siguientes categorías relacionadas: migración, impacto del café, consumo del café, crisis y desarrollo del sector rural; haciendo énfasis en las condiciones laborales de los recolectores de café como remuneraciones salariales, extralegales y beneficios aportados por la empresa; las motivaciones o incentivos de los caficultores para migrar a otros sectores; y finalmente las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa.

En correspondencia con lo expuesto la empresa “Grupo Café Cascada” se encuentra ubicada en la vereda Farallón del municipio de ciudad Bolívar, del departamento de Antioquia. La empresa Rocío Restrepo de Correa es una empresa familiar dedicada a la agricultura (siembra, cultivo y recolección de café) y avicultura, constituida aproximadamente hace 45 años de los

cuales 40 de ellos se dedican al cultivo de café en el municipio de Ciudad Bolívar con su marca Grupo Café Cascada.

El objetivo principal de este estudio es el de analizar los factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar del departamento de Antioquia y elegir un plan de ejecución y de control para disminuir dichos factores; el cual se cumplirá examinando las motivaciones de los caficultores para migrar a otros sectores; e identificando las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa. Este estudio aporta al área de conocimiento de la administración de empresas en el sector cafetero, y al sector económico en problemas relativos a la mano de obra, buscando soluciones estratégicas que permitan reconocer las oportunidades sociales, económicas del sector para crear e implementar planes de ejecución y control dentro de un marco de desarrollo sostenible y humano, de la comunidad y la empresa a partir de nuevas técnicas de gestión en todos los niveles de liderazgo organizacional y empresarial (Uniminuto, 2019). Este estudio está limitado al análisis de la escasez de la mano de obra en la recolección de productos agrícolas que se recogen de manera manual, necesitando trabajadores temporales y ocasionales, específicamente en una empresa familiar.

La metodología es de enfoque cuantitativo mediante el análisis de la variable escasez de mano de obra utilizando la estadística para determinar el nivel de correlación entre las variables dependientes y como instrumento una encuesta que se realizará a los trabajadores de la empresa. Se espera que, teniendo en cuenta los anteriores objetivos, el alcance de este proyecto llegue hasta la elaboración de un plan de ejecución y de control para mejorar los factores que influyen en el aumento de escasez de la mano de obra.

La estructura del documento con sus respectivos capítulos se describe como sigue. El primer capítulo plantea el problema de la investigación, con base en las preguntas orientadoras: ¿qué pasa? ¿Cuándo pasa? ¿Dónde? ¿A quiénes?; en un segundo capítulo se plantean los objetivos. El tercer capítulo presenta el ¿qué? ¿Por qué? ¿Para qué? de la investigación, sustentando teóricamente con datos estadísticos la importancia del desarrollo del proyecto de investigación. En el cuarto capítulo se desarrolla cuatro tipos de marcos: 1) el referencial, en el cual el marco conceptual describe los conceptos que soportan la problemática y el diseño metodológico: migración, impacto del café, consumo del café, crisis y desarrollo del sector rural; 2) el contextual o antecedentes siguiendo la estructura: lugar donde se desarrolló la investigación, problemática, diseño metodológico y principales resultados; 3) el legal donde se hace referencia a la Ley 1151 de 2007, la Ley 1337 de 2009 y al Estatuto Tributario Nacional; 4) el teórico, donde se retoman diferentes teorías relativas al tema de la escasez de mano de obra en el sector caficultor Boydell (2018), Gallego (2017), Ocampo y Álvarez (2017), Amaya, Jiménez y Montealegre (2017), Salazar, et al. (2016) entre otros. El quinto capítulo se refiere al diseño metodológico destacando entre otros aspectos: enfoque de investigación; diseño; alcance, caracterización del tipo de población, se especifica el tamaño de muestra, así como fuentes e instrumentos de recolección de datos.

La investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional dirigido a una población aproximada de 50 trabajadores de la empresa Rocío Restrepo Correa, y se utilizará una encuesta, fuentes de información primaria proporcionada por la empresa, así como fuentes de información secundaria constituida por tesis, artículos científicos encontrados en diferentes repositorios de universidades y bases de datos como Elsevier, Scielo, Ebscohost, entre otros.

CAPITULO I

1. Planteamiento del Problema

Colombia es uno de los mayores productores de café en el mundo, ocupando el tercer lugar, el sector cafetero históricamente ha desempeñado un papel importante en la economía (FNC, 2014a citado por Ocampo y Álvarez, 2017), en 1870 se empezó a desarrollar la producción comercial que hoy representa el sustento para aproximadamente 560.000 caficultores y sus familias (FNC, 2013 citado por Ocampo y Álvarez, 2017). En la actualidad participa con el 0,7% del PIB Nacional (Clavijo, 2018). Desde finales de la década de los cincuenta, el consumo mundial de café se ha ido incrementando a una tasa media anual del 2,6% y las proyecciones futuras estiman un alza sostenida hasta el 2020 (tabla 1); a pesar de esto no se evidencia la misma tendencia de crecimiento en la producción del grano, se ha registrado para el período 2014-2015, reducciones hasta del 4,4 % (Ocampo y Álvarez, 2017; Beltrán y Piñeros, 2013).

Tabla 1. *Crecimiento del consumo mundial del café*

Año	Millones de sacos de 60 kg
1964	57,9
2014	150,3
2020	175

Fuente: Ocampo y Álvarez (2017) con base en los datos de la Organización Internacional del Café- OIC (2014, 2016).

Se identifican tres tendencias de producción a nivel mundial: al crecimiento en la producción; a la volatilidad en la producción, pero con una tendencia a mantener los niveles de producción; un pico en la producción y luego una tendencia a la reducción; ubicándose Colombia en la segunda tendencia (Baker, 2010 referenciado por Ocampo y Álvarez, 2017). Lo anterior es reafirmado por Rodríguez (2018) quien sostiene que el porcentaje de crecimiento entre el cierre de 2015 y 2016 fue de solo 0,4%, concluyendo que la producción se ha ido estabilizando, “gracias

a los esfuerzos de los caficultores en contar con un parque cafetero tecnificado, joven y resistente que permitirá que la producción mejore este año” (p. 19).

Antioquia se encuentra posicionado como el segundo departamento mayor productor de café, su geografía le proporciona todas las condiciones de suelo y clima para que sea posible cultivar café de alta calidad (Castaño, 2015). De acuerdo al Plan convencional de desarrollo turístico de Ciudad Bolívar 2018-2028 (Alcaldía Municipal de Ciudad Bolívar, 2017), la región del suroeste antioqueño aporta un significativo volumen de producción cafetera, teniendo en orden de importancia los municipios de Andes, Ciudad Bolívar, Salgar, Concordia y Betania. “Los municipios que corresponden a la región constituyen el 69% del área dedicada a la producción cafetera y el 78% de la producción departamental” (p. 35).

El municipio de Ciudad Bolívar, objeto de investigación, tiene una población que asciende a 23.361 habitantes según el último censo realizado por el Dane en el 2018. En su territorio se encuentra población perteneciente a alguna etnia indígena (menos del 1%), algunos pocos raizales del archipiélago de San Andrés y Providencia, negros, mulatos, afrocolombianos o afrodescendientes (un poco más del 5%) y hombres y mujeres que no pertenecían a ninguna de las anteriores (93,5%) (Alcaldía Municipal de Ciudad Bolívar, 2017).

Las principales actividades económicas son la agricultura, la ganadería y el comercio; además, según su Plan de Desarrollo Sembrando Progreso 2016-2019 (Alcaldía Municipal de Ciudad Bolívar, 2017), produce el llamado Café Gourmet, que representa entre un 70 y hasta un 80 % de la base económica de este municipio. En importancia, le siguen en lo agrícola el fríjol, la caña de azúcar panelera, el plátano, la yuca y las secadoras de café. De acuerdo a lo anterior el sector cafetero es muy importante para la economía del municipio y del departamento, en este

sentido la empresa Rocío Restrepo de Correa es de tipo familiar dedicada a la siembra, cultivo y recolección de café durante años, la actividad ha sido muy fuerte en el sector. El Grupo Café Cascada está conformado por seis fincas cafeteras, Cascada, Casetas, San Pedro, Sucre, Ciprés y Campeona, ubicadas en el Corregimiento de Farallones Ciudad Bolívar y la mano de obra representa el 70% del total de los costos de la empresa Rocío Restrepo de Correa.

En el 2017 y 2018 la productividad se ha visto afectada por la deserción de los campesinos y también por la poca participación de los jóvenes en las actividades del campo, que ya no desean trabajar en actividades agrícolas. Esta problemática, evidenciada en esta empresa hace parte de la misma que presenta esta zona del suroeste desde hace varios años que ocasiona dificultad para atender de manera adecuada y oportuna la recolección del grano principalmente durante la cosecha entre septiembre y noviembre de cada año (Gallego, 2017).

Además, existe actualmente una crisis en el sector rural, que toca al sector caficultor, tanto a las empresas como al mismo trabajador, ya que a pesar de las cifras de producción y del mejoramiento en los rendimientos promedio del cultivo hay dificultades para tener un precio que le permita a los caficultores tener una buena rentabilidad; por lo que el precio si bien puede ser un facilitador/motivador del café especial, “la crisis y la inestabilidad cafetera, ha llevado a que muchos caficultores prefieran tener otros cultivos o no estar más en el campo. Colombia exportaba 20 millones de sacos, ahora está en 14 millones” (Yepes, 2018, p. 130). Esta crisis e inestabilidad está incidiendo a que los empresarios o dueños de grandes lotes, como es el caso de la empresa objeto de la investigación obliga a disminuir costos, haciendo que las condiciones de trabajo (alimentación debe ser pagada por el trabajador), el alojamiento, los salarios o

bonificaciones disminuyan en calidad, disminuyendo a su vez el bienestar laboral, familiar del trabajador.

Lo que se pretende con esta investigación es, analizar los factores determinantes para la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar del departamento de Antioquia, las cuales se pueden atribuir a los apoyos gubernamentales, la migración a los centros urbanos y a algunas problemáticas sociales.

1.1 Pregunta general

¿Qué factores son los determinantes para que haya escasez de mano de obra cafetera en el Grupo Café Cascada?

CAPITULO II

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar los factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar.

2.2 Objetivos Específicos

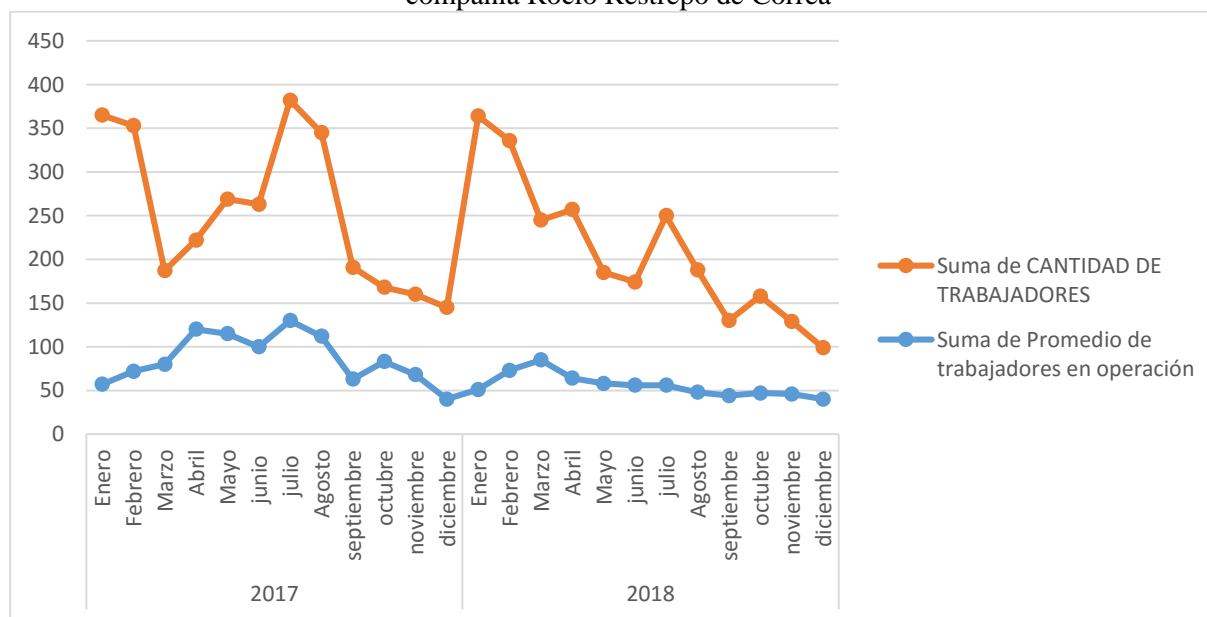
- Determinar las condiciones laborales de los trabajadores del Grupo Café Cascada analizando variables como, remuneraciones salariales, extralegales y beneficios que da la empresa.
- Examinar las motivaciones de los caficultores para migrar a otros sectores efectuando encuestas dentro del sector que nos permitan determinar que los incentiva.
- Identificar las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa.

CAPITULO III

3. Justificación

Con base en estudios realizados por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (FNC, 2016), entre los años 2007 y 2015 se ha comprobado la desaceleración de la demanda de mano de obra en la agricultura, esto se ve más reflejado en los picos de cosechas donde se requiere de más personal, este estudio confirma que en los departamento de Antioquia donde se presenta más movilidad o migración de mano de obra se presenta escasez lo cual es preocupante para las empresas dedicadas a la caficultura.

Figura 1. Cantidad de trabajadores y promedio de trabajadores en operación entre 2017 y 2018 de la compañía Rocío Restrepo de Correa



Fuente: Empresa Rocío Restrepo de Correa

Como se puede apreciar en la gráfica anterior, se observa un incremento de deserciones del personal con respecto al promedio de trabajadores en operación entre los años 2017 y 2018 e igualmente se evidencia que existe una alta rotación del personal en la línea de cantidad de

trabajadores, por lo tanto, se puede afirmar que ha disminuido notoriamente el personal en la compañía Rocío Restrepo de Correa afectando la producción.

Con este trabajo de investigación se pretende conocer las razones principales que están afectando a la empresa Grupo Café Cascada con relación a la escasez de mano de obra, ya que encontrando las variables que están afectando al sector, la empresa puede tomar acciones que conlleven a incrementar la demanda de mano de obra y poder ofrecerles las condiciones necesarias para que de esta forma no migren a otros lugares y saber las motivaciones más relevantes de los caficultores para así poder tomar decisiones.

CAPITULO IV

4. Marco Referencial

4.1 Marco conceptual

4.1.1 Mano de obra

Es la cantidad de personas necesarias para la recolección de cosecha de una determinada área productiva (Sociedad Nacional de Agricultura, SNA, 2013). La productividad de la mano de obra en la cosecha de café equivale al número de kilogramos recolectados por jornal (corresponde a una jornada o día de trabajo). Olivar y Bustamante (2016) afirman que: “los problemas asociados con la disponibilidad de mano de obra en países productores y las condiciones de bienestar de los trabajadores son un tema clave de discusión entre la industria cafetera y agentes interesados” (p. 3), en este sentido la escasez de mano de obra es un problema estructural a causa de las oportunidades crecientes en otros sectores económicos así como la evolución demográfica, lo cual hace que se eleven los costos de producción tornando la

producción de café inviable. Esta situación se presenta gráficamente en las figuras 4 y 5 obtenidas de Olivar y Bustamante (2016).

La relación entre la producción de café de calidad y la disponibilidad de mano de obra es estrecha. La necesidad de hacer manualmente la cosecha y las selección de los frutos maduros, y la habilidad del productor en el manejo de plagas como la broca o la roya también van de la mano. La disponibilidad de mano de obra está redibujando el mapa de las zonas productoras en varios países y desafiando la definición del café de alta calidad que será viable para comercializar en los próximos años. (Olivar y Bustamante, 2016, p. 3)

Figura 2. Costos laborales vs mano de obra para cosecha.



Fuente: Olivar y Bustamante (2016, p. 3)

Figura 3. Cuestiones laborales en Colombia.



(Fuente: Olivar y Bustamante, 2016, p. 6)

La mano de obra es uno de los principales insumos empleados en la producción de café que afectan la productividad y puede determinar si existe o no economías de escala, junto con la cantidad de hectáreas cultivadas, maquinaria requerida y fertilizantes aplicados para una determinada finca (Perdomo y Hueth, 2011). Esta puede ser medida por jornales por hectárea y está ligada al valor del costo total, además está determinada por las nuevas tecnologías que al duplicar la producción por hectárea permite a sí mismo que esta mano de obra sea aumentada por hectárea (Araque, 2015).

La mano de obra es asalariada para el caso de las grandes explotaciones que se adaptan a las exigencias productivas, y está articulada al proceso de globalización, propio de la agricultura capitalista; las mujeres hacen parte de esta población inmigrante, la cual se adapta “a los ciclos de las cosechas en distintas regiones y países extranjeros” a los que no se les reconoce los derechos básicos y la mayoría procede de países con menores ingresos (Delgado y Gaviria, 2006).

En Colombia, ante la dificultad de encontrar mano de obra, los empresarios optan por la mecanización de las labores o el trabajo “de la mano con la investigación agrícola en el diseño de herramientas que faciliten mucho más las labores” (Domínguez, 2016, párr. 5).

La mano de obra cafetera hace parte del denominado Paisaje Cultural Colombiano (Sastoque, 2019), que entre sus características se encuentra el predominio de unidades productivas pequeñas y medianas:

Esta estructura de propiedad, herencias del proceso histórico de la colonización de la zona, se ha visto fortalecida por la fragmentación de la tierra, al igual que por la misma intensidad de mano de obra de la caficultura y sus bajos costos. Estos dos últimos factores generan una estructura de producción con un alto componente de costos variables, situación que no favorece la consolidación de grandes plantaciones. En este sentido, el tamaño medio de las fincas cafeteras localizadas en el área principal del paisaje es de 4,6 hectáreas, de las cuales 2,6 se encuentran cultivadas con café. Esta estructura de tenencias se denomina división parcelaria menuda y da cuenta de una significativa redistribución o democratización de la propiedad rural (Universidad Nacional y Corpocaldas, 2006). (Sastoque, 2019, p. 14)

El sistema de producción de pequeña escala se caracteriza por el empleo de mano de obra familiar, que en época de cosecha se complementa con la contratación temporal de la misma; además “generalmente los predios de menor extensión están habitados por sus propietarios, quienes permanentemente trabajan y monitorean todos los aspectos relacionados con la producción de su café y de los otros productos que complementan sus ingresos” (Sastoque, 2019, p. 15).

4.1.2 Migración.

La migración puede explicarse desde la demografía en donde se encuentran modelos de crecimiento económico para los sectores del agro y la industria como respuesta para entender los alcances y límites de la migración, más aún, los movimientos poblacionales que se dan dentro de una nación; entre estos se encuentra el modelo neoclásico que habla del crecimiento de estos dos sectores, lo que involucra incrementos de la agricultura rural y de la productividad industrial. Para que esto suceda es necesario el desplazamiento de la mano de obra del campo debido a la tecnificación de sus métodos de recolección y por ende, la mano de obra es reemplazada por maquinaria; de esta manera “los agricultores quedan libres para dirigirse a las áreas urbanas donde se emplearán en las fábricas como obreros en actividades de mayor productividad y se estimula la industria urbana” (Amaya et al., 2017, p. 20)

Una de las causas de ausencia de recolectores de café puede ser la preferencia de los jornaleros por movilizarse a otros sectores que les ofrezcan un mejor salario y de mayor renta al que reciben en las labores del campo. El desplazamiento de la fuerza de trabajo con frecuencia se evidencia de la periferia al centro, ya que se percibe que en las principales ciudades y/o cabeceras del país las oportunidades de trabajo se presentan en mayor cantidad y en mejores condiciones. (Desormeaux, 2010 en Amaya et al., 2017, p. 20)

La deserción laboral por tanto no se explica sola, ya que debe tener en cuenta la confluencia de diferentes factores que se determinan y relacionan entre sí. Por ejemplo, en nuestro el país posee gran influencia en el PIB, por lo que las causas de la deserción laboral de los recolectores de café en el Eje Cafetero son de vital importancia visto que la mano de obra está estrechamente ligada con la producción del grano. En este sentido, Amaya et al. (2017)

propone como variables explicativas a este fenómeno la presencia de conflicto armado, la tasa de desempleo urbana y la inversión en infraestructura de la región cafetera. La teoría de migración (urbano rural) utiliza como variables la tasa de desempleo, y el salario esperado en las actividades urbanas; y desde el contexto Colombiano la violencia es determinante de la migración hacia las ciudades (Amaya et al., 2017).

Basado en investigaciones en cuatro comunidades en Veracruz, México, Griffith, Zamudio, Cortés y Cabrera (2017) rastrean la biografía cultural del cambio económico desde una economía basada principalmente en la producción de café a una basada en la migración, la fabricación de muebles de bambú y otros medios de vida. En línea con otros estudios, la importancia decreciente del café en los medios de vida de los campesinos se produjo con el retiro del apoyo estatal y las políticas neoliberales que fomentaron un cambio de la calidad a la producción de café. Sin embargo, la escasez laboral también desempeñó un papel, ya que las familias lidiaron con la caída de los ingresos del café al migrar a trabajos laborales asalariados en México y los Estados Unidos (EE. UU.). Los autores sugieren que los cambios en los mercados laborales globales, combinados con la escasez de mano de obra en las comunidades mexicanas, son tan importantes de considerar en el cambio económico como las explicaciones más comunes de la política agrícola estatal y el neoliberalismo.

4.1.3 Impacto del café.

El análisis de precios y la volatilidad juega un papel importante en el mercado del café, especialmente para los países en desarrollo, cuyos pequeños productores y economías dependen en gran medida de los ingresos generados por su comercio (Silveira, Mattos y Saes, 2017). Los informes de cultivos de café tienen un impacto sobre la volatilidad de los precios de los futuros

contratos de café durante 2004–2014. En general, los informes de cultivos generalmente afectan la volatilidad de los precios. El impacto es particularmente más fuerte cuando proporcionan información después de los períodos de floración en Colombia, Brasil y Vietnam, los principales productores mundiales.

Para Poltronieri y Rossi (2016), el café es un cultivo importante que asegura la economía sostenible a los agricultores de las regiones tropicales; la cual enfrentan desafíos de la industria del café para garantizar la calidad en su producción. Mediante métodos cuidadosos de producción de café y procesos de fermentación controlados, los productores de café pueden aumentar sus ingresos al garantizar altos estándares de calidad y un alto valor agregado para el sector de la experiencia del café.

Desde el marco de la sostenibilidad Boydell (2018) diferencia diferentes impactos negativos en la producción del café, afectando al caficultor: la inestabilidad de los precios del café tiene un impacto directo en el acceso a la educación, la vivienda, la alimentación, los servicios de salud y otras necesidades básicas; lo cual se agrava con el aislamiento geográfico de muchos caficultores al pagar precios excesivamente elevados sobre aspectos prácticos, como la compra de herramientas o el transporte de la cosecha; los cuales pueden estar fuera del alcance cuando los precios caen. Otro impacto es el que la caficultura, procesamiento y la importación y la exportación tienen sobre el medio ambiente y la biodiversidad. Otro impacto sobre el cultivo de café es el producido por el cambio climático y la adaptación de las prácticas agronómicas, adaptadas a los contextos locales, fundamentales para el futuro de la producción de café; los climas impredecibles pueden tener un impacto directo en la calidad del cultivo, las lluvias fuertes que no se esperan pueden tener un impacto devastador en toda la cosecha y, a su vez, reducir

drásticamente los ingresos de los agricultores. (Poltronieri y Rossi, 2016; Boydell, 2018). Se ha pronosticado que, en Colombia, un aumento en las precipitaciones podría afectar el 80% de los cultivos y el 60% de las tierras cultivadas (Ramírez et al., 2012, citado por Poltronieri y Rossi, 2016). Se encuentra además el impacto de la certificación ecológica de los productos básicos, en paisajes cultivados a nivel de ecosistema detectada por los satélites de observación de la tierra (Rueda, Thomas y Lambin, 2015).

Un impacto positivo es cuando se juntan los caficultores para generar cooperativas, ONGs u otro tipo de organizaciones para formar una más fuerte, más grande y más innovadora y así maximizar el impacto mundial en los países productores de café.

4.1.4 Consumo de café

El consumo de café en Colombia, se relaciona con temas que incluyen el aumento de la producción de café en un 30% desde junio de 2013 hasta mayo de 2014 según la FNC, cuya coordinadora ejecutiva, Ana María Sierra para el programa Toma Café observó que los colombianos están tomando café por la tarde, y Procafé, que administra la marca Juan Valdez Café, reporta su tendencia de crecimiento positivo (Northrop, 2014).

4.1.5 Crisis del sector rural.

La crisis en el sector rural puede describirse desde el conflicto armado:

El contexto nacional e internacional incrementó las diferencias políticas en el país, alimentando los conflictos agrarios de antaño y dando pie al surgimiento de guerrillas revolucionarias. La competencia por los recursos naturales y el control territorial fueron los principales móviles de la lucha, los cuales encontraron eco en la debilidad del Estado que no

pudo detener las primeras muestras de violencia. Esto agudizó la crisis social y permitió la consolidación y permanencia de los grupos de oposición.

De manera paralela, el conflicto armado y la consolidación de la producción de coca se intensificaban en el país. A mediados de la década de los ochenta la guerrilla estaba en el 15% de municipios no cafeteros y en el 2% de los cafeteros, diez años más adelante, estaba en 58% y 53% respectivamente. También, hechos como el terremoto de 1999 en el Eje Cafetero, la segunda crisis de mercado en 2001 con la caída de los precios más baja en 180 años, la consolidación de Vietnam como productor cafetero y la descapitalización de la Federación, ocasionaron mayor incertidumbre en el sector. Tales condiciones afectaban una estructura históricamente de explotación agraria, la cual se enfrentaba ante dos crisis en menos de diez años y al incremento de los niveles de violencia en regiones que antes habían sido pacíficas. Así, el incremento de hechos violentos y cultivos ilegales, acompañados de las dificultades del sector, crearon un entorno de desasosiego político, económico y social para los productores cafeteros. (Amaya et al., 2017, p. 14-15)

La población rural en Colombia está conformada por campesinos pobres, pequeños, medianos y algunos grandes propietarios; pescadores, artesanos y quienes se dedican a las actividades de la minería; indígenas y gran parte de los miembros de las comunidades negras. El desempleo urbano es de origen rural porque gran número de migrantes y a los desplazados del campo, que se ubican en las zonas marginales, de medianas y grandes ciudades, y, en la mayoría de los casos, no están preparados para competir por las escasas fuentes de trabajo en el sector urbano. No se debe desconocer que la crisis del sector rural existe. La crisis se puede analizar a nivel de la economía cafetera colombiana, y está relacionada con los costos de producción. El

país es un gran damnificado por la crisis de precios internacionales, maneja altos costos para cultivar café comparado con otros países productores a escala mundial como Brasil y Vietnam (Silveira et al., 2017; Clavijo, 2018).

Desde el punto de vista de la sostenibilidad la crisis puede definirse desde la disminución de la biodiversidad y la pobreza en la que viven los caficultores, en este sentido se pregunta Boydell (2018): “¿Puede la industria pagar salarios justos y además ser responsable con el medio ambiente? ¿El crecimiento económico es sostenible?” Hace un par de décadas, los países productores de café podían cubrir sus necesidades básicas de salud y educación y debido al cultivo del café en el sotobosque, estas comunidades estaban equilibradas desde el punto de vista ecológico; sin embargo, en la actualidad los aspectos cruciales han sido la disminución de los ingresos y los sistemas de producción más agresivos que requieren mayores inversiones y riesgos más altos, en precios reales en dólares, los caficultores ganan menos de lo que ganaban hace unas décadas (Boydell, 2018).

Otro aspecto a tener en cuenta es que el comercio del café puede fortalecer la desigualdad de género al mantener estructuras patriarcales en la cadena de suministro, ya que desigualdad de género sigue siendo muy difusa en el sector del café; y también se presenta el trabajo infantil como otro problema social para considerar. Es importante considerar que las estructuras de comercio alternativas pueden dar una oportunidad para mejorar la igualdad de género a lo largo de la cadena de suministro.

4.1.6 Desarrollo de sector rural.

Cárdenas y Vallejo (2016) presentan una revisión bibliográfica del concepto de desarrollo rural y del papel de la agricultura y el desarrollo rural en la actividad económica, así como

determinar el comportamiento que ha tenido el sector agropecuario en Colombia en el periodo 2011-2013. Estos autores concluyen que la política agraria en Colombia debe ser abordada bajo la nueva visión del desarrollo rural, cuyo gran reto es replantear el hecho de que el sector rural solamente se limita al sector productivo. En este sentido, el desarrollo rural generalmente, hace referencia a las acciones propiciadas para mejorar la calidad de vida de los habitantes de las áreas rurales.

Beltrán y Piñeros (2013), se enfocan en validar si el sector agropecuario puede ser "jaloneador" del crecimiento económico de Colombia, por lo cual se estudia la realidad del comportamiento histórico. Los autores afirman que en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 aprobado por el Congreso de la República, se plantea el sector agropecuario como una locomotora de crecimiento para la economía del país. En este estudio se examina el desarrollo de la producción en términos tanto monetarios como en volumen y número de hectáreas cosechadas.

El desarrollo del sector rural también puede darse desde el enfoque sostenible, en este sentido, muchos de los factores sociales y ambientales que afrontan los caficultores se podrían abordar de forma adecuada si se tratara de forma razonable el factor económico; la industria cafetera puede cumplir con el triple balance de responsabilidad implementando buenas prácticas agrícolas, protegiendo el ambiente, ofreciendo buenas condiciones laborales a los trabajadores y obteniendo un ingreso digno de la venta de sus cafés certificados; hay comunidades locales que están tratando con cuidado el medio ambiente, "diversificando sus ingresos con la miel y otros cultivos, y ganando finalmente ingresos mejores gracias a algunos de los cafés más espectaculares e importantes del mundo" (Boydell, 2018).

4.2 Antecedentes o Marco contextual

La investigación de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) es una organización gremial que reúne a gran parte de los productores, profesionales, asociaciones y federaciones vinculadas a la agricultura y la agroindustria de Chile. Esta entidad realizó un estudio de la escasez de mano de obra que vive el agro en Chile, en la región de Araucanía, donde los gerentes, administradores y contratistas analizan las posibles causas por las que el sector está siendo afectado y miran como intervenir en busca de la mejora del Agro. El problema se plantea porque en el momento de la indagación hay una disminución, entre un 35% y un 40% menos de trabajadores que hace cinco años atrás. “Se argumenta que esta baja se debe a que la mayoría ha emigrado a la minería, ya que los sueldos son muy superiores a los que se ofrecen en la agricultura” (p. 9). El artículo plantea las diferentes alternativas que este sector implementa para solucionar este problema que genera la escasez de mano de obra. Entre algunas soluciones los gerentes están de implementar programas que se encaminen a “reencantar” a la población rural con el trabajo agrícola haciendo énfasis en que la solución está en la especialización de la mano de obra, la mecanización y la inmigración de trabajadores extranjeros.

El estudio de Gallego (2017) parte de la preocupación que desde hace varios años que tiene la caficultura, acerca de la dificultad para atender de manera adecuada y oportuna la recolección del café en ocho municipios cafeteros del Suroeste de Antioquia; particularmente en la época denominada de cosecha cafetera, comprendida entre los meses de septiembre a noviembre de cada año. Se plantea como pregunta ¿qué ha estado pasando con la mano de obra necesaria para atender la recolección de la cosecha cafetera en los municipios cafeteros de: Andes, Betania, Betulia, Ciudad Bolívar, Concordia, Fredonia, Santa Bárbara y Salgar? La

metodología se realizó mediante un enfoque cuantitativo – analítico y tuvo un alcance exploratorio - descriptivo, en el sentido de que existen limitados estudios en Colombia que sirvan como referente para determinar estas variables, se determina cuantitativamente la oferta y demanda relativa de mano de obra para la recolección del café, según la metodología de José y Botello (2005).

El análisis de la información estadística empleó modelos de series de tiempo, y de regresión logística. Algunos de los resultados plantean que de acuerdo con la relación entre la población en edad de trabajar entre 15 a 75 años de edad en cada municipio y el área en café, hay municipios muy críticos como Betania donde dicha relación se invirtió, y hoy el área en café ha superado a la población en este rango de edades; Salgar se acerca a situación similar a Betania, y los municipios como Betulia, Ciudad Bolívar, Concordia mantienen una relación más o menos constante entre estas dos variables, el municipio de Andes es donde en mayor medida la población ha crecido con respecto a su área en café, los municipios de Fredonia y Santa Bárbara dada su cercanía con el área metropolitana mantienen una dinámica diferente en la oferta y demanda de empleo, su empleo rural no está circunscrito al empleo agropecuario; sin embargo, en la práctica en la cosecha cafetera su escasez es evidente.

Betania mantiene un índice de escasez relativo de mano de obra severo, lo que debe tener interés a la hora de priorizar alguna intervención al respecto de la mano de obra, e incluso al momento de tomar decisiones frente al crecimiento del área cafetera o de inversiones agropecuarias. Andes tiene índices de escasez relativa de mano de obra de escasa a moderada, que en ocasiones es mayor en la realidad dado que ya empieza a tener visos de pequeña ciudad y seguramente con empleo rural más diversificado hacia servicios, comercio, industria etc, por la

misma dinámica de su economía, y por tanto, no siempre se ajusta al ejercicio de este trabajo (Gallego, 2017).

La solución encontrada en este estudio plantea establecer un programa de oferta a recolectores en municipios abundantes de mano de obra como Bajo Cauca, Urabá y Valle de Aburrá, y por fuera del departamento a Chocó, Cesar, Sucre, Cordoba, y Magdalena en el cual se genere la movilización de trabajadores desde zona de abundancia a municipios de escasez, donde se les garantice a los recolectores bienestar como mejor remuneración, alimentación y otros incentivos atractivos para las personas.

4.3 Marco legal

La ley 1337 de 2009 (Congreso de la República, 2009): “Por medio de la cual la República de Colombia rinde homenaje a los caficultores colombianos y se dictan otras disposiciones”. En el artículo 5o. se establece con carácter permanente la contribución cafetera definida en la Ley 1151, artículo 25 del 24 de julio de 2007.

En el artículo 2o. se promueve la celebración del día nacional del café y se autoriza al “Gobierno Nacional para apropiar recursos del Presupuesto General de la Nación, destinados a la investigación y promoción de nuevas tecnologías que incentiven la producción, exportación y consumo nacional del café colombiano de alta calidad”.

En el artículo 4o. se autoriza al “Gobierno Nacional para apropiar en el Presupuesto General de la Nación recursos para fomentar el desarrollo socioeconómico de las zonas cafeteras del país, mediante el financiamiento de proyectos para agua potable y saneamiento básico, vivienda rural, educación y tecnología de información y comunicaciones lo mismo que vías de intercomunicación cafetera”.

La Ley 1151 de 2007, fortalecerá la institucionalidad del sector cafetero con el fin de mejorar su capacidad para proteger los ingresos de los productores. Y en el artículo 25. <Ver Notas de Vigencia> El inciso 1o del artículo 63 de la Ley 788 de 2002 quedará así:

Establézcase una contribución cafetera, a cargo de los productores de café, destinada al Fondo Nacional del Café, con el propósito prioritario de mantener el ingreso cafetero de acuerdo a los objetivos previstos que dieron origen al citado Fondo. Cuando el precio representativo del café suave colombiano supere los 0.60 centavos de dólar por libra exportada (US\$0.60), la contribución máxima será de 6 centavos de dólar por libra (US\$0.06) de café suave colombiano que se exporte. En ningún caso la contribución será inferior a 2 ctvs de dólar por libra (US\$0.02) de café que se exporte.

En el Estatuto Tributario Nacional, el Artículo 66-1. Determinación del costo de mano de obra en el cultivo del café, afirma:

Para la determinación del costo en los cultivos de café, se presume de derecho que el cuarenta por ciento (40%) del valor del ingreso gravado en cabeza del productor, en cada ejercicio gravable, corresponde a los costos y deducciones inherentes a la mano de obra. El contribuyente podrá tomar dicho porcentaje como costo en su declaración del impuesto de renta y complementario acreditando únicamente el cumplimiento de los requisitos de causalidad y necesidad contenidos en el artículo 107 del Estatuto Tributario, los cuales se podrán acreditar a través de cualquier documento que resulte idóneo para ello.

El Gobierno podrá establecer por decreto una disminución gradual del porcentaje del costo presunto definido en el presente artículo, en consideración al monto de los ingresos

gravados de los productores durante el correspondiente año gravable. La presente disposición no exime al empleador del cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de seguridad social.

El Diario La República afirma que esta medida puede beneficiar a unos 3.000 productores, de los 500.000 que se dice tiene Colombia, por fortuna el Senado dice que no exime del cumplimiento de todas las normas laborales, sin embargo surge la pregunta por lo que hará el Gobierno al expedir el decreto que lo reglamenta, “para encontrar la cuadratura del círculo” (Trujillo, 2017).

4.4 Marco teórico

En el estudio de Orrego (2017) plantea que:

... la escasez de la mano de obra puede tener explicación en varias causas tales como: 1. El cambio en la expectativa de vida de los jóvenes, 2. La alta migración campo - ciudad, 3. La violencia y el deteriorado status de las actividades agrícolas, todas ellas, resultan en un mayor salario de equilibrio (si la cantidad demandada de trabajo es igual a la cantidad de oferta del mismo, se produce un precio de equilibrio), en otras palabras, lo anterior ha llevado a que los productores deban asumir estos altos costos y con ello afectar la rentabilidad y competitividad de la empresa cafetera. (Gallego, 2017, pp. 6-7)

En relación con la productividad actualmente se han identificado tres tendencias diferenciadas en los países tradicionalmente productores, según Ocampo y Álvarez (2017): “a) crecimiento constante; b) volatilidad en la producción, pero notable tendencia a la estabilidad y c) tendencias al decrecimiento; indica además que estas tendencias están fuertemente influenciadas por los factores climáticos” (p. 145).

En este panorama es evidente el crecimiento en el consumo y las fluctuaciones en la oferta, con efectos en la volatilidad de los precios del café, que es una característica de la dinámica de este mercado. No obstante, en las últimas décadas es notable el incremento en la vulnerabilidad del caficultor, por efecto del cambio climático (Poveda et al., 2014; Turbay, Nates Jaramillo, Vélez & Ocampo 2014), lo cual conlleva impactos negativos en los factores de producción, con consecuencias en la productividad. (Ocampo y Álvarez, 2017, p. 145)

En enfoque de la sostenibilidad va tomando fuerza. Cuando se habla de café y la sostenibilidad, en realidad se está considerando “el triple balance de responsabilidad: personas, planeta y ganancia”; para Boydell (2018) el desarrollo sostenible satisface las necesidades de la actualidad sin poner en riesgo a las generaciones futuras, es decir, que ser responsable con los modos en los que usamos los recursos es garantizar que nuestros hijos y nietos tengan lo que necesiten para vivir cómodamente.

CAPITULO V

5. Diseño Metodológico

5.1 Línea de investigación institucional (Programa académico)

Administración de empresas.

5.2 Eje temático (Programa académico)

Administración de empresas.

5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo)

Para la realización del estudio sobre la escasez de mano de obra se utilizará un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo mediante el análisis de la variable escasez de mano de obra la cual proporcionará información específica de la realidad que se está presentando en el sector cafetero de Ciudad Bolívar. El enfoque mixto es escogido porque no basta con la encuesta a los caficultores de la empresa, es importante considerar también el punto de vista de la administración indagada desde la entrevista, ya que se busca que se amplíe su opinión acerca del tema de investigación. Folgueiras-Bertomeu y Ramírez (2017), presentan diferentes tipos de investigaciones mixtas (tabla 2).

Tabla 2. *Tipos de diseños mixtos*

Diseños	Descripción
Concurrente	Se recopilan los datos CUAN y CUAL en paralelo y de forma separada. El análisis de los datos CUAN y CUAL no se construye sobre la base del otro análisis. Al finalizar el proceso de ambos métodos se efectúan inferencias a partir de los resultados CUAN y CUAL realizados de forma independiente.
Secuencial	En una primera fase se recopilan y analizan los datos CUAN o CUAL y en una segunda, se recopilan y analizan los datos del otro método. Los datos de la primera fase se utilizan para informar a la segunda fase.
De integración	Los métodos CUAL y CUAN se entremezclan en todo el proceso de investigación. Se recogen datos CUAL y CUAN en distintos niveles, de forma simultánea o en

	diferentes secuencias. Los resultados pueden generalizarse y es factible al mismo tiempo desarrollar teoría emergente.
De conversión	Este tipo de diseño tiene como propósito transformar datos para su análisis, es decir, un tipo de datos se convierte en otro.
Exploratorio secuencial	Hay una fase inicial de recolección y análisis de datos CUAL seguida de otra en la que se recogen y analizan los datos CUAN. Existen dos tipos: el diseño exploratorio secuencial derivativo y el diseño exploratorio secuencial comparativo. Este modelo es útil para explorar un fenómeno y expandir los resultados.
Explicativo secuencial	Se caracteriza por una etapa en la cual se recopilan y analizan los datos CUAN, seguida de otra en la que se recogen y evalúan los datos CUAL. La complementariedad de los datos se da cuando los resultados CUAN iniciales informan a la recogida de los datos CUAL. Se utilizan generalmente para auxiliar en la interpretación y elaboración del informe.
Transformativo secuencial	Consta de 2 fases de recogida de datos. La primera fase puede ser CUAN o CUAL de acuerdo con la prioridad. Los resultados de las fases CUAN y CUAL se integran durante la interpretación. Este tipo de diseño cuenta con una perspectiva teórica amplia que guía el estudio.
Diseño anidado concurrente de modelo dominante	Se recogen los datos CUAL y CUAN simultáneamente. Una de las principales características es que el método de menor prioridad se inserta o anida dentro del que se considera central.
Diseño anidado concurrente de varios modelos	Los datos CUAL y CUAN se recolectan en diferentes niveles y el análisis puede variar en cada uno de ellos. Este tipo de diseño tiene como propósito buscar información en diferentes grupos y niveles de análisis.
Diseño transformativo concurrente	Une a varios modelos previos, ya que en el proceso de investigación se recolectan datos CUAN y CUAL en un mismo momento. El análisis es guiado por la teoría desde el planteamiento del problema hasta las decisiones que toma el investigador. Puede adoptar el formato anidado o el de triangulación.
Diseño de triangulación concurrente	Se recolectan y analizan los datos CUAN y CUAL sobre el problema de investigación al mismo tiempo. Durante la interpretación y la discusión se explican las dos clases de resultados y se efectúan comparaciones cruzadas de datos.

Fuente: Pilar Folgueiras-Bertomeu, Chenda Ramírez (2017, p. 68)

Los datos se obtendrán desde el enfoque cuantitativo mediante una encuesta con preguntas cerradas y desde lo cualitativo con una entrevista semiestructurada. En este caso los datos se recogen de manera secuencial, primero a la población de caficultores y luego la entrevista a la administración de la empresa. Los datos son analizados e interpretados de manera separada, al final se seleccionan y agrupan los datos según los tres objetivos específicos. Este tipo de investigación se acerca a la descripción del Diseño de triangulación concurrente.

Las principales hipótesis formuladas en este estudio es que la escasez de mano de obra obedece a la migración de trabajadores y a la crisis del sector rural reflejada en las condiciones de trabajo a las que está supeditado el recolector del café.

5.4 Diseño (experimental, no experimental)

Diseño es no experimental ya que no se “requiere la manipulación intencional de una acción para analizar sus posibles resultados” (Hernández, 2014, p. 129), puesto de lo que se trata es de analizar los factores de determinan la escasez de mano de obra para elaborar un plan de ejecución sin que este plan se aplique en esta fase de la investigación.

5.5 Alcance

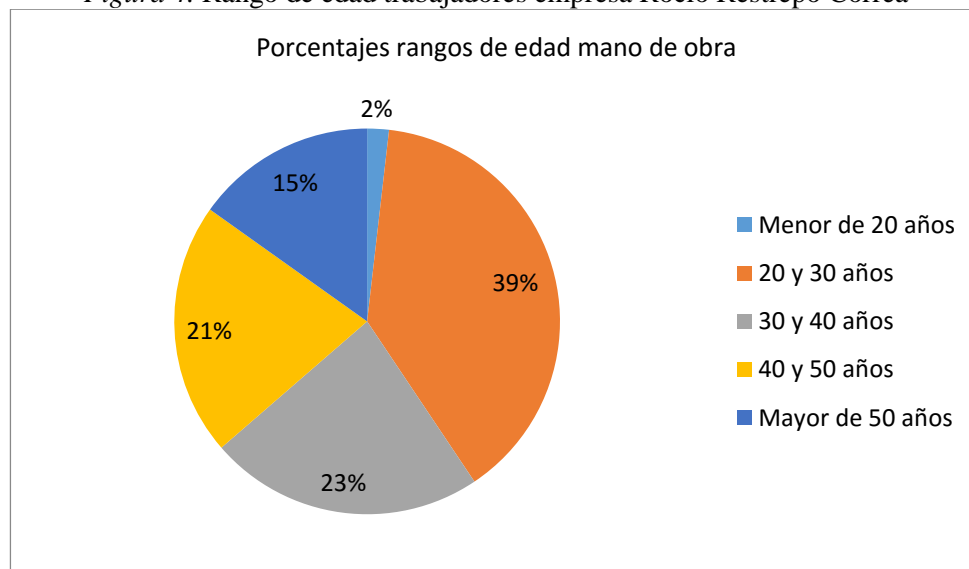
Esta investigación tendrá un alcance correlacional donde se revisará los resultados de las estadísticas con respecto a la relación que existe entre la variable escasez de mano de obra con el fenómeno de la migración de mano de obra, y la crisis del sector rural. Las investigaciones correlacionales, asocian conceptos o variables, permiten predicciones y cuantifican relaciones entre conceptos o variables, además tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández, 2014). En este caso se busca relacionar la escasez de mano de obra con la migración de los jóvenes trabajadores a otros cultivos más rentables o a la ciudad y con la crisis socioeconómica del sector rural.

5.6 Población

Está constituida por trabajadores o mano de obra que tiene como función no solamente la recolección, sino siembra y cultivo del café. La empresa contrata de manera permanente

alrededor de 50 trabajadores, todos hombres, la mayoría entre 20 y 50 años. Los trabajadores por edades para el año 2018 se presentan en la figura 2.

Figura 4. Rango de edad trabajadores empresa Rocío Restrepo Correa



Fuente: datos suministrados por la Empresa Rocío Restrepo Correa.

5.7 Tamaño de muestra

El tamaño de muestra en el estudio se estimará de tal forma que los resultados sean representativos de la población de recolectores del sector, se tendrá una confiabilidad del 95% y un error máximo permisible del 7%. Para establecer el tamaño de la muestra se empleará como variable el número de recolectores de café, se efectuará la siguiente formula que nos determinará el resultado.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{(50) \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(50) \cdot (0,07)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)} = 39$$

Dónde:

N= 50 número de recolectores

NC= 0.95 Nivel de confianza

Z= 1.96 Valor estándar

p= 0.5 Probabilidad de éxito

q= 0.5 Probabilidad de fracaso

d= 0,07 Error máximo admisible

Es decir, que la muestra corresponde a 39 trabajadores a quienes se les aplicará la encuesta. Se aplicará la entrevista semiestructurada, partiendo de los objetivos propuestos se proponen preguntas al administrador general, al coordinador general agrícola y al director administrativo y financiero de la empresa Rocío Restrepo de Correa.

5.8 Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Para llevar a cabo el análisis de esta problemática, se pretende emplear como instrumento de medición una encuesta (anexo 1) al recolector individual para la recolección de los datos.

La entrevista cualitativa es más flexible y abierta que la cuantitativa y consisten en una reunión para conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado u entrevistados, se hace a través de las preguntas y respuestas logrando una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema; pueden ser estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas (Hernández et al., 2014)

En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar

conceptos u obtener mayor información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (Hernández et al., 2014, p. 403)

Las preguntas que se plantearán serán las siguientes:

1. ¿Cómo considera usted que deberían ser las condiciones laborales de los trabajadores en cuanto a salario y beneficios?
2. ¿Cuáles cree usted que son las condiciones inadecuadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa? ¿Cómo cree que se podrían solucionar?
3. Cuáles podrían ser incentivos motivacionales para que los trabajadores permanezcan más tiempo en la empresa?
4. ¿Qué acciones se pueden tomar para que minimice la escasez de mano de obra?

La relación entre preguntas de entrevista y encuesta con los objetivos se especifica en la tabla 3.

Tabla 3. *Relación entre objetivos, conceptos y preguntas de instrumentos de recolección*

Objetivos	Concepto teórico	Preguntas encuesta a trabajadores	Preguntas a entrevista a administradores
Analizar los factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar.	Escasez de mano de obra en el sector de la caficultura. Factores determinantes		
Determinar las condiciones laborales de los trabajadores del Grupo Café Cascada analizando variables como, remuneraciones salariales, extralegales y beneficios que da la empresa.	Condiciones laborales del caficultor (remuneraciones salariales, extralegales y beneficios)	Ingresos Tiempo recolectando Motivos desplazamiento	Pregunta 1 Pregunta 4
Examinar las motivaciones de los caficultores para migrar a otros sectores efectuando encuestas	Migración Causas de la migración. Migración a otros sectores de la economía.	Edad Etnia Estado civil Procedencia	Pregunta 3 Pregunta 4

dentro del sector que nos permitan determinar que los incentiva.		Dependencia económica	
		Educación	
		Ingresos	
		Motivos desplazamiento	
Identificar las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa.	Crisis del campo Crisis del sector	Motivos desplazamiento	Pregunta 2 Pregunta 4
		Tiempo recolectando	

Fuente: Elaboración propia

5.9 Análisis y tratamiento de datos

Se utilizará la estadística para determinar el nivel de correlación entre las variables dependientes. Se evaluará el grado de asociación entre la escasez de mano de obra con dos variables: la migración de trabajadores y las condiciones de trabajo de la empresa Rocío Restrepo de Correa dentro de un marco de crisis del sector rural. Inicialmente se medirán cada de estas variables para posteriormente cuantificar, analizar y establecer vínculos entre ellas. Estas correlaciones se basan en la hipótesis según las cuales la escasez de mano de obra obedece a que los jóvenes desean capacitarse o que desean buscar otros cultivos en donde paguen más y se trabaje menos, además se sustenta la hipótesis que existen condiciones inapropiadas de trabajo y bajas remuneraciones dentro de la empresa que precariza la condición laboral del recolector de café.

En este sentido en esta investigación se desea analizar la asociación entre la motivación laboral de los trabajadores para quedarse en la empresa, sus motivaciones personales y la escasez de mano de obra. Estas mediciones se hacen entre los mismos trabajadores de la empresa en cuestión.

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN
GRUPO CAFÉ CASCADA

45

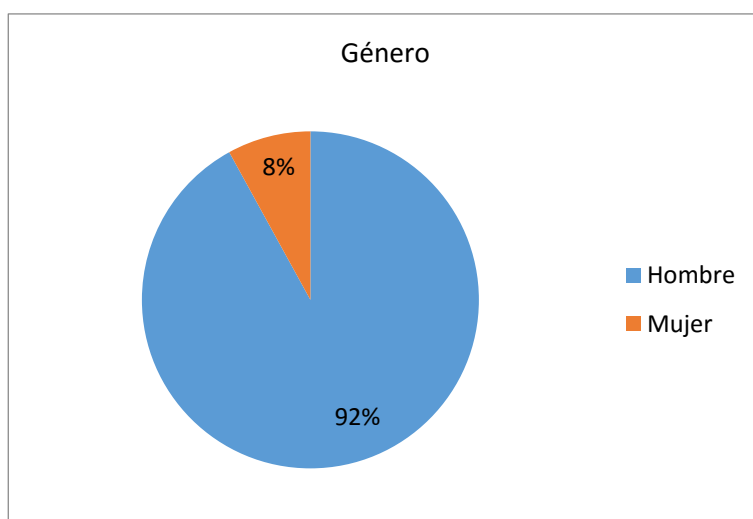
CAPITULO VI

6. Resultados y discusiones

6.1. Resultados de la encuesta sobre factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en Ciudad Bolívar (Antioquia)

6.1.1 Género

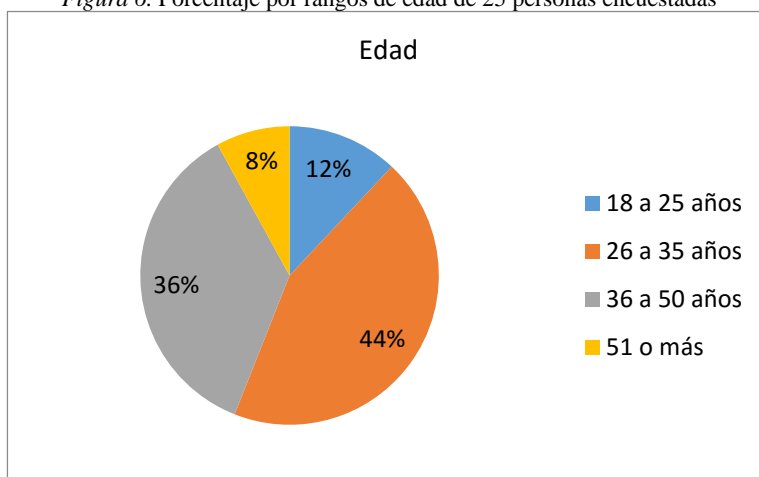
Figura 5. Porcentaje de hombres y mujeres de 25 personas encuestadas



En la empresa objeto del análisis, los porcentajes muestran que la mano de obra está predominantemente compuesta por población masculina (92%), siendo la mano de obra femenina muy escasa. Esto puede deberse a que se prefiere contratar a los hombres y/o que son pocas las mujeres que se acercan a este tipo de trabajo, aunque se conoce que dicho trabajo ha sido realizado principalmente por población femenina.

6.1.2 Edad

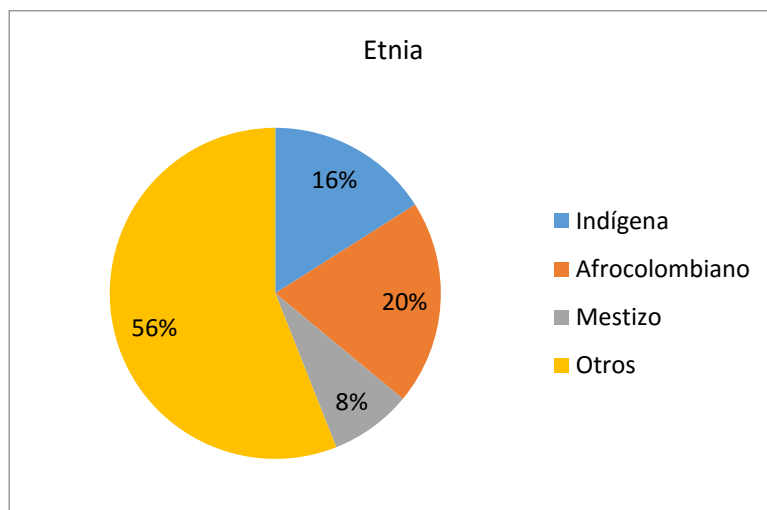
Figura 6. Porcentaje por rangos de edad de 25 personas encuestadas



Entre los encuestados predomina la población joven y adulta entre 26 y 50 años, lo que conlleva a afirmar que se prefiere contratar dentro de este rango de edades. En menor medida se contrata a las personas jóvenes y adultos mayores.

6.1.3 Etnia

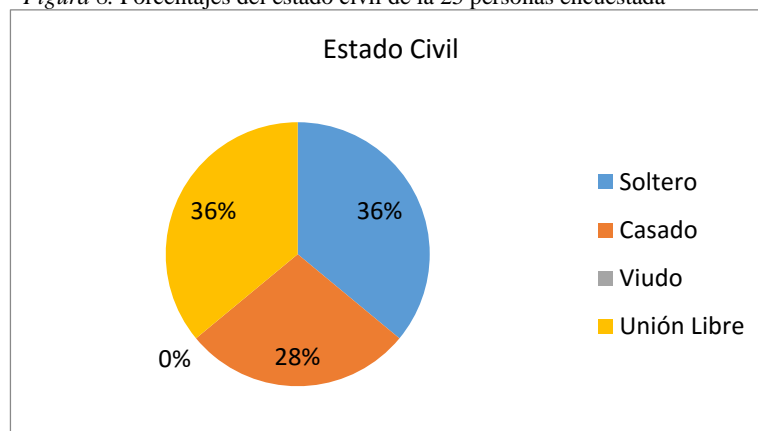
Figura 7. Porcentajes de las 25 personas encuestadas por etnia



Es interesante encontrar que hay mano de obra indígena y afrodescendiente que busca salir de sus lugares de origen a buscar trabajos propios de una economía globalizada. Predomina de todas maneras el trabajo de las personas que no pertenecen a ninguna etnia.

6.1.4 Estado civil

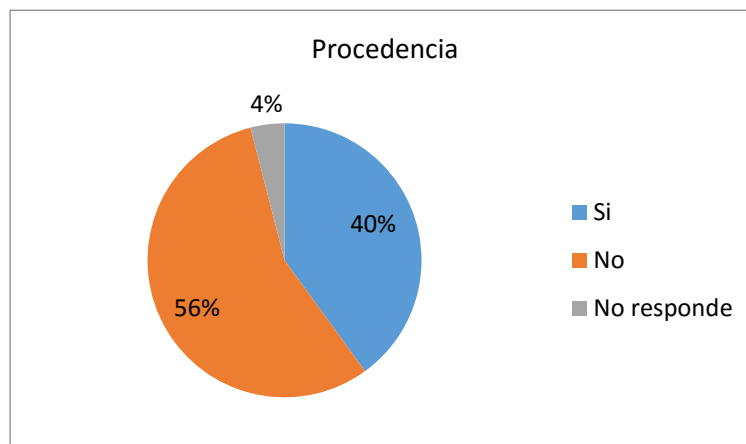
Figura 8. Porcentajes del estado civil de la 25 personas encuestada



Las personas en unión libre y casadas predominan entre los encuestados, 36%. Los solteros ocupan el segundo lugar con 28%, y no se dieron casos de personas viudas.

6.1.5 Procedencia

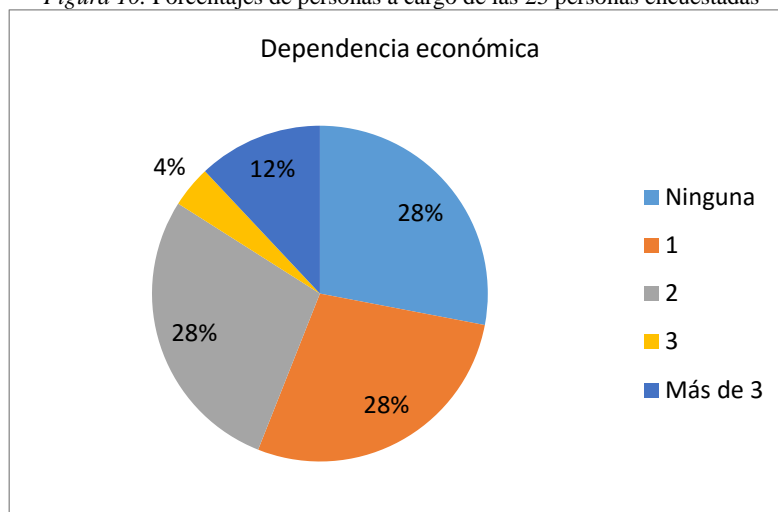
Figura 9. Porcentajes de la procedencia de las personas encuestadas



A la pregunta: ¿es usted de Ciudad Bolívar?, la mayor parte de los encuestados no son de Ciudad Bolívar, aunque hay un número considerable que sí son nacidos allí (40%). Esto significa que la mayoría de las personas llegan o migran a este municipio para ser contratados.

6.1.6 Dependencia económica

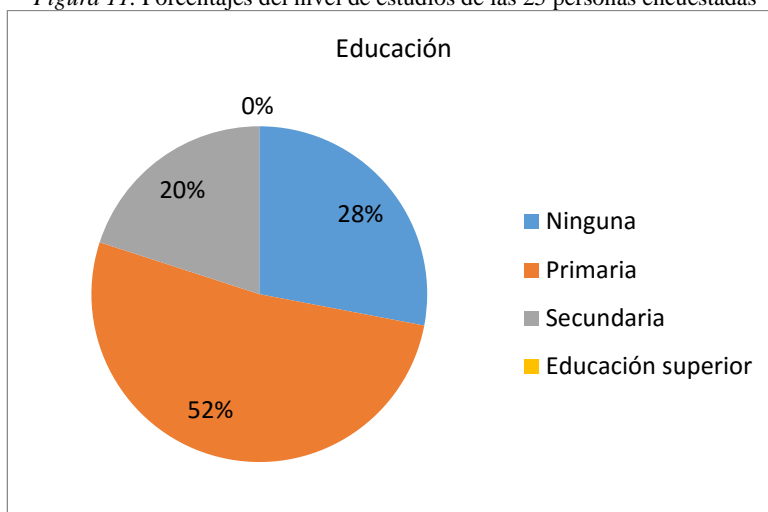
Figura 10. Porcentajes de personas a cargo de las 25 personas encuestadas



A la pregunta, ¿cuántas personas dependen económicamente de usted? el 28% de las personas encuestadas no tienen a cargo ninguna persona, sin embargo el resto (72%) tienen a cargo a más de una persona, lo que implica una mayor dependencia de este trabajo para el sostenimiento de sus familias. Se presenta además que las familias no tienen gran cantidad de hijos.

6.1.7 Educación

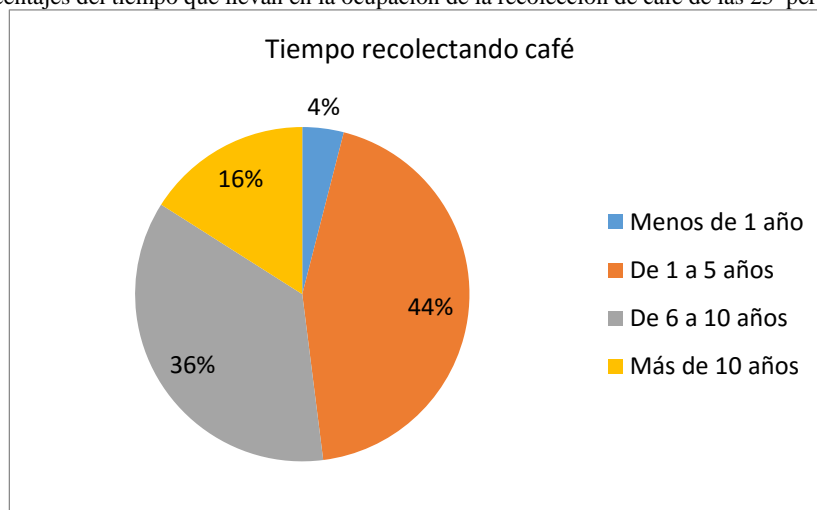
Figura 11. Porcentajes del nivel de estudios de las 25 personas encuestadas



Predominan las personas que han estudiado hasta primaria (52%), el 28% no tiene educación lo que presupone que existe algún nivel de analfabetismo; y 20% han logrado llegar a secundaria.

6.1.8 Tiempo recolectando café

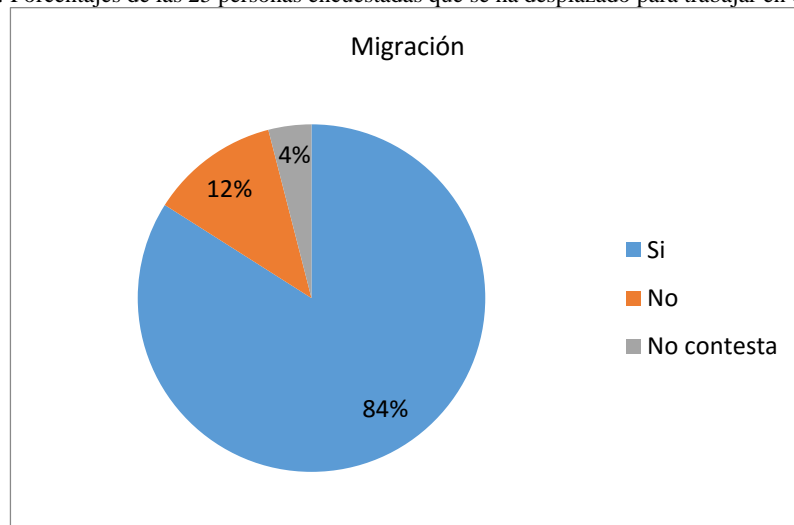
Figura 12. Porcentajes del tiempo que llevan en la ocupación de la recolección de café de las 25 personas encuestadas



Según estos resultados, predominan las personas que llevan recolectando entre 1 a 5 años, lo que indica que la mano de obra no obedece a personas con experiencia en este oficio, sino que predomina que lleguen personas nuevas al lugar, lo que indica fluctuación de dicha mano de obra, como algo normal y preferible en el momento de la demanda y oferta de la misma. De otro lado se considera que hay una población constante que lleva más de cinco años de experiencia (52%)

6.1.9 Migración

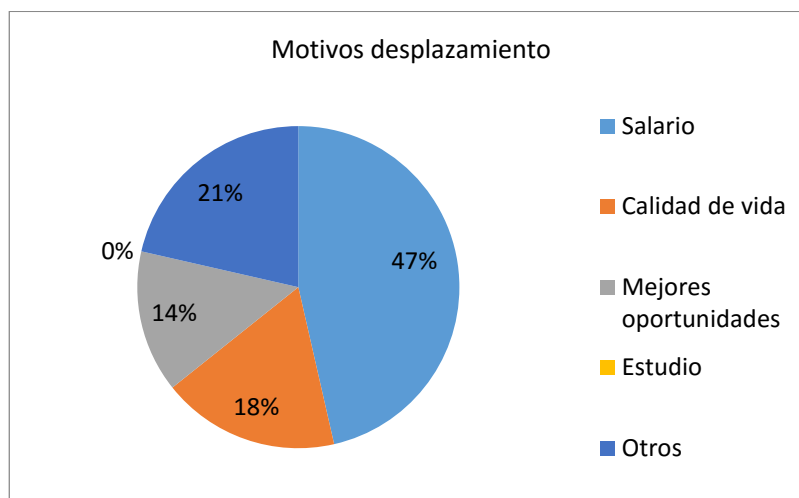
Figura 13. Porcentajes de las 25 personas encuestadas que se ha desplazado para trabajar en otros lugares



La migración es un factor importante que influye en la variabilidad de mano de obra, como se observa en la gráfica el 84% de los encuestados se han desplazado.

6.1.10 Motivos desplazamiento

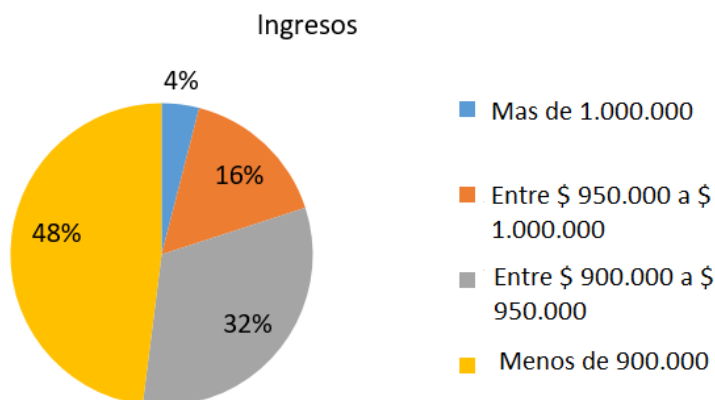
Figura 14. Porcentajes de las motivaciones para migrar a trabajos a otros sitios de las 25 personas encuestadas



El mayor motivo de desplazamiento es el salario (47%), siguen la búsqueda de mejores salarios, sin desconocer que el 18% busca mejor calidad de vida, lo que implica que las personas comienzan a pensar en la importancia de estar bien en sus lugares de trabajo, con mejor salud, recreación, vivienda. El 14% de los encuestados piensan que es importante buscar otras oportunidades.

6.1.11 Ingresos

Figura 15. Porcentajes de rangos de ingresos de las 25 personas encuestadas



Las personas que ganan más de un millón son más escasas, es importante en este aspecto observar cómo se comporta este aspecto con el nivel de educación, el género, y personas a cargo.

En conclusión puede decirse que los factores que inciden en la mano de obra son en mayor medida la migración y el salario; ella depende de estos aspectos. Está tomando relieve las condiciones de bienestar del trabajador.

6.2. Resultados de la entrevista

Las entrevistas fueron realizadas vía telefónicas. Se presenta un resumen de las ideas más importantes para cada entrevistado y cada pregunta, la transcripción completa se presenta en el anexo 3.

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

Tabla 4. Resultados de la entrevista

Pregunta	Diego Luis Moncada Londoño Cargo: Coordinador general agrícola	Gustavo Adolfo Suárez Berrio Cargo: coordinador general agrícola	Francisco Prado Gartner Cargo: director administrativo y financiero (empresa Orofrut S.A.S.)
1. ¿Cómo considera usted que deberían ser las condiciones laborales de los trabajadores en cuanto a salario y beneficios?	Salario: garantizar el mínimo legal vigente. Beneficios: tener todas prestaciones sociales al día.	Que se cumplan esos reglamentos de la ley en el agro estaría bien ya que en el campo hay demasiada informalidad en cuanto a los salarios y las prestaciones legales. Todos los beneficios que dicta la ley, aunque como está conformada muchas empresas no lo cumplen y estos beneficios realmente no llegan a la gente en el campo como lo hacen en las grandes empresa en la ciudad, por lo cual debe haber más control y vigilancia sobre las empresas o fincas del campo. Otro beneficio es capacitar a los trabajadores que son beneficios que no todas las fincas lo hacen, eso depende de cada empresa. Hay empresas que lógicamente tienen muchas labores que tienen un valor agregado entonces tienen un mejor sueldo tiene mejores condiciones; y en cuanto al salario mínimo no es realmente una cosa excelente, en el campo realmente hay tareas muy duras muy difíciles y muy mal pagadas.	Los salarios que perciben los trabajadores del campo no son buenos; porque realmente el trabajo de campo es muy fuerte, muy pesado. Considerar pues cual es el salario es difícil, yo lo que creo es que el salario deben depender de la labor que realiza el empleado y también que tiene que haber una manera de capacitar a las personas de tal manera que de acuerdo a su nivel del conocimiento de las labores pues sea mejor o menor remunerado. Lo que realmente debe tener un trabajador por ley porque generalmente, <i>“el trabajador del campo ni siquiera tiene lo básico que exige la ley sus prestaciones, su seguridad social, sus descansos y todo lo que tengan que ver con la ley laboral, más que beneficios a menos que se les cumpla lo requerimientos mínimos”</i> .
2. ¿Cuáles cree usted que son las condiciones inadecuadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa? ¿Cómo cree que se podrían solucionar?	Una de las condiciones inadecuadas por parte de nuestros empleados es que no están de acuerdo con las normas estipuladas por el empleador. Por ejemplo: El rendimiento El horario laboral El compromiso Es muy difícil, la solución debido a que el personal viene con muy poco sentido de pertenencia y vienen de un mundo informal.	Al pasar las fincas a la agroindustria realmente intervienen condiciones, que la gente del campo no está preparada para esto, ya que hay que cumplir normatividades en la producción, el reglamento; los trabajadores no lo aceptan de una vez, este cambio. <i>“no puede ser policial sino cultural, y eso choca directamente al personal del campo, a la persona que está enseñada a no usar nada a no cambiarse a no bañarse para irse para su casa, a comer en un sitio digamos el suelo en pésimas condiciones”</i> . Es necesario empezar a cambiarle esas condiciones a la gente y eso está afectando al campo para la agroindustria, en la agro industria se ve mucha deserción por eso. Hay que saber llegarle a las personas y que comprendan que,	No están recibiendo lo que la ley debe o exige que debe recibir todo trabajador. Los trabajadores del campo no son tratados de la mejor manera: <i>“porque también son liderados por personas que no tienen ni los conocimientos ni la capacidad para liderarlos”</i> . También las condiciones que le ofrece la empresa al trabajador: salarios la alimentación, el transporte, los accesos a los lugares donde que tienen que trabajar. Realmente el campo no ofrece oportunidades, las personas no perciben el campo como una oportunidad de progreso como una oportunidad para salir adelante,

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

		<p><i>“es un recurso que es algo para ellos que es algo que ellos que no es algo que lo tengan que cumplir sino que es le vean que es algo para protegerse, que es algo que es un beneficio, que no lo vean como una humillación sino como un beneficio”.</i></p> <p>En el tema del incumplimiento hay que considerar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El campo es un trabajo casi totalmente físico, las labores de campo, requiere un gasto físico, eso hace parte una de las políticas, el incumplimiento de muchos requisitos, • El problema el de la escolaridad del personal y a que las personas sepan normas y reglamentos por los cuales se rigen entonces muchas empresas en el campo abusan del desconocimiento del trabajador realmente. • Entonces algunas empresas no le brindan un espacio laboral adecuada al trabajador: trabajo los festivos, más de las 48 horas laborales semanales, no se paga la seguridad social, ni primas por trabajo, ni liquidación según la base legal vigente, exceso de del peso normativo para el trabajo para que me rinda el patrón. Por lo que hay vulneración de la integridad del trabajador, por lo cual debe haber mayor vigilancia en muchas empresas. 	<p><i>“...los hijos de los campesinos que hoy están terminando sus estudios vieron a su papá toda la vida en el campo, trabajando bien duro y viéndolo en unas malas condiciones no van a decir: yo quiero hacer lo mismo, y van a tratar de emigrar a la ciudad, ahora tiene mucha más información, acceso por internet, por Facebook, a todo un mundo de posibilidades que le puede ofrecer otros sectores, y entonces no se sienten motivados en el campo, ya no es un tema de deserción sino que ni siquiera quieren entrar a trabajar en el campo, porque no ven la oportunidad o quieren algo más fácil”.</i></p> <p>El campo hoy no es competitivo frente a otros sectores en términos laborales. Y la gente migran a otras partes.</p>
<p>3. ¿Cuáles podrían ser incentivos motivacionales para que los trabajadores permanezcan más tiempo en la empresa?</p>	<p>Los incentivos para que nuestros empleados permanezcan más en las fincas los tenemos y es muy sencillo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un buen trato, • Una buena alimentación • Un buen alojamiento y unas condiciones dignas para poder ejecutar unas labores del campo que son unas labores tremendas porque son al sol y al agua y ellos puedan ejecutar tranquilamente las respectivas acciones. 	<p>Las empresas dejen que la gente se siga superando en el campo, considerando que para los trabajadores el campo sea un incentivo, <i>muchos jóvenes, de los poquitos que se nos quedan trabajando en el campo, terminaron su bachillerato y quedaron ahí, pero entonces no hay la oportunidad de poder seguir estudiar en otra cosas,</i></p> <p>Incentivos económicos que lógicamente a todos modos nos van a ayudar; hacer tareas adicionales fuera de su labor. Incentivo de producir sus propios productos</p> <p>Con las huertas complementarias, comunitarias donde los mismos trabajadores producen sus alimentos para su vivienda, lo que ayuda a la canasta familiar.</p> <p><i>También lo hacen con peces producen peces pero se le venden al trabajador al costo de producción de ellos mismos: que el costo de producción y de inversión fue tanta y a ese mismo precio se vende, y eso en muchas empresas ayuda a los empleados,</i></p>	<p>Oportunidad de crecimiento la oportunidad de capacitarse, la oportunidad de progresar en las mismas empresas.</p> <p>Para brindar esto, las empresa del agro deben tener una estructura empresarial, las fincas productoras deben asumir una estructura de empresa y ofrecerle a sus trabajadores las oportunidades de progreso.</p> <p>Para esto el gobierno debe darle apoyo a las que hoy son fincas para que realmente puedan asumir una estructura de empresa. <i>Vamos a comenzar a formalizar el agro pero realmente el mercado los precios que perciben los productores en el mercado pues no le da para eso, entonces es una cadena que viene desde arriba.</i></p>

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

		<p>Otro incentivo es la parte recreacional, <i>El campesino no sabe qué es eso, el campesino no sabe qué es una integración que es con su familia, (...) entonces las empresas crean esos espacios para la gente para que tengan recreación (...) eso ayuda a que la gente piense en la empresa que vean eso diferente a las fincas donde ellos normalmente trabajan.</i> En este tema emocional el buen trato a la gente, viendo al trabajador como una persona que viene a realizar un trabajo <i>un ser humano que tiene problemas que tiene una familia y que normalmente se deben tratar de manejar los problemas como tal....</i></p>	<p>La conformación en empresa implica tener por ejemplo: salud ocupacional, beneficios para los empleados, gestión del personal, que los administradores estén capacitados para liderar las personas del agro, que tengan siempre las herramientas adecuadas. Sin embargo, para que esto pueda darse es necesario que las empresas tengan una remuneración, con mejores esquema de mercado en la comercialización del producto.</p>
<p>4. ¿Qué acciones se pueden tomar para que minimice la escasez de mano de obra?</p>	<p>Las certificaciones, y las leyes vigentes prohíben trabajar con menores de edad.</p> <p><i>...una de las formas que esto cambiaría un poco o de pronto mejoraría del todo sería volver a la cultura tradicional del café: familias enteras cogiendo con menores de edad y las diferentes etnias y otra parte sería no tanta normatividad, volver a la caficultura de años, caficultura artesanal.</i></p>	<p>Ver el campo desde un punto de vista más profesional, y menos desde el trabajo físico que implica, brindar a los jóvenes la oportunidad de mirar el campo desde otro punto de vista. Ponerle la esencia que realmente tiene el trabajar en el campo, para tener mejores remuneraciones en este trabajo, para que la gente vea el campo como una oportunidad y no como una obligación.</p> <p><i>Realmente si usted va del lado de la construcción, usted ve que los de la construcción pagan mejor que los del campo por cargar un coche todo el día con cemento, entonces el campo no lo hace, el señor es oficial de constructor, un simple oficial de constructor es mucho mejor remunerado que decir tengo un podador o tengo un guadañero,</i></p> <p>Hacer ver el campo como una empresa que puede servir, que es rentable, que produce alimentos, de una forma organizada, y que el campo sea atractivo para los jóvenes:</p> <p>Cambiar la mentalidad de los jóvenes de prepararse, ir a la ciudad, se le den incentivos al campesino para que el campo de rentabilidad,</p> <p><i>que los jóvenes vean el campo de otra forma, el campo lo vemos muy rústico, muy difícil y muy poco remunerado, todo el mundo cree que va al campo que si usted va a trabajar al campo usted no va a salir adelante, entonces usted va a seguir siendo del campo, la gente tiene que sentirse orgullosa de ser campesino, de que produce la comida para que la demás gente se alimenta,</i></p> <p>Hacer que los jóvenes sientan ese amor por el campo colombiano, que desde las universidades, le enseñen a los jóvenes fuera de</p>	<p>Vender la idea, pero la idea real de que realmente el campo es una oportunidad buena para una persona que trabaje, una buena oportunidad laboral,</p> <p>Ofrecer oportunidades de crecimiento personal, oportunidades de crecimiento profesional que haya una preocupación de las empresas por las personas.</p> <p><i>Uno se queda trabajando donde lo tratan bien, donde ve que está aprendiendo, donde está progresando.</i></p> <p>Generar la cultura de que el campo es una buena oportunidad.</p> <p><i>Porque también es muy charro todo el mundo necesita la comida, (...) se necesita producir y es una labor bonita, entonces es lo que más apoyo tiene que tener para que la gente no se vaya, la gente está migrando a otros sectores y eso es una problemática muy grave...</i></p>

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

		producir bastante, <i>le enseñen a administrar y le enseñen a querer porque en unos años no vamos a tener con quien trabajar el campo.</i>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Figura 16. Instalaciones de la empresa Rocío Restrepo de Correa



Figura 17. Cultivo de café empresa Grupo Café Cascada



Los datos obtenidos se presentaron en gráficos, datos cuantitativos y entrevista datos cualitativos. Ahora se organizarán por temáticas según los objetivos, de acuerdo a la tabla 3.

6.3 Discusión

Condiciones laborales de los trabajadores del Grupo Café Cascada

De acuerdo a los datos obtenidos de los expertos, las condiciones labores de los trabajadores en cuanto al salario es que se garantice el mínimo legal vigente. Aunque también se debe considerar que el salario debe depender de la labor que realiza el empleado, y también tiene que haber una manera de capacitar a las personas de tal manera que de acuerdo a su nivel del conocimiento de las labores sea su remuneración. Se deben cumplir los reglamentos de la ley en el agro ya que en el campo hay demasiada informalidad en cuanto a los salarios y las prestaciones legales. Como están conformadas muchas empresas estas reglamentaciones mínimas laborales no se cumplen y estos beneficios realmente no llegan a la gente en el campo como lo hacen en las grandes empresas en la ciudad, **por lo cual debe haber más control y vigilancia sobre las empresas o fincas del campo. Otro beneficio es capacitar a los trabajadores lo cual no todas las fincas lo hacen, eso depende de cada empresa.**

Hay empresas que tienen labores que tienen un valor agregado entonces tienen un mejor sueldo y condiciones. Es de tener en cuenta que los salarios que perciben los trabajadores del campo no son buenos; **en el campo realmente hay tareas muy duras muy difíciles y muy mal pagadas. Como beneficios, por las condiciones difíciles en que se trabaja en el campo, que al menos el trabajador cuente con lo que realmente debe tener un trabajador por ley, prestaciones, seguridad social, descansos y lo que tenga que ver con la ley laboral; es decir, más que beneficios al menos que se les cumpla lo requerimientos mínimos.**

Las motivaciones de los caficultores para migrar a otros sectores

Los incentivos para que los trabajadores permanezcan más en las fincas tiene que ver con algo más que los derechos a la alimentación y el alojamiento. Las empresas deben permitir que la mano de obra se supere y que considere el campo como un incentivo para que sus hijos y ellos mismos se queden trabajando proporcionando oportunidad de crecimiento, de capacitarse, la oportunidad de progresar en las mismas empresas. Otros incentivos implican motivaciones económicas, ejecución de tareas fuera de su labor que enriquezca su aspecto profesional, producción de otros productos para su propia canasta familiar con la conformación de huertas y cultivos de peces comunitarios; realización de eventos recreacionales; y principalmente condiciones dignas para poder ejecutar las difíciles y duras labores del campo, lo que implica el buen trato considerando al trabajador como una persona que viene a realizar un trabajo, un ser humano que tiene problemas que tiene una familia y que normalmente se deben tratar de manejar sus propios problemas.

Para que se den estos incentivos es importante que las fincas cafeteras entren a la agroindustria desde una estructura empresarial, y ofrecerle a sus trabajadores las oportunidades de progreso. En este sentido el gobierno debe darle apoyo a las que hoy son fincas para que realmente puedan asumir una estructura de empresa, un apoyo desde el mercado con la mejora de los precios que perciben los productores en el mercado para que puedan darse estos incentivos, entonces es una cadena que viene desde arriba. La conformación en empresa implica que haya intereses dirigidos a la salud ocupacional, a los beneficios para los empleados, a la gestión del personal, que los administradores estén capacitados para liderar las personas del agro, que tengan siempre las herramientas adecuadas. Sin embargo, como se dijo, para que esto pueda darse es

necesario que las empresas tengan una remuneración, con mejor esquema de mercado en la comercialización del producto.

Dentro de estas propuestas cabe destacar el factor de la migración ya que influye en la variabilidad de mano de obra, como se observa en la figura 11, el 84% de los encuestados se han desplazado. En este factor es importante considerar que si el trabajador busca mejor salarios y oportunidades es porque tiene familia y personas a cargo, considerando que el 64% de personas están casadas o en unión libre, sin contar los solteros que ya cuentan con hijos que sostener; además que apenas el 28% de las personas encuestadas no tienen a cargo ninguna persona, lo que configura a la familia como factor **importante en buscar mejores ingresos, estabilidad y calidad de vida**. Es de especial interés que son más las personas de edad que jóvenes (12%) que hacen parte de la mano de obra y que pueden interesarse en emigrar para tener mejores oportunidades de educación, y empleo, si la empresa no les da estos incentivos para que permanezcan en las labores caficultoras.

Condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa

En relación con las condiciones inadecuadas por parte de los empleados es el desacuerdo que existe con las normas estipuladas por el empleador, **en el rendimiento, en el horario laboral y en el compromiso**. En este último aspecto el personal viene con muy poco sentido de pertenencia y de un mundo informal. Esto se debe a que se está dando la tendencia a que las fincas al pasar a hacer parte de la agroindustria lo cual requiere que los trabajadores cumplan unas condiciones y normativas que la gente del campo no dispuesta a seguirlas. Para que el personal acepte estas condiciones debe haber un cambio de tipo cultural, y no “policial”, ni

obligatorio, debe haber una intervención educativa apropiada para que no haya deserción hacia la ciudad y las personas acepten estas condiciones en beneficio de ellas mismas y de empresa para la cual trabajan. En la empresa objeto de este trabajo la mano de obra gana en general menos de un millón, y predominan las personas que llevan recolectando entre 1 a 5 años, lo que implica fluctuación de dicha mano de obra, como algo normal y preferible en el momento de la demanda y oferta de la misma, además hay una persistencia de una población constante que lleva más de cinco años de experiencia (52%). Esta mano de obra que permanece se ha logrado acomodar a este estilo de vida y a las condiciones de trabajo que se ofrecen en la empresa. Sin embargo, se observa también el fenómeno migratorio en búsqueda de mejores salarios, aunque se observa que algunos trabajadores buscan calidad de vida y mejores oportunidades de crecimiento.

Las condiciones inapropiadas también obedecen a que el trabajo del campo es de tipo físico y se incumplen por parte de las empresas, requisitos en cuanto a este tema, además que está el problema el de la baja escolaridad del personal. **En la empresa solo el 20% han logrado llegar a la secundaria, por lo cual se presta a que haya vulneración de derechos del trabajador salarios la alimentación, el transporte, los accesos a los lugares donde que tienen que trabajar; y poca comprensión de su cultura campesina vulnerando muchas veces la integridad del trabajador.** Esta vulneración de derechos se da también a nivel de las remuneración y beneficios por lo cual es necesaria mayor vigilancia y control de estas empresas. Se presentan casos en que los trabajadores del campo no **son tratados de la mejor manera porque son liderados por personas que no tienen ni los conocimientos ni la capacidad para liderarlos. Este problema es de fondo ya que realmente las personas no perciben el campo como una oportunidad de progreso como una**

oportunidad para salir adelante, ya que el campo hoy no es competitivo frente a otros sectores en términos laborales. Y la gente migra a otros sectores.

De manera general estos resultados son compatibles con el estudio de realizado por Olivar y Bustamante (2016) sobre la mano de obra en Colombia. Para estos autores, los elementos clave que afectan la mano de obra en Colombia son: 1. “La mano de obra no ha aumentado y otros sectores y regiones compiten por ella” (p. 6). Esto fue sostenido dos de los entrevistados y se puede evidenciar en la pregunta realizada a los trabajadores sobre su motivación para emigrar. 2. “Comprensión de las dimensiones del trabajo infantil y la participación de los jóvenes” (p. 7), tal como sugiere el primer entrevistado. 3. “Mano de obra informal” (p. 7), esta característica fue enfatizada en las entrevistas; 4. “Carencia de condiciones de trabajo dignas (principalmente en la región Central)” (p. 7), este aspecto fue también sostenido por los entrevistados, y evidenciado en las respuestas de los encuestados que afirman desplazarse en busca de mejores oportunidades y calidad de vida. 5. “El trabajo en café no es atractivo” (p. 7), este aspecto fue sostenido por el segundo entrevistado, el cual recalca que muchos padres no querían que sus hijos tuvieran una vida tan dura como ellos la tuvieron. 6. “Bajos salarios de los trabajadores” (p. 8), resultado que fue obtenido en esta investigación, tanto en la parte cuantitativa como en la cualitativa. 7: “Aspectos específicos de la producción del café” (p. 8), los autores observan elementos comunes en esta investigación que tiene que ver con el paso de una estructura de finca a la agroindustria convirtiéndose en empresa.

Además de estos factores, algo que se tuvo en cuenta en la investigación de Olivar y Bustamante (2016) es **fundamental ver el trabajador como miembro de una familia** a la que debe sostener y procurar la mejor calidad de vida, lo cual es uno de los resultados de esta investigación.

Conclusiones

Los factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en el municipio de Ciudad Bolívar encontrados para esta investigación son las condiciones laborales de los trabajadores del Grupo Café Cascada; las motivaciones de los caficultores para migrar a otros sectores; y las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa.

En las condiciones laborales se relaciona el salario que a causa de la informalidad es variable y muchas veces no cumple con la normativa legal vigente, lo que hace que la mano de obra se desinterese y busque opciones en otros sectores económicos o migre para la ciudad. Se sugiere que haya más vigilancia y control en las fincas, lo cual requiere que estas pasen a consolidarse en una estructura empresarial.

Las motivaciones de los caficultores para que permanezcan se relacionan con la posibilidad de que la finca se torne en empresa caficultora que brinde mayores y mejores oportunidades al trabajador lo cual requiere por tanto que haya apoyo estatal para mejorar los precios, el mercado del café, además se debe buscar a nivel educativo que haya más universidades y centros educativos en el campo que no solo enseñen de eficacia sino del amor y valor que tiene el campo para el futuro mundial. Además, se debe cambiar de mentalidad y hacer del campo una oportunidad necesaria y en esto se debe considerar el trabajo del campo digno, y necesario, y al trabajador como un ser humano sujeto de derechos, e inmerso en un mundo de obligaciones familiares y una cultura específica, además como una persona que puede acceder a la educación y a la formación legal para defender sus derechos y los de su entorno.

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

7

Las condiciones inapropiadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa tienen que ver con la informalidad del trabajo, lo que conlleva a una falta de compromiso con la empresa, pero mayor dedicación a su labor de caficultor, por lo cual hay un choque de intereses al momento de conciliar normativas y reglamentaciones.

6. Referencias

Alcaldía Municipal de Ciudad Bolívar (2017). Plan convencional de desarrollo turístico de ciudad bolívar 2018-2028. Municipio de Ciudad Bolívar.

Alcaldía Municipal de Ciudad Bolívar (2017). Plan de Desarrollo Sembrando Progreso 2016-2019.

Amaya Bermúdez, A. K., Martínez, J., Esneider, R., & Montealegre Castellanos, A. V. (2018). Análisis de la deserción laboral de recolectores de café en el eje cafetero (2001-2014) (trabajo de grado economía). Fundación Universitaria los Libertadores. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11371/1635>

Araque Salazar, H. (2015). *Variables tecnológicas que determinan la productividad de las fincas cafeteras del departamento de Caldas* (tesis de maestría). Manizales, Universidad Nacional de Colombia.

Barham, B.L., Callenes, M., Gitter, S., Lewis, J. y Weber, J. (2011). Fair Trade/Organic Coffee, Rural Livelihoods, and the Agrarian Question: Southern Mexican Coffee Families in Transition. *World Development*, 39(1). Doi: 10.1016/j.worlddev.2010.08.005

Beltrán, J. y Piñeros, A. (2013). *Sector agropecuario Colombiano: Su realidad económica y perspectiva* (trabajo de grado). Bogotá: Universidad EAN. Recuperado de: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4629/BeltranJorge2013.pdf?sequence=>

Bertomeu, P. F., & Ramírez, C. (2017). Elaboración de técnicas de recogida de información en diseños mixtos. Un ejemplo de estudio en aprendizaje-servicio. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 10(2), 64-78.

Boydell, Hazel, Fornero, L (trad.), Parra, M. J. (ed.) (2018). *Café y Sostenibilidad: ¿Cuáles Son Los Principales Problemas?* Recuperado de: <https://www.perfectdailygrind.com/2018/11/cafe-y-sostenibilidad-cuales-son-los-principales-problemas/>

Cárdenas, J. y Vallejo, L. (2016). Agricultura y desarrollo rural en Colombia 2011-2013: una aproximación. *Revista Apuntes del CENES*, 35(62). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n62/v35n62a04.pdf>

Coagra. (2012). La escasez de mano de obra y la pérdida de competitividad en la fruticultura. Página de Coagra. Recuperado de <https://www.coagra.com/noticias/blog/la-escasez-de-mano-de-obra-y-la-perdida-de-competitividad-en-la-fruticultura>

Cómo se vive la escasez de mano de obra en el agro (2013). En: *El Campesino*, Chile: Sociedad Nacional de Agricultura SNA, 144, (1). Recuperado de <http://www.sna.cl/wp/wp-content/uploads/2013/04/El-Campesino-verano-2013.pdf>

Congreso de La República (2019). Ley 1337 de 2009. Diario Oficial No. 47.417 (21 de julio de 2009) Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1337_2009.html

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

10

Congreso de la República (2019). Ley 1151 DE 2007. En: Diario Oficial No. 46.700 de 25 de julio de 2007. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1151_2007.html

Delgado, M y Gaviria, L. (2006). Agricultura y trabajo rural en la globalización. *Revista Española de Estudios Agrosociales y pesqueros*, (211). Doi: [10.22004/ag.econ.166782](https://doi.org/10.22004/ag.econ.166782)

Domínguez, J.C. (2016). El agro se está quedando sin gente que trabaje en la finca. Portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/economia/el-agro-se-esta-quedando-sin-gente-que-trabaje-en-la-finca-499439>

Duque, H y Dussán, C. (2004). Productividad de la mano de obra en la cosecha de café en cuatro municipios de la región cafetera central de caldas. *Cenicafé*, 55(3). Recuperado de [http://www.cenicafe.org/es/publications/arc055\(03\)246-258.pdf](http://www.cenicafe.org/es/publications/arc055(03)246-258.pdf)

Estatuto tributario. (2019). Art. 66 -1. Determinación del costo de mano de obra en el cultivo del café. Recuperado de: <https://estatuto.co/?e=1465>

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia FNC. (24 de octubre de 2016). Obtenido de Federación Nacional de Cafeteros de Colombia: https://www.federaciondecafeteros.org/clientes/es/sala_de_prensa/detalle/197_de_fincas_cafeteras_son_autosuficientes_en_manos_de_obra/

Folgueiras-Bertomeu, P., y Ramirez, C. (2017). Elaboración de técnicas de recogida de información en diseños mixtos. Un ejemplo de estudio en aprendizaje-servicio. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 10(2), 64-78. <http://doi.org/10.1344/reire2017.10.218069>

Gallego O., C. M. (2017) Identificación de la dinámica y algunas causas que contribuyan a explicar la baja disponibilidad de la mano de obra para la recolección de café en ocho municipios del suroeste de Antioquia (anteproyecto de grado). Corporación Universitaria Lasallista, Especialización en Gerencia Agropecuaria, Caldas, Antioquia. Recuperado de: http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2037/1/Baja_disponibilidad_ManoDeObra_recoleccion_cafe.pdf

Griffith, D; Zamudio, P; Cortés, R., y Cabrera, J. (2017). Losing Labor: Coffee, Migration, and Economic Change in Veracruz, Mexico. *Culture, Agriculture, Food and Environment* 39(1). Recuperado de: <https://pubag.nal.usda.gov/catalog/5883097>

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Northrop, R. (2014). From Crop to Cup: Coffee Consumption in Colombia. *Tea & Coffee Trade Journal*; 186 (8). Recuperado de <http://connection.ebscohost.com/c/articles/98259528/from-crop-cup-coffee-consumption-colombia>

Olivar, A. y Bustamante, F. (2016). Comprendiendo la situación de los trabajadores del café en haciendas y pequeñas fincas familiares. Special Coffee Association of America (SCAA) y Solidaridad.

Oliveros, C.E. y Sanz, J.R. (2011). Ingeniería y Café en Colombia. *Revista de Ingeniería*, (33). Doi: <http://dx.doi.org/10.16924%2Friua.v0i33.183>

- Ortiz Castaño, D. (4 de noviembre de 2015). Antioquia aporta 9.2% de la producción agrícola del país. *El Colombiano*. Obtenido de: <https://www.elcolombiano.com/negocios/antioquia-aporta-9-2-de-la-produccion-agricola-del-pais-KE3035518>
- Perdomo, J. A., & Hueth, D. L. (2011). Funciones de producción, análisis de economías a escala y eficiencia técnica en el eje cafetero colombiano: una aproximación con frontera estocástica. *Revista Colombiana de Estadística*, 34(2), 377-402.
- Poltronieri, P y Rossi, F. (2016). Challenges in Specialty Coffee Processing and Quality Assurance. *Challenges*, 7 (2). Recuperado de: <https://www.mdpi.com/2078-1547/7/2/19/htm>
- Rodríguez O., L. Y. (2018). Estudio de factibilidad para la creación de una empresa productora y comercializadora de café gourmet molido y en grano. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10633/rodriguezleslie2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rueda, X., Thomas, N. E., y Lambin, E. F. (2015). Eco-certification and coffee cultivation enhance tree cover and forest connectivity in the Colombian coffee landscapes. *Regional environmental change*, 15(1). Recuperado de: <https://pubag.nal.usda.gov/catalog/1198224>
- Salazar, K., Arroyave, A., Ovalle, A. M., Ocampo, O. L., Ramírez, C. A. y Oliveros, C. E. (2016). Tiempos en la recolección manual tradicional de café. *Ingeniería Industrial*, 37 (2).
- Sastoque E., B. S. (2019). La innovación y el café en el paisaje cultural Cafetero. (Trabajo de grado de arquitectura). Pereira: Facultad de Arquitectura y Diseño. Recuperado de : <http://hdl.handle.net/10785/5487>

Silveira, R; Mattos, F; Saes, M. (2017). The Reaction of Coffee Futures Price Volatility to Crop Reports. *Emerging Markets Finance and Trade*, 53(10). Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/>

Trujillo E. (2017). Café: Mano de obra y reforma tributaria. En: La República. Recuperado de:

<https://www.larepublica.co/analisis/guillermo-trujillo-estrada-505837/cafe-mano-de-obra-y-reforma-tributaria-2462731>

Yepes (2018). El Papel de las Políticas Públicas y las Estrategias Sectoriales en la Transición del

Café como *commodity* hacia Cafés Especiales. El Caso del Suroeste Antioqueño.

Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Minas Departamento Ingeniería de la

Organización Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/65699/7/43618666.2018.pdf>

Anexos

Anexo 1. Encuesta migración de la mano de obra en la caficultura

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

Encuesta migración de la mano de obra en la caficultura

Somos estudiantes del programa Administración de Empresas de la Universidad UNIMINUTO, la siguiente encuesta tiene como objetivo identificar las diferentes variables que permita pronosticar la mano de obra. La información suministrada será utilizada para el desarrollo de un trabajo investigativo.

Para el desarrollo de la encuesta se debe tener en cuenta:

1. Leer atentamente las preguntas.
2. Seleccionar una de las respuestas según le corresponda.

Género	Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>		
Edad	18 a 25 años <input type="checkbox"/>	26 a 35 años <input type="checkbox"/>	36 a 50 años <input type="checkbox"/>	51 o más <input type="checkbox"/>
Etnia	Indígena <input type="checkbox"/>	Afrocolombiano <input type="checkbox"/>	Mestizo <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>
Estado civil	Soltero <input type="checkbox"/>	Casado <input type="checkbox"/>	Viudo <input type="checkbox"/>	Unión Libre <input type="checkbox"/>
¿Es usted de Ciudad Bolívar?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		
¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	Ninguna <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/> Más de 3 <input type="checkbox"/>
¿Qué nivel de educacional tiene usted?	Ninguna <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	Educación superior <input type="checkbox"/>
¿Cuánto tiempo lleva recolectando café?	Menos de 1 año <input type="checkbox"/>	De 1 a 5 años <input type="checkbox"/>	De 6 a 10 años <input type="checkbox"/>	Más de 10 años <input type="checkbox"/>

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN
GRUPO CAFÉ CASCADA

2

¿Usted se ha desplazado a trabajar a otros lugares?

Si

No

¿Por qué motivos se desplazaría y/o se desplazó?

Salario

Calidad de vida

Mejores oportunidades

Estudio

Otros

¿Cuál es su ingreso promedio?

Entre \$ 737.717 a \$
800.000

Entre \$ 800.000 a \$
950.000

Entre \$ 950.000 a \$
1.000.000

Mas de \$ 1.000.0

Gracias por sus respuestas

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

Anexo 2. Tabulación datos de encuesta

Factores determinantes de la escasez de mano de obra en el Grupo Café Cascada en Ciudad Bolívar (Antioquia)																									
Tabulación encuesta Migración de la mano de obra en la caficultura (25 personas encuestadas)																									
Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Género																									
Hombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Mujer											12												23		
Edad																									
18 a 25 años														14	15				19						
26 a 35 años	1			4	5				9			12	13					17				21	22	23	24
36 a 50 años		2	3			6	7			10							16		18			20			25
51 o más								8			11														
Etnia																									
Indígena				4				8			11											20			
Afrocolombiano									9				13	14					19			21			
Mestizo										10									18						
Otros	1	2	3		5	6	7					12			15	16	17					22	23	24	25
Estado civil																									
Soltero							7			10		12		14	15		17					21	22		25
Casado		2		4	5			8								16			19	20					
Viudo																									
Unión Libre	1		3			6			9		11		13					18					23	24	
Procedencia																									
Con la pregunta: ¿es usted de Ciudad Bolívar?																									
Si				4	5	6				10	11					16	17					21	22	23	
No	1		3				7	8	9			12	13	14	15			18	19	20				24	25
Dependencia económica																									
¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?																									
Ninguna	1						7							14	15		17	18				22			
1			3			6				10	12					16				20					25
2		2		4									13						19		21		23	24	
3					5																				
Más de 3								8	9		11														
Educación																									
¿Qué nivel de educacional tiene usted?																									
Ninguna		2			6	7		9		11						16					20				
Primaria	1		3		5			8		10		12		14	15		17	18	19		21	22			
Secundaria				4									13										23	24	25
Educación superior																									
Tiempo recolectando café																									
¿Cuánto tiempo lleva recolectando café?																									
Menos de 1 año																									19

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

2

De 1 a 5 años	1		4	5		9		12		16	17	18	20		23	25									
De 6 a 10 años		3			7		10		13	14	15		21	22	24										
Más de 10 años	2		6	8		11																			
Migración																									
¿Usted se ha desplazado a trabajar a otros lugares?																									
Si	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		24		
No												11										22	23		
Motivos desplazamiento																									
¿Por qué motivos se desplazaría y/o se desplazó?																									
Salario	1	2	3	4								12		14	15	16	17	18	19		21		23		
Calidad de vida				4									13	14								22	23		
Mejores oportunidades					5			9		11													23		
Estudio																									
Otros						6	7	8		10														24	25
Ingresos																									
¿Cuál es su ingreso promedio?																									
Más de \$ 1.000.000																		18							
Entre \$ 950.000 a \$ 1.000.000					6					12										19	20				
Entre \$ 900.000 a \$ 950.000							8			11		13	14		16	17					21		23		
Manos de \$ 900.000	1	2	3	4	5		7	9	10					15								22		24	25

Anexo 3. Transcripción de entrevistas

Tabla 5. *Transcripción entrevistas*

Pregunta	Diego Luis Moncada Londoño Cargo: Coordinador general agrícola	Gustavo Adolfo Suárez Berrio Cargo: coordinador general agrícola	Francisco Prado Gartner Cargo: director administrativo y financiero (empresa Orofrut S.A.S.)
1. ¿Cómo considera usted que deberían ser las condiciones laborales de los trabajadores en cuanto a salario y beneficios?	Salario: garantizar el mínimo legal vigente. Beneficios: tener todas prestaciones sociales al día.	Como está reglamentado ahora en la ley, que se cumpla que se pueda cumplir esos reglamentos en el agro estaría bien. Lo que toda la parte del agro y del campo la estén cumpliendo. En el campo hay demasiada informalidad con ese tema en una parte se paga los salarios y no las prestaciones legales, en otras parte se pagan algunas cosas y las otras no. Realmente todos los beneficios realmente está conformada una empresa, muchas empresas no lo cumplen y estos beneficios realmente no llegan a la gente en el campo como lo hacen en las grandes empresa en la ciudad. Entonces por esto hay poquita informalidad porque creo que no hay como vigilancia y no un control todavía muy estricto sobre las empresas o fincas del campo Salario mínimo? No, hay algunas labores que no, que lógicamente no, pero también va muy ligado como al tema de las empresas no todas las empresas en el campo están pegadas a la norma hay empresas que lógicamente tienen muchas labores que tienen un valor agregado entonces tiene un mejor sueldo tiene mejores condiciones por ejemplo dejan capacitar al personal, pagar estudios, eso son beneficios pero no todas la hacen, pero es la parte de cada empresa. Igualmente si hablamos de términos generales, nadie piensa que un mínimo es realmente una cosa excelente muy poquito en el campo realmente hay tarea muy duras muy difícil, muy mal pagados.	Los salarios que perciben los trabajadores del campo no son buenos; es un tema del salario mínimo, tema que no es solamente para el campo sino para todo el mundo, y porque realmente el trabajo de campo es muy fuerte, muy pesado. Considerar pues cual es el salario es difícil, yo lo que creo es que el salario deben depender de la labor que realiza el empleado y también que tiene que haber una manera de capacitar a las personas de tal manera que de acuerdo a su nivel del conocimiento de las labores pues sea mejor o menor remunerado que haya un premio por aquel que esté capacitado y tiene un conocimiento de su labor. Beneficios, de entrada que los trabajadores de campo tengan no el beneficio sino lo que realmente debe tener un trabajador por ley porque generalmente el trabajador del campo ni siquiera tiene lo básico que se tiene lo que exige la ley sus prestaciones, su seguridad social, sus descansos y todo lo que tengan que ver con la ley laboral, más que beneficios a menos que se les cumpla lo requerimientos mínimos.
2. ¿Cuáles cree usted que son las condiciones inadecuadas por las cuales los trabajadores no están a gusto en la empresa? ¿Cómo cree	Una de las condiciones inadecuadas por parte de nuestros empleados es que no están de acuerdo con las normas estipuladas por el empleador. Por ejemplo: El rendimiento	El personal que tenemos en el campo, la experiencia que yo tengo en lo que llevo en el campo cuando pasan las fincas a la agroindustria realmente intervienen con un montón de condiciones, la gente del campo no está preparada para esto, entonces empezamos con el tema de producción, el tema de un reglamento, empezamos con el cumplimiento de un montón de deberes y se lo onenemos a la gente de un momento otro y esto	No están recibiendo lo que la ley debe o exige que debe recibir todo trabajador, realmente los trabajadores del campo no son tratados de la mejor manera porque también son liderados por personas que no tienen ni los conocimientos ni la capacidad para liderarlos; hay un tema también del trato. También las condiciones que le ofrece la empresa al

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

<p>que se podrían solucionar?</p>	<p>El horario laboral El compromiso Es muy difícil, la solución debido a que el personal viene con muy poco sentido de pertenencia y vienen de un mundo informal.</p>	<p>no puede ser policial sino cultural, y eso choca directamente al personal del campo, a la persona que está enseñada a no usar nada a no cambiarse a no bañarse para irse para su casa, a comer en un sitio digamos el suelo en pésimas condiciones, puede decirse, tenemos que empezar a cambiarle esas condiciones a la gente y eso está afectando mucho al campo para la agroindustria entonces la gente siente una presión sobre eso porque ellos nunca han tenido esa condición y nunca se le ha llegado a hacer esa exigencia y eso se llama cultural empezar como a mirarse desde el punto de vista del tema de seguridad y otros más temas, cómo llegarle a las personas y eso es un recurso que es algo para ellos que es algo que ellos que no es algo que lo tengan que cumplir sino que es le vean que es algo para protegerse, que es algo que es un beneficio, que no lo vean como una humillación sino como un beneficio, en la agro industria se ve mucha deserción por eso.</p> <p>Irregularidades?</p> <p>En el tema del incumplimiento, el campo es un trabajo casi totalmente físico, las labores de campo, requiere un gasto físico, eso hace parte una de las políticas, el incumplimiento de muchos requisitos, en el campo hay un gran problema y es el problema de la escolaridad del personal y a que las personas sepa normas y reglamentos por los cuales se rigen entonces muchas empresas en el campo abusan del desconocimiento del trabajador realmente, abusamos mucho del desconocimiento del trabajador que el trabajador desconoce de normas y cosas como lo hacen en la ciudad. Entonces este proceso conlleva que muchas empresas no le brindan un espacio laboral adecuada al trabajador, a trabajar los festivos, trabajan hasta las cinco de la tarde, desde las seis de la mañana, entonces me van a sumar más de 48 horas laborales semanales, entonces como es una finca yo no pago seguridad social, yo no doy unas primas por trabajo, yo liquido con otra base diferente, no con la base legal, digamos condiciones de peso, el peso normativo para el trabajo es de tanto pero como esto es una finca me hacen el favor y me alzan 50 kilos en adelante para que me rinda haya más rendimiento, entonces estoy en contra de su integridad, son muchos temitas porque realmente no hay</p>	<p>trabajador no solamente la parte de salarios lo que le exige la ley sino también otro tipo de condiciones: la alimentación, el transporte, los accesos a los lugares donde que tienen que trabajar, entonces son otras condiciones... Y globalmente es que el tema que las empresas, ya no tanto las empresas agro sino a nivel macro, del país y del sector y es que realmente el campo no ofrece oportunidades, las personas no perciben el campo como una oportunidad de progreso como una oportunidad para salir adelante, los hijos de los campesinos que hoy están terminando sus estudios vieron a su papá toda la vida en el campo, trabajando bien duro y viéndolo en unas malas condiciones no van a decir: yo quiero hacer lo mismo, y van a tratar de emigrar a la ciudad, ahora tiene mucha más información, acceso por internet, por facebook, a todo un mundo de posibilidades que le puede ofrecer otros sectores, y entonces no se sienten motivados en el campo, ya no es un tema de deserción sino que ni siquiera quieren entrar trabajaen el campo, porque no ven la oportunidad o quieren algo más fácil.</p> <p>Lo que pasa es que el campo hoy no es competitivo hoy frente a otros sectores en términos laborales.y la gente migran a otras partes.</p>
-----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

		vigilancia en muchas empresas sí lo hacen y pero en otras no lo hacen.	
<p>3. ¿Cuáles podrían ser incentivos motivacionales para que los trabajadores permanezcan más tiempo en la empresa?</p>	<p>Los incentivos para que nuestros empleados permanezcan más en las fincas los tenemos y es muy sencillo: Un buen trato, Una buena alimentación Un buen alojamiento y unas condiciones dignas para poder ejecutar unas labores del campo que son unas labores tremendas porque son al sol y al agua y ellos puedan ejecutar tranquilamente las respectivas acciones.</p>	<p>Hay muchos, en el artesanal que las empresas dejen que la gente se siga superando en el campo. Para los trabajadores del campo es un incentivo, muchos jóvenes, de los poquitos que se nos quedan trabajando en el campo, terminaron su bachillerato y quedaron ahí, pero entonces no hay la oportunidad de poder seguir estudiar en otra cosas, hay otros incentivos económicos que logicamente a todos modos nos van a ayudar; hacer tareas adicionales fuera de su labor. En el campo también se utilizan el incentivo de las huertas complementarias se hacen unas huertas que son como comunitarias para los mismos trabajadores y los mismos trabajadores se benefician de ahí con los alimentos que producen, no para vender sino para producir a su vivienda a sus familiares a su casa eso realmente le ayudan para su canasta familiar que producen maíz, que producen trigo, son unas huertas pequeñas y en el suelo de las empresas la gente produce ahí y esos productos son directamente para el trabajador. También lo hacen con peces producen peces pero se le venden al trabajador al costo de producción de ellos mismos: que el costo de producción y de inversión fue tanta y a ese mismo precio se vende, y eso en muchas empresas ayuda a los empleados, entonces allí tengo la facilidad que produzco muchos alimentos para mi propia familia, entonces eso ayuda. Otro incentivo es la parte recreacional el campesino no sabe qué es eso, el campesino no sabe qué es una integración que es con su familia, eso se ha visto y el lo hace y se apega mucho a esos detalles porque nunca los han tenido ni desde niños los han tenido, entonces las empresas crean esos espacios para la gente para que tengan recreación por ejemplo..., en la ciudad es muy común, pero en el campo es muy difícil usted decir que reuní 23 personas a que compartan y lleven a su familia y tengan un espacio y la gente también se apega a eso, eso ayuda a que la gente se afane que piensen en la empresa que vean eso diferente a las fincas donde ellos normalmente trabajan y trabajan y que unicamente los tienen para trabajar, trabajar y trabajar sino que marque la diferencia que haya una diferencia entre el trabajo normal y la rutina laboral que ellos tienen y eventos que nunca se</p>	<p>Oportunidad de crecimiento la oportunidad de capacitarse, la oportunidad de progresar en las mismas empresas. Si las empresa del agro no tiene una estructura empresarial entonces no van a poder ofrecer eso, entonces es una cadena.. Si las fincas productoras no asumen una estructura de empresa no van poder ofrecerle a sus trabajadores las oportunidades de progreso. Una posibilidad es que que las fincas se estructuren como empresas. Si, eso tiene ser casi que obligatorio, que las fincas tiene que comenzar a trabajar como empresas, para que puedan realmente ofrecer todo, todas las oportunidades que se le deben ofrecer a un trabajador para que tengan motivación para ir a trabajar, ahí es una falencia. Ahora viene el otro tema, que es el tema gubernamental o el apoyo que tiene el gobierno a las que hoy son fincas para que realmente puedan asumir una estructura de empresa. Vamos a comenzar a formalizar el agro pero realmente el mercado los precios que perciben los productores en el mercado pues no le da para eso, entonces es una cadena que viene desde arriba. Más todas las cosas que exigen, que salud ocupacional, beneficios para los empleados, aplica que empresas tengan gestión del personal, que los administradores estén capacitados para liderar las personas del agro, que tengan siempre la herramientas adecuadas. Todo esto exige que las empresas también tengan una remuneración, que vean ingresarles plata, teniendo un mejor esquema de mercado en la comercialización del producto</p>

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

		<p>ven en el campo o que ninguna finca nunca los ha dado entonces hay muchas cosas, hay rifas hay empresas que hacen rifas pero hay muchos temas y está el tema emocional que es el trato a la gente, eso también hay que cambiarlo en el campo nosotros vemos al trabajador como una persona que viene a realizar un trabajo pero es un ser humano que tiene problemas que tiene una familia y que normalmente se deben tratar de manejar los problemas como tal, y ayudar eso en el campo nunca se veía, y en el campo, trabaje tumba caña o rebose portreros, hagale, termine ya, eso no importaba en qué situación estaba la persona y eso ayuda a que las personas se apeguen a los lugares de trabajo y el trato, cómo lo traten, cómo estar pendiente de la gente, cómo lo ayudan y eso son cositas que realmente la gente valora mucho.</p>	
<p>4. ¿Qué acciones se pueden tomar para que minimice la escasez de mano de obra?</p>	<p>Se ha venido generalizando año tras año, muy sencillo, esto tiene varios puntos, uno de los puntos son las certificaciones, las certificaciones han venidos desde hace mucho tiempo y las leyes vigentes de gobierno y es el no trabajar con menores de edad, una de las formas que esto cambiaría un poco o de pronto mejoraría del todo sería volver a la cultura tradicional del café: familias enteras cogiendo con menores de edad y las diferentes etnias y otra parte sería no tanta normatividad, volver a la caficultura de años, caficultura artesanal.</p>	<p>Realmente, es el caso de nosotros, el promedio de edad es altísimo cada día aumenta más uno mira los promedios de edad en la empresa la gente que trabaja es realmente es gente que ya sobrepasa los 25 y 26 años, hay jóvenes 18, 19 años trabajando en las empresas porque a la gente, dado que el campo es tan informal es tan mal remunerado, el campo desde el punto de vista de trabajo físico, y no lo vemos desde otro punto de vista, y a los jóvenes si se les brindara la oportunidad de mirar el campo desde otros punto de vista como más profesional y que las actividades... Realmente si usted va del lado de la construcción, usted ve que los de la construcción pagan mejor que los del campo por cargar un coche todo el día con cemento, entonces el campo no lo hace, el señor es oficial de constructor, un simple oficial de constructor es mucho mejor remunerado que decir tengo un podador o tengo un guadañero, no le han puesto realmente como la esencia que tiene, entonces la gente no ve el campo como una oportunidad, los jóvenes vemos el campo como una obligación como lo que nos tocó, y si le cambiamos el punto de vista o desde las pp empiezan a mirar el campo de otra forma y a meterle universidad, la escuela, que el campo es una empresa que puede servir, puede dar plata, que es rentable, no es solo hacer bleujean, ir a hacer jugos, ir a hacer otras cosas buenas, sino que producir pescado, producir alimentos, producir la comida pero de una forma organizada, es productivo y es rentable, y que el campo sea atractivo para la gente, el campo para los jóvenes: ah no yo ir a</p>	<p>Las acciones es eso o sea ya vender la idea, pero la idea real de que realmente el campo es una oportunidad buena para una persona que trabaje, una buena oportunidad laboral, y eso va de la mano de lo que hemos hablado, de ofrecer oportunidades de crecimiento personal, oportunidades de crecimiento profesional que haya una preocupación de las empresas por las personas. Uno se queda trabajando donde lo tratan bien, donde ve que está aprendiendo, donde está progresando. Entonces creo que esa es la principal acción, generar la cultura de que el campo es una buena oportunidad. Porque también es muy charro todo el mundo necesita la comida, todo necesita comer, el campo tiene que seguir produciendo, se necesita producir y es una labor bonita, entonces es lo que más apoyo tiene que tener para que la gente no se vaya, la gente está migrando a otros sectores y eso es una problemática muy grave y eso va a ser más costos para las empresas entonces tiene que haber acciones para que realmente el campo sea un lugar rentable y oportunidad para la gente. Que la gente la vea como una oportunidad.</p>

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA

		<p>sacar tierra no, yo no voy a sacar tierra, yo voy a estudiar para irme a la ciudad, a trabajar a la ciudad a trabajar en una empresa de la ciudad, ese es uno de los problemas que tiene el campo, y se está padeciendo el campo colombiano, porque cada día los jóvenes tiene esa mentalidad estudio, me preparo y me voy para la ciudad, eso voy a hacer; y desde padres tenemos también esa mentalidad: no yo no quiero que mi hijo sea agricultor como yo y entonces de ahí empieza ese mito en contra del campo.</p> <p>Una accion que de pronto el estado incluya más las universidad o incluya más el campo...</p> <p>Sí, que incluya más el campo, de la parte de la política que el campo lo incluyan en varios proyectos, que a la gente le vendan, le den incentivos, le vendan el campo de una forma que el campo da rentabilidad, hay formas de hacer, hay formas de hacer microempresa en campo, no todo tiene que ser un negocito allá en la ciudad no todo tiene que ser haciendo carros, ... y zapatos y toda esa parte, necesitamos producir un monton de cosas, entonces que los jóvenes vean el campo de otra forma, el campo lo vemos muy rústico, muy difícil y muy poco remunerado, todo el mundo cree que va al campo que si usted va a trabajar al campo usted no va a salir adelante, entonces usted va a seguir siendo del campo, la gente tiene que sentirse orgullosa de ser campesino, de que produce la comida para que la demás gente se alimenta, realmente eso es lo que hacemos en el campo producir la comida para que mucha gente se alimente, ... estar mandandole alimentos a otros países, entonces eso es lo que tenemos que sentir el campo colombiano porque los jóvenes no sienten ese amor por el campo colombiano, piensan que si se quedan acá van a perder el resto de su vida entonces no tenemos ese amor por el campo, que bueno sería desde la políticas desde la universuidades, la gente le enseñen un monton de cosas, fuera de que les enseñene a producir bastante, le enseñen a admnistrar y le enseñen a querer porque en unos años no vamos a tener con quien trabajar el campo.</p>	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCASEZ MANO DE OBRA EN GRUPO CAFÉ CASCADA