

Sector palmero colombiano

Seis años de alianza para el desarrollo de las competencias laborales

Una alianza entre el Sena, Fedepalma y empresas del sector palmicultor ha arrojado sus frutos con las primeras 800 certificaciones de competencias laborales de trabajadores de la palma de aceite que de esta manera pueden ganar en eficiencia y productividad.

Esta unión de esfuerzos le dio vida, hace seis años, a la Mesa Sectorial de Palma de Aceite, que tiene su centro de operaciones en Bucaramanga y que cubre el territorio nacional palmero.

Bucarelia

El Palmicultor dialogó con algunos de los participantes en la Mesa. Según Tito Eduardo Salcedo Díaz, gerente de Palmas Oleaginosas Bucarelia, la alianza ha sido clave porque el Sena con este tema dio un giro diametral en su oferta de servicios y puso al alcance de las empresas palmeras un paquete educativo que llega de manera directa a los trabajadores.

La certificación conduce a tener un grupo de personas bien formadas que va a hacer un trabajo con calidad, bien hecho y esto al final se refleja en los resultados para las partes, tanto para el trabajador como para la empresa.

Sostuvo que el certificado es un reconocimiento de que la persona sabe hacer la labor y lo más importante, el porqué, lo lleva a tener una competencia en el hacer y en el ser, es decir, se convierte en un mejor ser humano. Además es un trabajador o un asociado que será bien recibido en cualquier empresa.

Señaló que los problemas de ineficiencia a veces se dan porque la gente no sabe qué hace y porqué lo hace, simplemente están cumpliendo con una actividad repetitiva. Hay un desconocimiento del para qué y lo que ello representa para él, para la empresa y para el entorno en el que se desenvuelve y por eso el resultado no es el esperado. En cambio el trabajador capacitado es más eficaz y competitivo.

Yarima

Por su parte, Alexander Villanueva Quintero, gerente de Palmeras de Yarima, indicó que el tema de las competencias laborales en el sector palmero ha sido uno de los éxitos y desarrollos que se han generado en conjunto entre el Sena y Fedepalma porque es «la universidad» que se está generando para los trabajadores de campo, en donde es tanto la concepción del aprendizaje para desarrollar bien y con eficiencia las labores de campo o en la planta de beneficio y la concepción mental de la gente, el cambio de ver las cosas que tienen las personas que asumen este reto.

La certificación le da importancia al desarrollo de su trabajo, pero también se está dando importancia él y ve que puede tener un título que lo acredita como experto en una labor determinada. "Cuando las cosas se hacen bien se genera un cambio



mental pues empieza a notar que es una persona importante que está haciendo algo que es valioso para él, para su familia, para la empresa y para el país".

Además, al mejorar su capacidad y sus habilidades de trabajo en el campo, va a incrementar sus ingresos porque la mayoría de las empresas palmeras contratan Cooperativas de Trabajo Asociado o con empresas asociativas de trabajo donde por lo general la compensación que recibe el trabajador va de acuerdo a sus habilidades y su responsabilidad.

Ahora se trata de darle un renovado impulso a las competencias porque además de generar mayor eficiencia, crea un cambio de mentalidad en el trabajador. Un hecho significativo que muestra esta situación se dio con algunas mujeres del pueblo, muchas de ellas viudas, que un día fueron vinculadas a la plantación, primero en labores de fertilización con dosis pequeñas y después como cosecha- ➔

➔ Seis años de alianza para el desarrollo

doras, resultando tan eficientes o más que los hombres.

Para el empresario el que sus trabajadores se certifiquen también trae sus beneficios pues se mejora la eficiencia. Igualmente se genera sentido de pertenencia.

Sena

Entre tanto, el director del Sena Regional Santander, Humberto Rangel Lizcano, destacó que la entidad encontró un sector organizado alrededor de Fedepalma lo que facilitó el conocimiento de la realidad palmera y en la mesa sectorial empezar a buscar respuesta a las necesidades de formación del personal vinculado con esta actividad.

Señaló que frente a ellos se presentaron dos niveles de respuesta: certificación y formación del talento humano en un esquema de acompañamiento que opera desde hace seis años.

Primero se hizo un diagnóstico del sector, la caracterización ocupacional, el análisis o mapa funcional y conjuntamente con expertos y metodólogos se definieron unas normas de competencia que se elaboraron y se

convalidaron a nivel nacional. Con base en las mismas se elaboran titulaciones y las tres primeras fueron en siembra, mantenimiento del cultivo y cosecha; después en extracción.

Otro aspecto es el plan de mejoramiento que se adelanta luego de la evaluación de competencias al trabajador y que para el empresario es de gran ayuda porque le brinda una información precisa sobre las fortalezas y debilidades de sus trabajadores y de esta manera puede hacer los cambios o rotación de personal que requiera dentro de la empresa. Así mismo es más fácil el proceso de capacitación porque se sabe en qué área está débil el trabajador y esto se refleja en un ahorro de tiempo y de recursos.

Además, en algunas zonas palmeras del país se ha venido realizando un trabajo articulado con los colegios para formar en competencias laborales a jóvenes de los últimos dos años de bachillerato, lo que le facilita su posterior vinculación a una plantación, ser un pequeño empresario o participar en alianzas estratégicas con empresas palmeras de trayectoria.

Sostuvo que para el trabajador la certificación significa la posibilidad que una entidad como el Sena lo avale ante la sociedad como competente en un área específica y que tiene capacidad de desempeño.

Entre tanto, Carlos Alberto Ramón Durán, metodólogo de Competencias Laborales del Sena Santander, al efectuar un balance

destacó la elaboración de 27 normas de competencia laboral; 7 titulaciones laborales para las diferentes áreas ocupacionales; eventos de divulgación sobre competencias en diferentes regiones palmeras del país; acompañamiento al Sena de empresas palmeras en el programa Colombia Certificada, para los procesos de formación y certificación de trabajadores vinculados y nuevo talento.

Fedepalma

El director del programa de Capacitación de Fedepalma, Álvaro Campo Cabal, recordó que en el año 2000 un grupo de empresas de la Zona Central, como Bucarelia, Monterrey, Brisas, Palmas de Yarima y Palmeras de Puerto Wilches, entre otras, acogieron una invitación que el Sena, Regional Santander les hizo para comenzar a trabajar el tema de competencias laborales.

Lo primero que se hace dentro de la metodología es la caracterización sectorial. Posteriormente se hace una reunión de expertos en las cuales se van identificando las funciones productivas específicas que ese sector tiene. En palma hay tres grandes ámbitos: el cultivo (siembra, cosecha y mantenimiento), extractores o plantas de beneficio (desde recepción en báscula hasta la entrega de los productos como aceite de palma, de palmiste y tortas), desarrollo y control de calidad de los productos derivados (jabonería, alimentos, cosméticos, etc.). El análisis de funciones deriva en lo que se denomina el mapa funcional que en palma estuvo listo en 2002.

Las primeras propuestas de normas se hicieron para siembra y cosecha y con base en ello se hizo un trabajo de vali-



Grupo certificado en competencias laborales por el Sena en Aguachica (Cesar).

dación nacional, con el apoyo de los Comités Agronómicos de Cenipalma.

El tema de las competencias laborales tiene dos grandes tipos de usuarios: los que no han trabajado en el sector y no tienen conocimiento pero tienen interés en el mismo; y los que ya están en el sector y aprendieron en la práctica. Este segundo grupo es el de mayor interés para los empresarios palmeros, sin dejar de lado que hay que hacer renovación en el tiempo porque la gente se pensiona o se retira. Para este segmento de trabajadores la metodología de las competencias laborales lo que predica es que primero debe hacerse unas pruebas de campo de las habilidades y resultados de las faenas laborales y otras de conocimiento para identificar, frente a la norma establecida nacionalmente, qué fortalezas y qué carencias tiene.

Recomendación

A empresas palmeras de todo el país interesadas en certificación de las competencias laborales de sus trabajadores, en la capacitación para superar carencias que se detecten o para formar trabajadores "cero kilómetros en palma de aceite" se les recomienda tomar contacto con el centro del Sena más cercano y hacer explícitas sus necesidades de formación.

Si realizada la prueba se encuentra que el trabajador cumple a plenitud, es competente, recibe la certificación que da el Sena por cada norma y si el trabajador cumple una serie de normas que completa una titulación recibe la titulación. Esto debe hacerse de la mano de un experto evaluador, el cual es formado en competencias pedagógicas por el mismo Sena. Se estima que actualmente hay alrededor de 200 evaluadores formados, la mayor parte de las propias empresas

palmeras y un grupo de instructores del Sena.

A hoy se tienen alrededor de 400 trabajadores certificados en una o más normas de competencia laboral, de los cuales 75% o más en cosecha porque allí es donde las empresas palmeras han puesto mayor acento. En el Magdalena hay 68 trabajadores certificados; en Tumaco, 61; en los santanderes, 120; en la Zona Oriental más de 120; y en el Cesar, 60.

Para las personas sin experiencia, el Sena a partir de las normas hace un proceso que pasa primero por hacer un diseño curricular, luego se elaboran medios educativos de apoyo tipo cartillas o videos y ofrece la capacitación completa. De hecho, el Sena Santander y el Centro Agropecuario Guatiguará, con el apoyo de expertos del sector palmero, ha elaborado para las titulaciones de siembra, cosecha y mantenimiento en palma de aceite, 24 cartillas y 9 videos.

El año pasado, con recursos del convenio de educación continua que suscribieron Fedepalma, la SAC y el Sena, se hicieron tres CD Rom que contienen todo el material que el Sena ha elaborado, con apoyo del gremio y empresas palmeras, para las tres titulaciones de campo. Allí están las normas nacionalmente aprobadas, los diseños curriculares, las cartillas, los videos y ejemplos de los instrumentos de evaluación porque está definido cuál es el estándar que debe tener una persona que sea competente laboralmente como trabajador palmero.

Se ha avanzado también en generar una norma para supervisor de plantación, de un nivel superior al de trabajador calificado y comienza el proceso del Sena del desarrollo del currículo, de la elaboración de material



educativo y la elaboración de instrumentos de evaluación.

Hay una quinta titulación que se elaboró desde hace año y medio en extracción de palma y palmiste; se validó nacionalmente con el apoyo de los Comités de Plantas de Beneficio de Cenipalma en tres de las zonas productoras y a comienzos de 2006 se identificaron algunas dificultades de homogeneidad de niveles en esa macrotitulación, por lo que se hizo una revisión por parte de técnicos y en diciembre pasado se planteó que era necesario que esa titulación se dividiera en tres: extracción de aceite de palma y aceite de palmiste (que comienza desde la operación en báscula y sigue con la operación de los equipos), suministro de servicios industriales de apoyo al proceso (operación de equipos de tratamiento de agua, generación de vapor y de energía, y tratamiento de efluentes líquidos), control de calidad (de las materias primas, de los productos finales, de los subproductos en planta extractora).

De esta manera a la fecha se tienen siete titulaciones, de las cuales cuatro están referidas a plantación (siembra, cosecha, mantenimiento y supervisor) y tres a plantas de extracción. 