

La capacitación, clave para el desarrollo palmero nacional

Desde el Programa de Capacitación y Desarrollo Empresarial de Fedepalma se ha venido haciendo un trabajo de casi siete años, con el Sena, para desarrollar por competencias laborales, la capacitación que requiere la agroindustria de la palma de aceite, para lo cual se comenzó por definir el mapa de funciones productivas que necesita el sector.

Posteriormente se desarrollaron titulaciones por competencias laborales, en siembra, cosecha y mantenimiento del cultivo y normas para supervisor de plantación y referidas a las competencias laborales sobre el recibo de insumos, los procesos y el control de calidad de los productos y subproductos de las plantas de beneficio.

Así mismo, se ha trabajado en un esquema para que se puedan hacer evaluaciones y certificaciones de esas competencias, tanto de los trabajadores que ya las tienen como los que tienen algunas carencias y hay que subsanarlas, con procesos de capacitación, muchos de ellos ofrecidos directamente en las empresas, por parte del Sena.

También se tienen capacitaciones que se han venido haciendo dirigidas a los miembros de las alianzas estratégicas como es el caso de un curso de 40 horas que se realizó este año, en cinco sesiones de ocho horas, para apoyarlos en temas de administración de sus empresas, fortalecer sus competencias de asociatividad, manejo y participación en órganos asociativos, y de autoestima y desarrollo de la propia persona.

Igualmente, con los miembros de las Cooperativas de Trabajo Asociado

(CTA), se han venido desarrollando actividades de capacitación, siendo éste el tercer año que se trabaja con ellos. Se inició con un curso para que las empresas palmeras conocieran el marco legal que caracteriza estas organizaciones en Colombia, y se revisó el tipo de vínculo o de contrato que debe hacerse entre la empresa palmera y la cooperativa.

A partir de ese primer taller, que se realizó en el año 2.005, se identificó la necesidad de apoyar a las CTA en el desarrollo de planes de negocios y se les hizo presentación de casos exitosos de negocios que están desarrollando otras cooperativas en el país palmero. Este año y como complemento a lo anterior se han ofrecido eventos sobre experiencias internacionales de cooperativas agrícolas o similares, en particular con dos casos de Centroamérica como son Hondupalma y Coopeagropal en Costa Rica, así como el caso de la cooperativa de Mondragón en el País Vasco; y se tiene previsto compartir una cuarta experiencia antes de finalizar el año.

Para el próximo año y debido a que se han presentado cambios en el marco regulatorio de las cooperativas de trabajo asociado en el país, se espera volver a tomar aspectos actualizados del marco jurídico para realizar las capacitaciones correspondientes. Igualmente se insistirá en la administración de los contratos entre las empresas palmeras y las CTA.

La capacitación también abarca otro personal de las plantaciones y es así como para los capataces o cabos de las empresas palmeras se ha presentado, recientemente, un proyecto por

parte de Fedepalma, acogiéndose a una convocatoria por recursos concursales del Ministerio de Educación Nacional (MEN) para desarrollar y estructurar, en una alianza con universidades, empresas palmeras, colegios de educación media, y el Sena, dos programas, uno de nivel técnico dirigido a formar cabos o capataces, y otro de índole tecnológico para formar supervisores de plantaciones que requiera las empresas palmeras.

Igualmente, para contribuir en la formación de ingenieros agrónomos, el programa ha desarrollado materiales multimedia interactivo para favorecer la generación y desarrollo de cursos de profundización en esta carrera, dirigido a estudiantes interesados en los temas de cultivos perennes, en particular en el caso de la palma de aceite.

También se gestionó que la Universidad Nacional de Colombia estableciera y creara un programa a nivel de especialización, dirigido a ingenieros agrónomos, ingenieros agrícolas o similares para avanzar en temas de los cultivos perennes industriales, con énfasis en palma de aceite, y ya con una primera cohorte de 35 egresados y una cohorte que se beneficia del convenio con la Universidad de los Llanos y que adelanta estudios durante el presente año.

La idea con la especialización es seguir ofreciéndola de manera secuencial en distintas zonas palmeras, siempre en convenio entre la Universidad Nacional de Colombia y una universidad regional, por ejemplo la Popular del Cesar, la de La Paz en Barrancabermeja, la del Magdalena o la de Nariño, por mencionar algunas opciones. ➡



El sector palmero colombiano es consciente de la importancia de la inserción en los mercados internacionales, teniendo en cuenta los acuerdos firmados por Colombia y los que está y seguirá negociando.

La agroindustria de la palma de aceite y los tratados de libre comercio

Desde finales de los años ochenta, el proceso de apertura económica colombiano implicó un ajuste de la política arancelaria del país y, por ende, una reducción importante del nivel de protección de los diferentes sectores económicos, entre ellos del sector palmero, lo cual redujo sustancialmente los precios del aceite de palma en el mercado doméstico, acercándolos a los observados en el mercado internacional, para competir con importaciones crecientes de aceites y grasas más competitivas.

En la última década, el Gobierno Nacional ha decidido profundizar el proceso de integración comercial de la economía colombiana, a través de la negociación de acuerdos de libre comercio (TLC), con diversos países, de manera bilateral y plurilateral.

Por ello, nuestro país ha negociado TLC con Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), Estados Unidos, Chile y Triángulo del Norte (Guatemala, Honduras y El Salvador), y recientemente inició negociaciones ➡

➡ La capacitación, clave para el desarrollo palmero nacional

Así mismo, para personal administrativo y de la parte de gestión humana se ha ofrecido capacitación en temas de sistemas integrados de calidad y para el próximo año se tiene una continuación que pretende entregar un esquema de lo que sería un sistema de gestión tipo para una empresa palmera.

También se ha trabajado en salud ocupacional, para lo cual se ha hecho un número significativo de cursos y talleres, en colaboración con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) del Seguro Social, y la de La Equidad, al tiempo que se han elaborado videos trabajados desde y para los miembros de las cooperativas y los trabajadores palmeros.

Se elaboró, además, un Manual de Salud Ocupacional específico para la agroindustria de la palma de aceite, que ha tenido divulgación y se aspira a

continuar, quizás con el apoyo del Ministerio de la Protección Social, ofreciendo capacitaciones y alternativas de desarrollo en estos temas para los miembros de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y personas interesadas en las empresas palmeras.

Para los líderes y directivos, durante estos siete años, se han traído experiencias internacionales en administración de plantaciones, por ejemplo se brindó capacitación en auditorías de plantación y de plantas de beneficio; cursos sobre liderazgo, coaching y responsabilidad social, entre otros.

La idea, como se señaló desde un primer momento en el estudio que caracterizó las necesidades de capacitación y las estrategias de trabajo del programa de capacitación de Fedepalma, es el de atender requerimientos, necesidades de capacitación y desarrollo empresarial a todos los ni-

veles y con todos los actores que trabajan en el sector palmero, incluso con proyecciones a otros sectores aliados en este proceso, como instructores del Sena, profesores de universidades, maestros de educación media y personas interesadas en vincularse a esta actividad.

Para el próximo año y para los siguientes se pretende seguir ampliando la oferta de capacitación, de aliados estratégicos de entidades del sector del conocimiento, de consultores y asesores, de cuya mano se ha venido, en las distintas zonas palmeras, ofreciendo actividades de capacitación.

Las necesidades de capacitación pueden catalogarse en tres grandes ámbitos: lo técnico, lo social y el desarrollo personal. Por eso, en la medida que se van detectando oferentes y prioridades en cada uno de estos temas se ofrecen diversas actividades. 