

Diseño de un Plan Estratégico para la incorporación de las Tic en Pymes del sector comercio y servicios en el municipio de Pitalito Huila

Cristian David Echeverri Rey

Danny Karina Torres Torres

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Especialización Estratégica de Mercadeo

Pitalito - Huila

2018

Diseño de un Plan Estratégico para la incorporación de las Tic en Pymes del sector comercio y servicios en el municipio de Pitalito Huila

Cristian David Echeverri Rey

Danny Karina Torres Torres

Trabajo presentado como proyecto de grado para obtener el título de:

Especialista en Gerencia Estratégica de Mercadeo

Director del trabajo de grado

Clara Sofía Caviedes Villegas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Especialización Estratégica de Mercadeo

Pitalito - Huila

2018

## **Dedicatoria**

A Dios por habernos dado la vida y salud, brindándonos fuerzas para seguir adelante y así alcanzar nuestros objetivos profesionales.

A nuestros padres por ser el pilar fundamental de nuestras vidas; por sus sacrificios, consejos, confianza y apoyo incondicional.

A nuestros hijos, quienes son nuestra mayor motivación, para nunca rendirnos y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

A la universidad y tutores que con sus conocimientos y asesorías, permitieron la culminación de nuestros ideales.

## **Agradecimientos**

Agradecemos primordialmente a Dios, a nuestros hijos que son nuestros motores y nuestros padres por apoyarnos en este camino. A nuestras familias que con su motivación nos ayudan a alcanzar las metas y no desfallecer. A nuestra directora de trabajo de grado Clara Sofía Cadaviedes Villegas por guiarnos, supervisar y asesorar el proceso con tanta paciencia y dedicación, con el fin de aportarnos los conocimientos para poder estructurar de manera adecuada el trabajo.

## Resumen

Las empresas, conforme a las múltiples necesidades que se evidencian en el transcurso del último siglo, fortalecen, de manera prioritaria, acciones que faciliten el desarrollo y el acercamiento a la alta competitividad del mercado; ante ello, los procedimientos de actualizaciones, culturas organizacionales y administrativas, tecnología y herramientas de conformación, son fundamental para lograr la mejora continua de la misma. Igualmente, en el sector agropecuario, economía que ha estado por fuera de los principales proyectos estatales y privados, por ende, se fortalece mecanismos que, ayuden, desde diferentes perspectivas, para el cumplimiento de sus logros.

El presente documento, esboza, la formulación de un Plan Estratégico para la incorporación de las Tic, con el fin de optimizar el área de Talento Humano en las Pymes del sector comercio y servicios, seleccionado el sector agrícolas y pecuarias como empresas pilotos dentro del municipio de Pitalito Huila.

Esta propuesta consta de una aplicación Web y/o plataforma virtual, cuyo objetivo es administrar la gestión humana en dichas empresas. Como primera medida, el proyecto presenta la necesidad de establecer unos procedimientos necesarios, desde la conformación de un diagnóstico prioritario, donde evidencie la relación entre el sector agrícola y pecuario sobre, la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del municipio de Pitalito. Seguidamente, teniendo en cuenta lo proyectados, ese análisis muestra la formación y elaboración de la propuesta de diseño sobre aplicación de Web.

**Palabras claves.** Tecnología e innovación, TIC, Plataforma CDK Manager, Gestión de Talento Humano, Competitividad, Plan Estratégico.

## **Abstract**

The companies, in accordance with the multiple needs that are evident in the course of the last century, strengthen, in a priority way, actions that facilitate the development and the approach to the high competitiveness of the market; in light of this, the procedures of updates, organizational and administrative cultures, technology and tools of conformation, are fundamental to achieve the continuous improvement of the same. Likewise, in the agricultural sector, an economy that has been outside the main state and private projects, therefore, mechanisms are strengthened that will help, from different perspectives, to fulfill their achievements.

This document outlines the formulation of a Strategic Plan for the incorporation of ICT, in order to optimize the area of Human Talent in SMEs of the commerce and services sector, selected the agricultural and livestock sector as pilot companies within the municipality of Pitalito Huila.

This proposal consists of a Web application and / or virtual platform, whose objective is to manage human management in these companies. As a first step, the project presents the need to establish necessary procedures, from the conformation of a priority diagnosis, where it evidences the relationship between the agricultural and livestock sector on, the management of human talent currently applied by the agricultural and livestock enterprises of the municipality of Pitalito. Then, taking into account the projected, this analysis shows the formation and elaboration of the design proposal on Web application.

**Keywords.** Technology and innovation, ICT, CDK Manager Platform, Human Talent Management, Competitiveness, Strategic Plan.

## Tabla de Contenido

<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>14</b>
1.1 Descripción del problema .....	14
1.2 Formulación del problema .....	17
<b>CAPÍTULO II JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO III OBJETIVOS .....</b>	<b>20</b>
3.1 Objetivo general .....	20
3.2 Objetivos específicos .....	20
<b>CAPÍTULO IV MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>20</b>
4.1 Marco teórico.....	21
4.1.1 Generalidades de la Empresa.....	21
Acercamiento al Sector Agropecuario y Pecuario .....	31
4.1.2 Teoría de la Planeación Estratégica.....	32
4.2 Marco conceptual .....	37
4.3 Marco legal .....	41
4.3.1 Legislación de Emprendimiento en Colombia. ....	41
4.3.2 Legislación de la Información y Comercio Electrónico en Colombia.....	43
4.3.3 Legislación del Talento Humano en Colombia. ....	44
4.4 Marco espacial.....	45
4.5 Marco temporal .....	46
<b>CAPÍTULO V METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>47</b>
5.1 Tipo de estudio y diseño.....	48
5.1.1 Descripción metodológica. ....	48
5.1.2 Situación problema. ....	50
5.1.3 Tipo de estudio. ....	50
5.1.4 Tipo de Variable. ....	50
5.1.5 Instrumento.....	50
5.1.6 Universo y población objetivo.....	51
5.1.7 Fuentes de Información. ....	52

5.1.8	Recolección de datos. ....	53
<b>CAPÍTULO VI RESULTADOS .....</b>		<b>53</b>
<b>6.1</b>	<b>Diagnóstico de las empresas Pymes en la ciudad de Pitalito Huila .....</b>	<b>53</b>
6.1.1	<i>Resultados de las encuestas y sus respectivos análisis. ....</i>	53
<b>6.2</b>	<b>Diagnóstico sobre la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del municipio de Pitalito, Huila.....</b>	<b>66</b>
<b>6.3</b>	<b>Análisis sobre el panorama general del papel que juegan las Tecnologías de Información y Comunicación dentro de las PYMES del comercio y servicios.....</b>	<b>71</b>
6.3.1	Definición de la temática.....	74
6.3.2	Estado del arte .....	75
<b>CAPITULO VII PLAN ESTRATÉGICO, PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS TIC EN LAS PYMES. ....</b>		<b>78</b>
<b>7.1</b>	<b>Situación Actual de la Empresa en relación al uso de las TICs. ....</b>	<b>78</b>
<b>7.2</b>	<b>Plan de TICs para el manejo del talento humano. ....</b>	<b>78</b>
<b>CAPITULO VIII DISEÑO DE UNA APLICACIÓN WEB PARA USO DE LAS PYMES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS EN LA CIUDAD DE PITALITO HUILA .....</b>		<b>81</b>
<b>8.1</b>	<b>Diseño de prototipos y experimentación .....</b>	<b>81</b>
<b>8.2</b>	<b>Aspectos financieros.....</b>	<b>85</b>
<b>8.3</b>	<b>Impactos.....</b>	<b>90</b>
8.3.1	Impacto Económico.....	90
8.3.2	Impacto Social .....	90
8.3.3	Impacto Ambiental .....	90
<b>CAPITULO IX VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS .....</b>		<b>91</b>
<b>Conclusiones .....</b>		<b>93</b>
<b>Recomendaciones .....</b>		<b>94</b>
<b>Bibliografía .....</b>		<b>95</b>
<b>Anexos .....</b>		<b>97</b>



## Lista de Tablas

Tabla 1. La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida .....	53
Tabla 2. Utilizan en la empresa algún software que alimente información relacionada para la empresa .....	54
Tabla 3. Implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online .....	55
Tabla 4. Almacenamiento de información y operación logística en empresas. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	56
Tabla 5. Conocimiento por parte de las empresas, que existen plataformas virtuales donde ofrecen almacenamiento y operación en tiempo real. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	57
Tabla 6. Gustos y preferencias donde las empresas requieren mejorar el área de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	58
Tabla 7. Referencias de empresas que ofrecen el servicio de plataforma online en tiempo real d talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	59
Tabla 8. Adquisición de productos online, referencias y experiencias de terceros. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	60
Tabla 9. CDK manager, servicio de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	62
Tabla 10. Empresas interesadas en adquirir CDK Manager. Elaboración propia basada en la recolección de datos .....	63
Tabla 11. Influencia de la comunicación en los procesos de talento humano .....	66
Tabla 12. Medio más eficiente para comunicarse con el cliente externo .....	67
Tabla 13. Calidad del sistema de información que tiene su empresa .....	68
Tabla 14. Está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano.....	69
Tabla 15. Paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa .....	70
Tabla 22. Debilidades y fortalezas.....	78
Tabla 23. Resultados esperados .....	80
Tabla 16. Ficha Técnica .....	81
Tabla 17. Módulo de documentos descargables de cada empresa.....	82
Tabla 18. Módulo de selección de personal de cada empresa .....	82
Tabla 19. Módulo de vinculación y desvinculación de personal de cada empresa.....	83
Tabla 20. Módulo de inducción, reinducción y desempeño de personal de cada empresa.....	83
Tabla 21. Módulo de liquidación de nómina de personal de cada empresa .....	84
Tabla 26. Programa de inversión fija del proyecto .....	85
Tabla 27 Costos Operacionales.....	86
Tabla 28Gastos de Producción.....	86
Tabla 29Gastos de Administración.....	86
Tabla 30. Costo mano de obra .....	86
Tabla 31. Costos de materiales (primer año de operaciones) .....	86

Tabla 32. Costo de servicio (primer año).....	87
Tabla 33. Remuneración al personal administrativo.....	87
Tabla 34. Otros gastos administrativos.....	87
Tabla 35. Distribución de Costos.....	88
Tabla 36. Datos para calcular punto de equilibrio. ....	88
Tabla 37. Datos Agrupados para calcular punto de equilibrio.....	88

### **Lista de Figuras**

Figuras 1. Matriz FODA.....	34
Figuras 2. Ubicación geografía del municipio de Pitalito – Huila con los puntos cardinales al norte, oriente, occidente y sur.....	45
Figuras 3. Pantallazo de obtención de la muestra.....	52

### **Lista de Graficas**

Gráfica 1. La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida.....	54
Gráfica 2. Utilizan en la empresa algún software que alimente información relacionada para la empresa.....	55
Gráfica 3. Implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online.....	56
Gráfica 4. Almacenamiento de información y operación logística en empresas. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	57
Gráfica 5. Conocimiento por parte de las empresas, que existen plataformas virtuales donde ofrecen almacenamiento y operación en tiempo real. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	58
Gráfica 6. Gustos y preferencias donde las empresas requieren mejorar el área de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	59
Gráfica 7. Referencias de empresas que ofrecen el servicio de plataforma online en tiempo real d talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	60
Gráfica 8. Adquisición de productos online, referencias y experiencias de terceros. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	61
Gráfica 9. CDK manager, servicio de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	62
Gráfica 10. Empresas interesadas en adquirir CDK Manager. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	63
Gráfica 11. Influencia de la comunicación en los procesos de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	66
Gráfica 12, Los medios más efectivos de comunicación. Elaboración propia basada en la recolección de datos.....	67
Gráfica 13. Calidad del sistema de información que tiene su empresa.....	68

Gráfica 14. Está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano.....	69
Gráfica 15. Paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa. ....	70
Gráfica 16. Punto de Equilibrio .....	89

## **Introducción**

Uno de los componentes necesarios y evidentes que, teniendo en cuenta el desarrollo de las regiones, la innovación y el sector primario, rural, hacen parte de la estrategia necesaria y prioritaria para lograr entrar en los altos campos de la competitividad, y, por consiguiente, establece una mejoría y de vanguardia a un sector que siempre ha estado en la periferia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el proyecto presenta la conformación de un Modelo estratégico para la optimización del área del talento humano a través, de la Plataforma CDK Manager para el sector Agrícola y Pecuário en el Municipio de Pitalito. El proyecto nace desde la necesidad inminente de un sector que siempre ha estado a la margen de las acciones que se toman en las regiones y, establecido en un municipio de alto impacto económico agrícola. Igualmente, la proyección de la investigación es mejorar la calidad de un departamento empresarial que, necesidad de las últimas investigaciones para la debida proyección; iniciando desde un diagnostico minucioso.

La propuesta de la investigación, muestra, unos procedimientos que van acordes a las acciones que toma el rumbo del proyecto; desde la realización del diagnóstico sobre la gestión del talento humano que se aplican en gran parte de las empresas del sector primario en el municipio, objeto de estudio. El proyecto, evidencia, para la observación y respaldo de cada uno de los puntos a desarrollar en ello, reconociendo que, de acuerdo a los análisis identificados, se promueve la conformación de establecer un estudio que será, de primera medida, los antecedentes propios del proyecto.

Seguidamente, el documento traza, el proyecto formula la conformación de un modelo estratégico para optimizar el departamento de la gestión del talento humano; igualmente, se elabora la propuesta para aplicar en el diseño de la aplicación web, teniendo en cuenta la necesidad de establecer unos procesos de innovación como parte de las múltiples necesidades de la región. El documento presenta para su debido desarrollo y, así mismo, respaldar la veracidad de la misma, el cuerpo metodológico presenta como parámetros apropiados para aplicar en la elaboración del diagnóstico.

El documento, presenta para su debida aplicación, un estudio de tipo explicativo, reconociendo la diversidad de la población del sector, reconociendo que, el uso de una entrevista, promueve abordar adecuadamente los procesos de investigación evidenciada. De acuerdo a los resultados obtenidos, la conformación del diseño de modelo estratégico, hace parte del objetivo central, pues, el reconocimiento de lo hallado, permite, un diseño de acuerdo a sus necesidades y ventajas, promoviendo el fortalecimiento del proyecto.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### 1.1 Descripción del problema

En el municipio de Pitalito Huila, existe un alto crecimiento y desarrollo socioeconómico que proporcionalmente se levanta una alta demanda, e igualmente, se presenta una alta oferta para abordar las necesidades de la población. Ante aquella alta demanda y oferta, los diferentes sectores económicos van creciendo de acuerdo a las múltiples necesidades de la región.

Según el Plan de Ordenamiento Territorial, El sector rural del municipio está conformado por ocho corregimientos, cuya actividad económica, según el DANE 2005, se clasifica por el tipo de actividad así: Agrícola 58,4%, pecuaria 90,9%, piscícola 2,1%. La mayoría de las familias tienen simultáneamente 2 o 3 tipos de actividades. Su principal riqueza se establece en sus habitantes, nuestros campesinos que con esfuerzo y dedicación se constituyen en protagonistas activos de la economía local con proyectos productivos en café, frutales, plátano, pan coger, avicultura, ganadería, forestales, entre otros. (Alcaldía de Pitalito, 2016)

Teniendo en cuenta las proyecciones que se plantean para el municipio en los próximos años 2016-2019, Los sectores que se encuentran en la región que están en constante crecimiento y desarrollo, el agropecuario y pecuario son primarios y de alto crecimiento y demanda en la región, por lo cual, este desarrollo económico abre grandes puertas para el beneficio del municipio, por consiguiente, la necesidad de lograr buscar grandes acciones que obtengan un emprendimiento constante para expandir la comercialización de este sector económico.

Los estudios que se plantean en el desarrollo de la región, muestran la necesidad de fortalecer las empresas agropecuarias y pecuarias del sector, debido que, el crecimiento y desarrollo de la región es inminente, por consiguiente, se hace urgente y prioritario el fortalecimiento de cada uno de los mecanismos que formalizan la empresa para su debido emprendimiento y crecimiento empresarial.

No obstante, las empresas que se encuentran en el presente desarrollo agropecuario y pecuario de la región, es de vital importancia que, para mantener su debido procedimiento de expansión y lograr entrar en el mundo competitivo del mercado, algunas acciones y procedimiento que se presentan son necesarias. La innovación y los cambios sustanciales en varios procesos de las empresas, hacen parte de las acciones prioritarias aplicar. Tal y como afirma Castrillón, (1998): "Existen diversas maneras de definir el concepto de innovación en el contexto empresarial, por lo tanto, es pertinente precisar el enfoque bajo el cual se manejará este en lo sucesivo. Se puede afirmar que "innovación es poner en el mercado un producto o servicio nuevo o mejorado atendiendo a las demandas de la sociedad" (Castrillón, ,1998).

En vista del acelerado cambio en el mercado empresarial, las empresas deben prever el cómo mejorar de forma continua sus procesos, aplicar nuevas metodologías y conceptos que las lleven a mejorar su aspecto de competitividad permitiéndole mantenerse competitivos en el mercado; la ausencia de una administración del talento humano de las entidades empresariales del sector, se demuestra al percibir de los resultados contemplados en la encuesta aplicado en el presente documento, señalando que existe la necesidad de implementar y de fortalecer por medio de un mecanismo o modelo estratégico que cumpla en la optimización en el área de la administración del recurso humano.

Los modelos estratégicos de sistematización del talento humano, hace parte de una necesidad inminente para las empresas, pues, requieren estructurar y organizar parte de la información que se presenta y poder alcanzar la mejoraría como apoyo en cada uno de los procesos que posee la dirección de las empresas como plan de acción. De igual manera, se considera, que las empresas como objeto de estudio presentan una necesidad en el desarrollo de la misma en el municipio de Pitalito en el sector agropecuario y pecuario.

Los inconvenientes que se encuentran en las empresas de este sector de la región en el proceso de talento humano, pues, las entidades que laboran, deben fortalecer el mecanismo de administración del mismo, con un modelo estratégico para su optimización hace parte de una acción prioritaria para abordar en el sector y lograr los primeros pasos de innovación y emprendimiento en el sector pecuario y agropecuario en una región que ha necesitado constantemente de apoyos investigativos para su debida mejoría. Ante ello, una adecuada y sistematizada gestión de talento humano, lograr una “Innovación incremental: pequeños cambios dirigidos a incrementar la funcionalidad y las prestaciones de la empresa, pero que al ocurrir de manera acumulativa constituyen una base importante de progreso” (Mejía y Jaramillo, 2006)

Siendo otra causa a esta problemática que también se evidencia es el alto costo de su implementación, ausencia de dominio de las tecnologías, temor a invertir; lo que genera que cada día estas organizaciones se encuentren menos calificadas para ofertar en el mercado sus productos y servicios. Es así como nace la idea de desarrollar una aplicación web que dé respuesta a los nuevos requerimientos tecnológicos.



## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la importancia de realizar una propuesta de diseño estratégico que optimice la administración del talento humano en el sector agrícola y pecuario, con el fin de hacer que las empresas de dicho sector sean más eficientes y competitivas en el municipio de Pitalito, Huila?

## **Capítulo II.**

### **Justificación**

Estas acciones son necesarias para aplicar en las entidades pecuarias y agropecuarias del municipio de Pitalito, Huila y fundamentales para lograr un progreso que constituye el mejoramiento continuo, pues, todo lo que debe llevar la administración del talento humano parte de ser una acción prioritaria, pues, reconociendo la ausencia de estos mecanismos en aquellos sectores, debido a la ausencia de información sobre el tema que no se les ha brindado adecuadamente.

De igual manera, los avances tecnológicos se han convertido en la actualidad en una parte esencial de las actividades humanas, con la aparición de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's). Estas tecnologías brindan a las empresas nuevos modelos de negocio, ser más competitivas en el mercado con la automatización de servicios para procesos internos y externos, el importante ahorro de costos, la agilidad en la toma de decisiones y respuesta rápida tanto a nivel interno como en la relación con los clientes, entre otras.

Con los dispositivos inteligentes, es posible aplicarlos también a cualquier empresa. Con base a lo anteriormente mencionado, nace la idea de desarrollar una propuesta de diseño estratégico para optimizar la administración del talento humano, a través, de una plataforma “aplicación web” en las empresas del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito; de igual manera con proyección para acceder desde dispositivos inteligentes tales como, Smartphone, Tablet, computadores de escritorio y portátiles que cuenten con un acceso a internet.

La realización de este proyecto, busca automatizar el proceso de talento humano que comúnmente se vienen realizando de forma manual y rudimentaria, procesos que recurren a hojas de papel, y en los cuales se gastan mucho tiempo y esfuerzo. Con la presente propuesta se logrará sustituir estas tareas o procesos manuales, reduciendo los tiempos y costos que conllevaban realizarlas.

## **Capítulo III.**

### **Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Diseñar un plan estratégico para la incorporación de las Tic en Pymes del comercio y servicios de Pitalito-Huila; con el fin de hacerlas más competitivas.

#### **3.2 Objetivos específicos**

Realizar un Diagnóstico de las empresas Pymes en la ciudad de Pitalito Huila por medio de técnicas de muestreo.

Realizar un diagnóstico sobre la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del municipio de Pitalito, Huila.

Efectuar un análisis sobre el panorama general del papel que juegan las Tecnologías de Información y Comunicación dentro de las PYMES del comercio y servicios.

Formular el plan estratégico, para la implementación de las Tic en las Pymes.

Diseñar una aplicación web para uso de las Pymes del sector comercio y servicios en la ciudad de Pitalito Huila

## **Capítulo IV**

### **Marco referencial**

La presente investigación plantea el diseño de un Plan Estratégico para la incorporación de las Tic en Pymes del sector comercio y servicios en el municipio de Pitalito Huila, teniendo

relación con la Especialización en Gerencia Estratégica de Mercadeo debido al enfoque de la Planeación Estratégica le brinda a las empresas un horizonte de planificación y con la incorporación de TIC, brindarles una herramienta para el manejo del Talento Humano.

## **4.1 Marco teórico**

### **4.1.1 Generalidades de la Empresa**

Las empresas establecen, en pleno siglo XXI, la conformación de estrategias y procesos de innovación que logra conformar acciones para el mejoramiento continuo de la empresa. En ello, las empresas formalizan innovaciones tanto técnicas, tecnológicas como organizacionales que, establecen un servicio que caracteriza un nuevo desarrollo empresarial. Ante ello, cabe la pregunta ¿Qué es la innovación?, la cual se puede definir como: La introducción de un bien o de un servicio nuevo, o significativamente mejorado, en cuanto a sus características o en cuanto al uso al que se destina. Se incluye la mejora significativa de las características técnicas, de los componentes y los materiales, de la informática integrada, de la facilidad de uso u otras características funcionales. (ODCE y Eurostat, 2006, p. 58)

Las nuevas apuestas de innovación en la empresa y las acciones que proponen las últimas investigaciones sobre el desarrollo de la competitividad y el mercado, son el requisito inminente y prioritario para abordar en la actualidad y constituir empresa. “Las organizaciones apuntan a que la innovación sea algo sistemático que pueda gestionarse, medirse y controlarse, por lo que se hace necesario el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y capacidades que permitan dicho fin” (García et al, 2014, p. 89). Por ende, las propuestas innovadoras que se plantean en la actualidad hacen parte del conjunto de un complemento en sí de la empresa desde la tecnificación de los elementos de producción, los nuevos auges en el direccionamiento, el

establecimiento de nuevos mecanismos de participación empresarial, el uso apropiado de un marketing digital, alianzas estratégicas empresariales, abordar nuevas alternativas de impuestos, capacitación integral a empleados, modelos estratégicos de optimización, entre otros.

“En el medio empresarial, como académico, se ha considerado la innovación como una estrategia que permite impulsar el crecimiento y rendimiento financiero, y ser un factor determinante en la consecución de utilidades económicas” (Sorescu & Spanjol, 2008, p.89).

Así, de esta forma, las acciones de innovación se constituye de acuerdo a las necesidades urgentes de la entidad empresarial, la “Innovación de proceso es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, proceso de producción o de distribución. Ello implica cambios significativos en las técnicas, los materiales y los programas informáticos” (ODCE y Eurostat, 2006, p. 56). Igualmente, se puede agregar la Innovación de organización: “es la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores de la empresa” (ODCE y Eurostat, 2006, p.60). Se puede abordar en estas dos concepciones que, los cambios en el manejo de talento humano hacen parte del mecanismo transitorio de cada uno.

Todas las herramientas de innovación, son aplicables en todas las entidades empresariales y la conformación de las industrias y las empresas. Pues, se ha evidenciado por las empresas que, en la implementación y aplicabilidad de las TICS en los constructos y procedimientos empresariales, aborda, concretamente, acciones y efectos positivos para elevar la productividad y la fidelidad del cliente en la entidad empresarial. Tal y como lo afirman Alderete y Gutiérrez (2012):

La hipótesis que subyace al resultado de los efectos positivos de la inversión en TIC sobre el aumento de la productividad en el largo plazo es que las TIC formarían parte de un amplio sistema tecnológico y de cambio organizacional que en definitiva es el que posibilitaría que se incremente la productividad a nivel de la firma. Es decir, no es la inversión en computadoras lo que aumenta la productividad, sino la inversión en capacitación y nuevas formas de gestión que son colaterales al proceso de adquisición de nuevas tecnologías a nivel empresarial. (Alderete y Gutiérrez, 2012 p. 4)

De esta forma, es una necesidad que las empresas tanto públicas como privadas en cualquiera de los aspectos de productividad y servicio, fomenten e inviertan en el uso de la innovación y las Tics, para el desarrollo de la productividad empresarial.

Cabe resaltar que, las empresas tienden a mejorar su desarrollo económico a medida que exista un fortalecimiento al departamento de talento humano; por consiguiente, las investigaciones sobre esta materia han concluido que, es un eje fundamental mejorar los procedimientos de talento humano, pues, se evidencia la mejoría de las empresas. El talento humano es el punto central de las empresas, cada persona de una entidad empresarial hace parte de un conglomerado de actividades necesarias y que, por consiguiente contempla desde sus capacidades el desarrollo de los hechos que cumple a cabalidad y por el cual, ha sido contratado.

La administración de talento humano, forma parte de un eje fundamental que logra constituir ventajas competitivas, logrando construir funciones versátiles y complejas para contribuir a la mejora continua de la empresa. Tal y como afirma Ulrich (1997): Para crear valor y lograr resultados, un área de recursos humanos debe ubicar no sólo las actividades del trabajo a

realizar, sino también las metas y resultados que le permitan designar las funciones y actividades a las personas de la organización. (Ulrich, 1997, p. 79)

La administración del talento humano tiene la misma importancia que posee las otras acciones administrativas, pues, contribuyen en el establecimiento de una relación directa y apropiada entre el trabajador y cada uno de los mecanismos y movimientos que la conforman. Es necesario identificar que, en la era del conocimiento, la innovación y las herramientas tecnológicas, existen cambios estructurales culturales que exige, desde una acción inminente, la transformación de todas las áreas que compone una empresa, de acuerdo a ello, la gerencia o administración del talento humano es prioritaria, no puede pasar desapercibida, pues logra posicionar a la empresa, de acuerdo a los últimos avances científicos de estudio sobre esta materia.

Para la empresa, es importante el talento humano y buscar acciones que logre establecer estrategias para administrar todo lo que converge al talento humano. Los modelos estratégicos de optimización son fundamentales en las empresas para lograr una mejoría constante en la misma.

Un sistema de información debe proporcionar la visibilidad adecuada para que los gerentes de línea y los colaboradores puedan navegar y trabajar frente a metas y objetivos cambiantes y complejos. (...) Como las necesidades de recursos humanos de la organización cambian conforme a los imperativos que recibe del ambiente, depende de la tecnología de la información (TI) para tomar sus decisiones. Pero, además, la tecnología de la información que se necesita para sostener el sistema está en desarrollo rápido y constante; los avances tecnológicos permiten que los sistemas de información



de recursos humanos sean sofisticados y accesibles y que estén abiertos a todos los clientes internos. (Chiavenato, 2008, p, 508)

Teniendo en cuenta lo mencionado, los programas de visualización como estrategias de innovación para gerenciar y administrar las acciones del talento humano, son proporcionales a las actividades que se plantean en las entidades empresariales, igualmente, cabe resaltar que, el uso de herramientas tecnológicas para lograr la eficacia y eficiencia depende también de la cultura de la innovación y la apropiación de la empresa.

El éxito de un programa de recursos humanos depende de la planificación y diseño del sistema de información. Cuanto mayor sea la cantidad de información relevante, tanto menor será la incertidumbre sobre la situación y mayor será la eficacia de las decisiones que se tomen. (Chiavenato, 2008, p. 510).

Los programas de información tecnológicos para gestionar la administración del talento humano, es ahora, una de las grandes ayudas y que ha crecido constantemente en las entidades empresariales, pues, constantemente, el departamento del talento humano crece a medida que se establecen diferentes acciones en su desarrollo.

Cuando la base de datos se centraliza en la administración de recursos humanos es necesario hacer nuevos registros o revisiones periódicas para actualizar los datos personales de los colaboradores, principalmente en relación con las nuevas competencias, experiencias, cursos externos, estado civil, cambio de dirección, participación en eventos sociales, entre otros. (Chiavenato, 2008, p. 512).

Ante la administración y las estrategias para aplicar en el área del talento humano, se evidencia la necesidad que, por medio de las acciones de innovación en las tecnologías de la

información y la comunicación, las plataformas, las páginas web, hacen parte, en la actualidad, como una herramienta necesaria, para usar y aprovechar sus ventajas. “Los cambios que afrontan las empresas en la actualidad conducen a analizar y distinguir diversas estrategias que les permitan optimizar sus procesos organizacionales de tal forma que se puedan considerar como competitivas e innovadoras” (Porter y Millar, 2009, p. 143)

Gran parte de las empresas, desde las microempresas hasta grandes multinacionales y corporaciones, están llevando sus ideas y servicios con las herramientas web, pues, han descubierto, desde las investigaciones aceleradas que se hace sobre los servicios Tics, una alianza estratégica y muy adecuada para la expansión de sus productos, la calidad y el mejoramiento continuo de la misma.

Según Chiavenato (2002) las organizaciones excelentes no son las que tienen la tecnología más avanzada y sofisticada, sino aquellas que saben extraer el máximo provecho a sus tecnologías actuales, es decir aquellas empresas que han identificado las ventajas que implica la correcta utilización de las tecnologías y su efectiva inclusión dentro del desarrollo de los procesos administrativos más importantes de la organización. (Riascos y Aguilera, 2011, p. 145).

En los sistemas tecnológicos y de comunicación, las acciones que se deben implementar en el área de talento humano son acordes a los múltiples procesos que se presentan en este departamento de cualquier empresa, pues, la cantidad de información que se plantea en el área de talento humano es compleja, ante ello, las estrategias de las tecnologías de la información y la comunicación son necesidad inminente para facilitar el desarrollo de la misma.

Seguidamente, la administración en el talento humano, facilita, de primera medida que, un adecuado y uso de esta gestión logra, un desarrollo apropiado de sistemas de información y facilita la productividad de las organizaciones y el establecimiento de una adecuada estrategia en todo el concepto para estar en el desarrollo de la alta competitividad.

Los sistemas de información en la gestión del talento humano facilitan reunir, registrar, almacenar, analizar y recuperar los datos relacionados con los recursos humanos de la organización; los procesos principales que deben ser cubiertos por un sistema de información de gestión del talento humano. (Riascos y Aguilera, 2011, p. 145).

Estas acciones son prioridad de la gestión del talento humano, las principales necesidades de la misma se debe asumir como uno de los grandes retos a establecer en los procesos organizacionales de la empresa, integrando, de manera unánime, cada uno de los procedimientos de la misma en el desarrollo tecnológico de la información del talento humano.

El control y la gestión de las necesidades de los recursos humanos, deben ser de inclusión directa en el diseño y los constructos que debe contener dicho mecanismo virtual. Así mismo, cabe resaltar que, la información que puede contener el modelo estratégico para su debida optimización, debe incluir desde administración del personal, organización y control de la estructura de la empresa, gestión de nóminas, seguimiento y control de los tiempos y espacios, análisis de cada una de las capacitaciones, formación, desarrollo y relación entre empresa y empleados, diagnóstico de cada una de las actividades, entre otros. Cada uno de los componentes de la administración del talento humano: desarrollo, formación, acciones aplicar, entre otros, deben ser un procedimiento integral que permite, no solo abarcar la información, sino también

lograr un diseño adecuado que permita visualización y diagnóstico de cada uno de los componentes.

De esta forma, se hace visible y factible identificar que, uno de los propósitos de mayor importancia de las Tics, en el desarrollo de las actividades complementarias para elevar la productividad y establecer el soporte de los procedimientos que pertenece a la entidad empresarial, son las páginas web, pues, estima que, diariamente se establecen un acercamiento acelerados de las empresas en elaborar este ente comunicativo que ayuda a visualizar las empresas.

Seguidamente, teniendo en cuenta el objeto de estudio del presente proyecto, la creación de una plataforma como modelo estratégico para optimizar el área de talento humano en el sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito Huila, será abordada sobre la plataforma web CDK Manager. Dicho hosting, permite un desarrollo apropiado y adecuado al planteamiento del problema que se presenta en el desarrollo del proyecto.

Los Sistemas de Gestión de Concesionarios de CDK Global contribuyen en todas las áreas de negocio de un concesionario o taller; aumentar la productividad, reducir los costes y ofrecer resultados medibles. Esto es posible gracias a la aplicación, el mantenimiento y el desarrollo continuado de una extensa oferta de soluciones de software y hardware diseñados específicamente para el sector. (CDK, Global, 2018).

Se hace necesario identificar que, en el sector agrícola y pecuario de la región del sur del departamento del Huila, está adaptándose a las nuevas estrategias de innovación tecnológicas en materia de talento humano, igualmente, busca entrar en la vanguardia de las nuevas

competencias del mercado y lograr una mejoría continua para optimizar poco a poco el trabajo en las empresas de este sector.

Según Cobo (2009), las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) se definen colectivamente como innovaciones en microelectrónica, computación (hardware y software), telecomunicaciones y optoelectrónica — microprocesadores, semiconductores, fibra óptica— que permiten el procesamiento y acumulación de enormes cantidades de información, además de una rápida distribución de la información a través de redes de comunicación. La vinculación de estos dispositivos electrónicos, permitiendo que se comuniquen entre sí, crea sistemas de información en red basados en un protocolo en común. (Cobo, 2009, p. 300).

Permitir el procesamiento de involucrar las Tics en los diferentes sectores de la economía, apunta, literalmente, a efectuar un vínculo estrecho entre las necesidades que se esbozan en la actualidad y las múltiples necesidades de los sectores económicos. Cabe señalar que, estos avances involucran a todos los espacios del entorno y, en el sector agropecuario y pecuario, fundamentos que se vinculan en el objetivo del proyecto, es necesario priorizarlo desde sistematización de la información, la tecnificación, la administración del talento humano, los constructos de los movimientos económicos y financieros, entre otros.

El desafío que tiene Colombia es el de aumentar los niveles de productividad del campo con la apropiación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), que es tan bajo, que no existen indicadores oficiales en penetración y eficiencia productiva. (Sierra, 2017, p.1)

Teniendo en cuenta la premisa anterior, se estima el bajo desarrollo de las actividades tecnológicas de la información y comunicación en este sector, pues, aunque se ha logrado entrar en esta acción de productividad de Tics, la ausencia de varios aspectos que involucra el no uso de estos elementos para determinar mejoras continúa en este sector. Igualmente, es necesario identificar que, a pesar de las diferentes situaciones que ha recibido este sector primario productivo, los procedimientos que se han llevado han estado a paso lento, acciones que no han logrado abordar en un sector que ha tenido dificultades inherentes y a gran escala que, cada uno de los hechos que se ha pensado realizar no ha logrado solucionar la multiplicidad de inconvenientes que se han presentado.

Para que las TIC's tengan un impacto en la eficiencia de las empresas, las estructuras organizativas se han de modificar en concordancia con el avance continuo y el uso de las nuevas prestaciones que aportan las nuevas tecnologías. La ciencia de estudio en el ámbito de gestión contribuye a identificar los factores que afectan a la eficiencia y productividad a nivel empresarial. Inicialmente, ciertas compañías lideran la innovación y consiguen explotar los beneficios generados por el uso de las TIC. (González, 2012 p. 390)

Aunque es necesario reconocer que en materia de innovación y búsqueda de alternativas en desarrollo empresarial en el sector al campo ha estado un poco distante a la realidad y los hechos modernos, ante ello, se ha estado buscando desde la investigación las acciones necesarias para implementar nuevos procesos de innovación para mejorar el sector agrícola.

### **Acercamiento al Sector Agropecuario y Pecuario**

El departamento del Huila, se conoce como una región de alto grado de productividad primaria, desde el sector agropecuario, pecuario, piscícola, explotación de hidrocarburos y turismo; la región es un sector versátil en el desarrollo socioeconómico, pues, es privilegiado por abordar grandes aspectos económicos que presentan la tierra y los beneficios del sector.

Ante ello, es necesario resaltar que, en el territorio del desarrollo los mecanismos necesarios para establecer un alto grado de productividad y mercado. Entre las acciones a destacar, es necesario elevar el desarrollo de innovación para el sector y, elevar los proyectos en el sector. Según, el Consejo Departamental de Ciencia Y Tecnología del Huila (CODECYT) señala un punto clave para la inversión del departamento del Huila,

La inversión en ciencia y tecnología agrícola, expresada en términos de investigación y servicios de extensión, ha demostrado tener una gran relevancia en el aumento del rendimiento de los cultivos agrícolas y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. Sin embargo, es importante que esta inversión esté definida según las necesidades de conocimiento expresadas por todos los actores involucrados.

(CODECYT, 2010, p. 58)

Las inversiones en ciencia y tecnología agrícola, son un punto clave y necesario para el desarrollo de las regiones en el sector, igualmente, se evidencia que, las investigaciones desarrollados señalan que existe un aumento en productividad y, por consiguiente, el sector eleva un crecimiento constante, pues, lograría eliminar gran parte de las brechas sociales de la región.

Es necesaria una mayor sensibilización sobre la importancia de las TIC en la agricultura, combatiendo el mito de que las TIC son relevantes en otros sectores pero no tanto en el

rural, cuando en realidad sucede lo contrario: dada la dispersión de los productores, la diseminación de información rápida y oportuna es clave en la agricultura. (Hopkins, 2012, p. 4).

#### **4.1.2 Teoría de la Planeación Estratégica**

La teoría de la Planeación estratégica, se fundamenta en la formulación, desarrollo y ejecución de los planes empresariales con el objetivo de alcanzar las metas planteadas. Es la visión que se tiene de una empresa en el futuro.

Existen diferentes autores que han estructurado modelos de Planeación estratégica entre los que se encuentran:

*Modelo de Russell Ackoff.* Resalta la necesidad de comprender la naturaleza de los cambios en forma global y no parcial, para lo cual se debe desarrollar una mejor visión del mundo en concordancia con los nuevos métodos de la época. Russel aborda la necesidad de la planeación al expresar que cuando no se planea no se puede evitar que nos alcance la planeación de los otros, por ello el lema planear o ser planeado.

Russel apunta a la planeación interactiva que dependiendo de tres principios se puede llevar a cabo, estos son:

**Principio Participativo:** Solo a través de la participación en el proceso de la planeación interactiva es que los miembros de una organización pueden desarrollarse.



**Principio de Continuidad:** Debido a que los eventos no pueden ser pronosticados con exactitud, ningún plan puede funcionar como se esperaba por bien preparado que haya estado, por ello deben ser observados permanentemente.

**Principios Holísticos:** El principio de coordinación e integración relacionadas se planean simultánea e interdependientemente para conseguir mejores resultados

*Modelo de Fred R. David.* Describe su modelo como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización, se organiza información cuantitativa y cualitativa para tomar decisiones efectivas en circunstancia de incertidumbre, a través de tres etapas: Formulación, ejecución y evaluación de estrategias.

Matriz Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas – FODA

Otro método para diagnosticar la organización es a través de la Matriz FODA, según lo citado por Fred David (David, 2003, pág. 200), la matriz de las amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas (FODA) es una herramienta de ajuste importante que ayuda a los gerentes a crear cuatro tipos de estrategias: estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), estrategias de debilidades y oportunidades (DO), estrategias de fortalezas y amenazas (FA) y estrategias de debilidades y amenazas (DA). El ajuste de los factores externos e internos es la parte más difícil de desarrollar en una matriz FODA requiere un criterio acertado (además de que no existe uno mejor).

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, producto, empresa, etc, que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo. (David, 2003)

Es como si se tomara una “radiografía” de una situación puntual de lo particular que se esté estudiando. Las variables analizadas y lo que ellas representan en la matriz son particulares de ese momento. Luego de analizarlas, se deberán tomar decisiones estratégicas para mejorar la situación actual en el futuro.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Luego de haber realizado el primer análisis FODA, se aconseja realizar sucesivos análisis de forma periódica teniendo como referencia el primero, con el propósito de conocer si estamos cumpliendo con los objetivos planteados en nuestra formulación estratégica. Esto es aconsejable dado que las condiciones externas e internas son dinámicas y algunos factores cambian con el paso del tiempo, mientras que otros sufren modificaciones mínimas.



Figuras 1. Matriz FODA

Fuente. Tomado de <http://www.analisisfoda.com>

**Fortalezas:** son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

**Oportunidades:** son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

**Debilidades:** son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

**Amenazas:** son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

### El Análisis AODF

Es una variante de la clásica herramienta de negocio FODA. Sus letras están en posición diferente pero quieren decir lo mismo: Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas. La diferencia de estas dos es que la FODA estudia más el ambiente interno y la AODF se concentra más en el ambiente externo.

Esta matriz es una herramienta relativamente sencilla para la generación de alternativas estratégicas, debido a que mediante la implementación del análisis AODF se puede buscar profundamente la manera de aprovechar las oportunidades que se presentan y al mismo tiempo minimizar el impacto de las debilidades y protegerse contra las amenazas.

El Análisis AODF permite obtener mayor comprensión de las opciones estratégicas con las que se enfrenta, ayudando a preguntar y responder las siguientes preguntas. ¿Cómo aprovechar al máximo sus puntos fuertes? ¿Cómo eludir sus debilidades? ¿Cómo aprovechar al máximo sus oportunidades? Y ¿Cómo manejar sus amenazas? Análisis FODA para el desarrollo de las estrategias Fred R. David. (David, 2003)

	<b>Oportunidades (O)</b> 1. 2. 3. 4.	<b>Amenazas (A)</b> 1. 2. 3. 4.
<b>Fortalezas (F)</b> 1. 2. 3. 4.	<b>FO</b> <b>Estrategia "Maxi-Maxi"</b> Estrategia que aprovecha las fortalezas para maximizar las oportunidades.	<b>FA</b> <b>Estrategia "Maxi-Mini"</b> Estrategia que utiliza las fortalezas para minimizar las amenazas.
<b>Debilidades (D)</b> 1. 2. 3. 4.	<b>DO</b> <b>Estrategia "Mini-Maxi"</b> Estrategia que minimiza las debilidades sacando partido de las oportunidades.	<b>DA</b> <b>Estrategia "Mini-Mini"</b> Estrategia que minimiza las debilidades y evita las amenazas.

Figura 1. Matriz AODF de Alternativas Estratégicas

Fuente: <http://www.estrategiamagazine.com/administracion/la-matriz-aod-analisis-foda-para-desarrollo-de-estrategias/>

a) Las estrategias FO: En la formulación de esta estrategia es importante tener en cuenta las fuerzas internas de la empresa para aprovechar la ventaja de las oportunidades externas, aquí es donde las personas que dirigen la empresa deben aprovechar estas fuerzas para alcanzar los objetivos y contrarrestar las fuerzas externas.

b) Las estrategias DO: Lo que se quiere lograr con esta estrategia es superar las debilidades internas aprovechando las oportunidades externas

c) Las estrategias FA: En esta se aprovechan las fuerzas de la empresa para evitar o disminuir las repercusiones de las amenazas externas.

d) Las estrategias DA: En esta se crean tácticas defensivas que pretenden disminuir las debilidades internas y evitar las amenazas del entorno.

## 4.2 Marco conceptual

**Administración del talento humano.** Hace parte de una disciplina que tiene como objetivo lograr mejorar y adecuar una satisfacción lo que conforma la estructura del esfuerzo humano. Igualmente, hace parte de las funciones y objetivos que tiene la organización para lograr un adecuado constructo de la organización empresarial. Según, Gary (1997), La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos. (p.2)

**Aplicación Web.** Según, Jim Conallen las aplicaciones web son un “Sitio web donde las entradas del usuario (navegación y entrada de datos) afectan al estado de negocio”. Las aplicaciones Web, hacen parte fundamental que posee páginas y un contenido específico o determinante en todo lo que compete la misma. Estas aplicaciones son repuestas a las múltiples y variantes necesidades que se presentan para las empresas y las entidades que la describen

**Competitividad.** “La competitividad es definida como el proceso de integración dinámica de países y productos a mercados internacionales, dependiendo tanto de las condiciones de oferta como de las de demanda” (Dussel, 2001, p.36). La economía visualiza el mecanismo de competitividad para la capacidad de poder conllevar el servicio o producto en el mercado fuerte de grandes competidores; todos los factores que conforman la competitividad e

inciden en mantenerlos, se establece entre la calidad y el costo de los productos, igualmente, el servicio que se proyecte.

**Diagnóstico.** Es un procedimiento que se realiza en las entidades empresariales y no empresariales para identificar lo que refleja, las ventajas y desventajas que tiene la entidad, las ausencias, las fallas para determinar objetivos. Seguidamente, los diagnósticos se presentan como estrategias o acciones de modelos que logra trascender en evaluar los procesos de la empresa, igualmente, es “un modelo se encuentra formado por un conjunto de variables y conceptos interrelacionados de forma tal que permiten dar una explicación coherente del funcionamiento organizacional” (Rodríguez, 2005, p. 48).

**Diseño Web.** Disciplina que hace parte de la constitución de la Web, se encarga del diseño gráfico, la estética de la misma, las funciones creativas, los procedimientos, los elementos de la producción, los objetivos visuales que, todos integran el adecuado desempeño para lograr su debida función. Seguidamente, “En el diseño de páginas web confluyen conocimientos procedentes de diversas disciplinas como las ciencias de la información y la comunicación, el diseño informacional y la cibernética, así como potentes editores web” (Pérez, 2003, p. 4)

**Eficiencia.** Hace parte del objetivo planteado de las empresas que miden en nivel del rendimiento de la empresa, los productos y los resultados que se obtiene en la empresa teniendo en cuenta cada uno de los objetivos que se plantean. Según, Raffo y Ruiz (2005) consideran que la eficiencia hace referencia a un juicio acerca de la relación entre los medios empleados y los fines obtenidos. (p.77) También, la eficiencia, determina la relación entre el rendimiento útil y total.

**Innovación.** “La innovación surge como un asunto prioritario para las empresas y como una herramienta de superior impacto para alcanzar el éxito organizacional; y de la cual se resalta su alto potencial para el crecimiento económico de largo plazo” (OECD, 2010). Es un proceso que introduce a las necesidades de novedades y a cambios sustanciales a algunos elementos o en varias acciones, para renovar los objetivos de los programas o de las empresas y la búsqueda de renovación. Igualmente, la creación constante para los cambios resulta inminente para las empresas, pues evidenciar las propuestas a plantear para lograr una nueva acción económica y mejorar a ritmo consecuente el desarrollo financiero de la entidad. La innovación es producto de evidenciar algunas acciones que no logra constituirse ante el ritmo acelerado de la economía.

**Modelo Estratégico.** Lo que concluye como modelo estratégico es, un modelo, un diseño que permite establecer unos criterios y procedimientos para lograr el cumplimiento de unos objetivos, de acuerdo a unas estrategias operacionales que tiene como base la inclusión de nuevos parámetros, acciones de planificación y abordar hechos que cumplan a cabalidad las fallas y ausencias que posee. “Los modelos estratégicos son una manera de proporcionar una visión macro de la estrategia de una organización, y proveen un lenguaje para describir la estrategia, antes de elegir las métricas para evaluar su performance” (Amorocho et al, 2009, p. 198)

**Mejoramiento Continuo.** Son las acciones que se conforman en un conjunto que permite acciones diarias, continuas, prioritarias y necesarias que se fundamentan y se establecen en las entidades empresariales, para hacer mejora continua en generar un producto o servicio de calidad y eficiente. “La mejora continua implica tanto la implantación de un sistema como el aprendizaje permanente de la organización, el seguimiento de una filosofía de gestión y la participación activa de todas las personas” (lopez et al, 2015, p. 2013)

**Optimización.** Es el conjunto de estrategias de la economía que tiene como objetivo el aprovechamiento de cada uno de los recursos, acciones y servicios a establecer que posee la entidad empresarial y no empresarial, con el cumplimiento de una alta productividad a bajos costos. Para las empresas, “La optimización en la productividad de la construcción es un tema clave para la actividad comercial de los países, en cuanto a aumentar la rentabilidad, reducir costos, crear y mantener ventajas competitivas” (Enshassi et al, 2013, p. 175)

**Plataforma virtual.** Son un sistema en línea que permite establecer y ejecutar diversas aplicaciones que logra acceder a diferentes posibilidades y acciones para mejorar la calidad y servicio de las empresas o entidades virtuales. Brinda un soporte para una comunicación y aprendizaje directo e indirecto. Según Moodle, empresa que tiene como objetivo establecer plataformas virtuales, expresa, “Las plataformas virtuales, son programas (softwares) orientados a la Internet, se utilizan para el diseño y desarrollo de cursos o módulos didácticos en la red internacional” (Moodle, 2018).

**Propuesta estratégica.** Es la conformación de dichos objetivos, planeaciones, objetivos y metas que, al ser planteadas, son puestas en marcha para establecer cuál es la apropiada para la empresa y que puede ayudar continuamente. “La planeación estratégica es una función administrativa en la cual se decide lo que la empresa quiere a futuro definiendo los resultados, estrategias, políticas, programas y de qué manera se va a lograr, tomando decisiones de una mejor manera y más racional (Sánchez, J, 2003, p. 4)

**Sector Agrícola.** Es una actividad primaria y de alto alcance de producción que, es exclusivo del accionar en las materias primas de origen vegetal a través del cultivo. Esta actividad económica, hace parte de uno de los principales conjuntos de producción y economía



de una región que, es fundamentalmente, el principal producto de alto consumo y que posee gran parte la estabilidad y soberanía alimentaria.

**Sector Pecuario.** Es una de las actividades también primarias que, es de gran valor económico, directamente de la explotación de la ganadería y todo lo relacionado a formas de producción que logre enfatizar y mejorar el producto de la ganadería. Igualmente, el aprovechamiento de las acciones de materias primas legales para la explotación del producto ganadero.

**Tecnologías de la Información y la Comunicación.** Hace parte del conjunto de tecnologías que se desarrollan para establecer y gestionar la información, abarcando la búsqueda de soluciones de mejor acceso en comunicación, al acceso factible para expandir información y el procesamiento de datos.

### 4.3 Marco legal

#### 4.3.1 Legislación de Emprendimiento en Colombia.

*Constitución Política de Colombia. Título II de los Derechos, las Garantías y los Deberes, Capítulo 1 de los Derechos Fundamentales, Artículo 38.* Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

*Título XII del Régimen Económico y de la Hacienda Pública. Capítulo 1 de las Disposiciones Generales, Artículo 333* La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que

supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

*Ley 550 de 1999 (diciembre 30)* por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley.

*Decreto 934 de 2003, Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Emprender, Capítulo II, Administración, dirección y funcionamiento*, Artículo 7°. Criterios para la financiación de proyectos o iniciativas empresariales. Compilado por el art. 2.2.6.4.2, Decreto Nacional 1072 de 2015. En la definición de los criterios de priorización de los proyectos o iniciativas empresariales, el Consejo de Administración del Fondo deberá tener en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

1. Número de empleos directos o indirectos generados con la iniciativa empresarial.
2. Estudio de mercado.
3. Sostenibilidad del proyecto.

4. Iniciativas empresariales que generen desarrollo en los departamentos y regiones con menor grado de crecimiento empresarial e industrial.

5. Los demás criterios de elegibilidad determinados por el Consejo de Administración.

*Ley 905 de 2004, Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000* sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

*Ley 1014 de 2006*, Por la cual se dictan normas para el fomento a la cultura de emprendimiento empresarial en Colombia.

#### **4.3.2 Legislación de la Información y Comercio Electrónico en Colombia.**

*La Ley Orgánica 15/1999, 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD)*. Cuando en nuestra página web recojamos datos personales, ya sea de clientes, usuarios, potenciales clientes, etc., se debe proceder a notificar todos estos ficheros que contienen datos personales a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), obligación que debe realizarse previamente al inicio de las tareas de tratamiento de los datos.

*La Ley 34/2002, de 11 de julio, de Ley de Servicios de de la Sociedad de de la Información y del Comercio Electrónico (LSSICE)*. En un lugar permanentemente accesible de la página Web, debe aparecer la información relativa al titular de la misma. Esta obligación consta en el artículo 10 de la LSSICE. Cuando se trate de una página web de una empresa o profesional que para realizar su actividad requiera de autorización administrativa o inscripción en cualquier registro, deberán constar los datos de dicha autorización o registro.

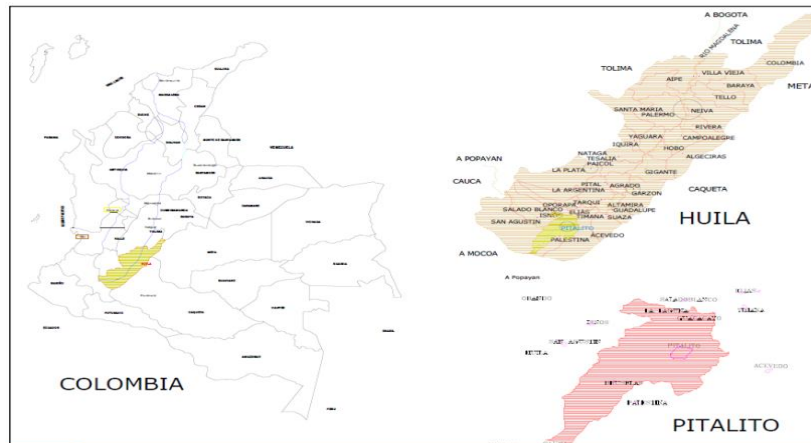
**Decreto 4948 de 2009**, Por el cual se reglamenta la habilitación general para la provisión de redes y servicios de telecomunicaciones y el registro de TIC. Establece que la inscripción en el registro de TIC, por parte de los proveedores de los servicios, se sujetará a la reglamentación especial establecida para esta clase de servicios. Dicha reglamentación especial está contenida en la Resolución 415 de 2010 en los artículos 98 a 101. Según esta reglamentación especial Son aplicables a los proveedores de los servicios de radiodifusión sonora las normas sobre procedimiento, reformas y cancelación del registro a que hace referencia la reglamentación general sobre el registro de proveedores de redes y servicios de telecomunicaciones.

#### **4.3.3 Legislación del Talento Humano en Colombia.**

***Ley 776 de 2002***, Por cual se dictan sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

***Ley 789 de 2002***, Por cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo.

#### 4.4 Marco espacial



Figuras 2. Ubicación geografía del municipio de Pitalito – Huila con los puntos cardinales al norte, oriente, occidente y sur

Fuente. (PNUD, 2013, p.9)

El entorno espacial en el que se enfoca la investigación se establece en el municipio de Pitalito - Huila, con ubicación geográfica donde se observa que al norte limita con los municipios Timaná, Elías y Saladoblanco, al sur con el municipio de Palestina y el departamento del Cauca, al occidente con los municipios de Isnos y San Agustín, y al oriente con el municipio de Acevedo. Geográficamente el municipio de Pitalito se divide en 114 veredas, 7 inspecciones de policía y conformado con 4 comunas. (PNUD, 2013, p.9)

“Pitalito se caracteriza por una precipitación promedio anual de 1200 mm, con una humedad relativa del 79% y una temperatura de 22°C en el Valle y 18°C en la parte montañosa. El municipio comprende los rangos altitudinales entre 1200 a 2408 m.” (PNUD, 2013, p.23)

Pitalito hace parte de la subcuenca del alto Magdalena, abarcando la mayor parte de la cuenca del río Guarapas, principal afluente del Magdalena en el territorio. A la cuenca

del río Guarapas corresponde el río Guachicos como la principal fuente de abastecimiento de agua en el municipio. (PNUD, 2013, p.25)

En el último censo realizado por el Departamento Nacional de Estadística – DANE16, el departamento del Huila tiene una población total de 1.011.418 habitantes que equivale el 2.35% de la población colombiana. Según proyecciones del DANE el departamento del Huila para el año 2013 tiene una población total de 1.126.316 habitantes que corresponde al 2.27% de la población del país. Al analizar la distribución de la población por municipios, se encuentra a Pitalito con el 11% como el segundo municipio con mayor participación en la población de departamento, tan solo por debajo de Neiva, la cual por ser ciudad capital concentra el 30% de la población. (PNUD, 2013, p.31)

#### **4.5 Marco temporal**

En el desarrollo y elaboración del proyecto de Investigación, teniendo en cuenta los procedimientos y acciones de alcance que determinan el cumplimiento de los objetivos trazados, se presenta que, el tiempo a transcurrir en el proyecto es de un año. Estableciendo que, desde la planeación hasta la obtención de los resultados ejecutando los procesos que lo estructuran.

Hipótesis 1: La aceptación y apropiación de la planeación y la estructuración del modelo estratégico para la optimización del área del talento humano a través, de la Plataforma CDK Manager para el sector Agrícola y Pecuario en el Municipio de Pitalito, cuenta en el seguimiento y desarrollo de la actividad, por cual, se establece el espacio temporal en tres meses, correspondiente al año establecido en la ejecución del proyecto de investigación.

Hipótesis 2: La debida y apropiada ejecución del proyecto de investigación del modelo estratégico para la optimización del área del talento humano a través, de la Plataforma CDK Manager para el sector Agrícola y Pecuario en el Municipio de Pitalito, evidenciando el reconocimiento de una factible ejecución de la misma, por cual, el tiempo para su debido desarrollo comprende de cuatro meses aproximadamente.

Hipótesis 3: Reconocimiento de los factibles y adecuados resultados abordados en el proyecto, identificando que, los resultados son funcionales para seguir en ejecución en otros espacios empresariales; todo ello, debido al análisis exhaustivo realizado, tiempo correspondido de cinco meses, correspondiente al año establecido en la ejecución del proyecto de investigación.

## **Capítulo V**

### **Metodología de la investigación**

La investigación será de carácter descriptivo toda vez que se abordará el problema mediante un análisis de las variables que lo originan, presentando una relación no explicativa de los efectos y consecuencias del problema, y planteando luego el escenario ideal sobre la base de las estrategias que se determinen y se acudirá a técnicas específicas para la recolección de la información.

Inicialmente se desarrollará un diagnóstico de la situación real de las empresas del sector agropecuario del Municipio de Pitalito, evidenciando las líneas estratégicas para lograr mejorar su competitividad y posicionamiento.

## **5.1 Tipo de estudio y diseño**

El estudio que se realizara es de tipo descriptivo, tomando en cuenta que se identifican los aspectos que conforman el problema de la empresa y se examinan características del universo de investigación, para llegar de lo general a lo particular. (Méndez, 2003).

De igual modo se recolectará información de primera mano con la empresa objeto de estudio por medio de entrevistas las cuales nos mostraran la realidad en el interior de la empresa, seguidamente se recolectará con ayuda de encuestas información con la realización de unos formularios desarrollados por los trabajadores como los directivos. Lo anteriormente mencionado será la información de primera línea (fuentes primarias). Las fuentes secundarias de la investigación serán la literatura existente con referencia a la temática planteada, de igual manera la revisión de tesis ya desarrolladas en el mismo ámbito, artículos, revistas científicas y especializadas las cuales darán base para el desarrollo de la investigación.

### **5.1.1 Descripción metodológica.**

El presente documento contempla una serie de parámetros que inciden con los objetivos planteados, como es el de realizar un diagnóstico sobre la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del municipio de Pitalito, Huila y Elaboración de una propuesta de diseño sobre una aplicación web y/o plataforma virtual para uso del sector agrícola y pecuario como plan piloto; con el fin de analizar la problemática existente según con la recolección de información de esta investigación.



### *Fases de la investigación*

Para el desarrollo de la Investigación se diseñaron unas fases y de esta forma poder lograr los objetivos propuestos son:

La primera fase correspondió al diagnóstico de las empresas Pymes en la ciudad de Pitalito Huila por medio de técnicas de muestreo, con la población objeto de estudio y así se dio cumplimiento al objetivo específico No.1

La segunda fase se determinó la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del Municipio, identificando los problemas que afrontan los empresarios con el fin de diseñar una propuesta de esta forma se da cumplimiento al objetivo No.2.

En la tercera fase se contempló efectuar un análisis sobre el panorama general del papel que juegan las Tecnologías de Información y Comunicación dentro de las PYMES del comercio y servicios dando cumplimiento con el objetivo No. 3.

La cuarta fase se Formular el plan estratégico, para la implementación de las Tic en las Pymes y así se cumplió con el objetivo No. 4

La fase quinta y última fase se una aplicación web para uso de las Pymes del sector comercio y servicios en la ciudad de Pitalito Huila, dando cumplimiento al objetivo 5.

### **5.1.2 Situación problema.**

La ausencia de una administración del talento humano de las entidades empresariales del sector, se evidencia al percibir de los resultados contemplados en una encuesta para empresas y entrevistas aplicadas en el presente documento, señalando que existe la necesidad de implementar y de fortalecer por medio de un mecanismo o modelo estratégico que cumpla en la optimización en el área de la administración del recurso humano.

### **5.1.3 Tipo de estudio.**

La presente investigación es de tipo exploratorio; dado el caso que se contempla los resultados obtenidos, a través, de una entrevista, aplicado a las empresas del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito, Huila.

### **5.1.4 Tipo de Variable.**

Las variables que se presentan, se identifican según la población comercial de las empresas del municipio de Pitalito que emite la Cámara de Comercio de Neiva, a través, de la Seccional Pitalito, Promoción del Comercio.

Según su naturaleza. Cualitativa:

- ✓ Nombre de la empresa.
- ✓ Correo electrónico y teléfono.
- ✓ Empresas del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito

### **5.1.5 Instrumento.**

Para la exploración de la presente investigación se aplica como instrumento una

entrevista a las empresas del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito – Huila, que se encuentran registradas en la Cámara de Comercio de Neiva seccional Pitalito. *Ver Anexo 1*

De igual manera se establece una entrevista a los gerentes para determinar si están de acuerdo en adquirir el producto que ofrece la investigación de forma objetiva, *Ver Anexo 2*

### 5.1.6 Universo y población objetivo

Según la fuente directa de la Seccional de la Cámara de Comercio de Pitalito informan con una base de datos de 458 empresas inscritas a septiembre de 2017, dedicadas al sector agrícola y pecuario.

La población objeto de estudio son los 458 empresas inscritas a septiembre de 2017, dedicadas al sector agrícola y pecuario. El tipo de muestra seleccionada es probabilística simple, en la cual todos los empresarios de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, teniendo en cuenta que la base de datos son referenciados por la Cámara de Comercio de Neiva. *Ver Anexo 3.* (Hernandez S., Fernandez C., & Baptista L., 2014).

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N= Población

Z= Nivel de confianza

d= Margen de error

p= Probabilidad de si ocurrencia

q= Probabilidad de no ocurrencia

Z= 95% de confianza y ( d ) margen de error =5%

**n = 210**

### Calculadora de Muestras

Margen de error:  
  
 Nivel de confianza:  
  
 Tamaño de Poblacion:

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 458**

**Tamaño de muestra: 210**

Figuras 3. Pantallazo de obtención de la muestra

Fuente. [http://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)

No obstante, se determina entrevistar a los gerentes para un 10% de las empresas encuestadas.

#### 5.1.7 Fuentes de Información.

**Primaria.** La información recolectada en esta investigación, corresponde a las empresas encuestadas según los datos de la seccional Pitalito de la Cámara de Comercio de Neiva; no obstante la plataforma CDK Manager.

**Secundaria.** Se recolectó la información, a través, de las páginas WEB según objeto de estudio con revistas indexadas, libros y artículos relacionados con aplicaciones, plataformas y de talento humano.

### 5.1.8 Recolección de datos.

Se realizó la recolección de datos con base en la observación e información recolectada, a través, del instrumento de la encuesta a partir de los datos referenciados por la Cámara de Comercio de Neiva seccional Pitalito, a continuación se relaciona la siguiente información:

- ✓ Diagnóstico de la implementación de talento humano, a través, de plataformas online.
- ✓ Observación sobre beneficios que otorgan las plataformas virtuales con respecto al uso operativo de perfiles, cargos, selección de personal, reclutamiento de personal, contratación de personal, evaluación de desempeño, entre otros.

## Capítulo VI

### Resultados

#### 6.1 Diagnóstico de las empresas Pymes en la ciudad de Pitalito Huila

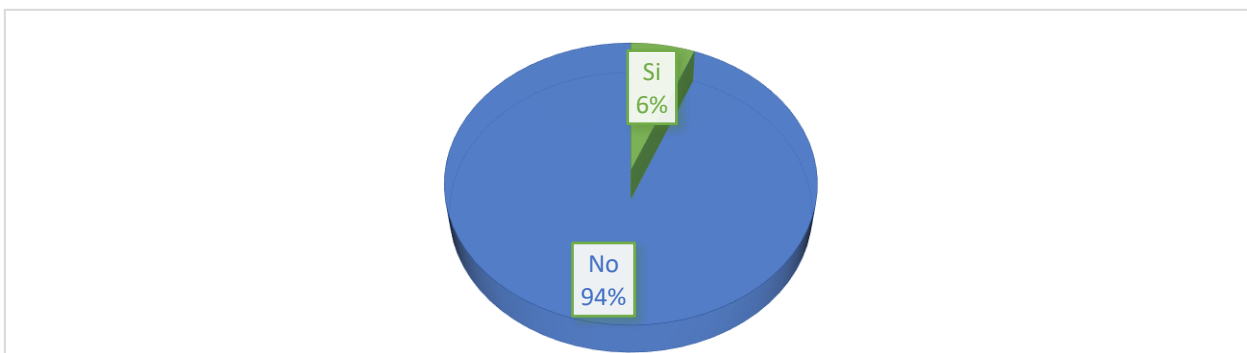
##### 6.1.1 Resultados de las encuestas y sus respectivos análisis.

#### 1. ¿La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida?

*Tabla 1. La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida*

1. ¿La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida?	Cantidad	Frecuencia
Si	12	6%
No	198	94%
Total	210	100%

*Fuente. Los Autores*



Gráfica 1. La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida

Fuente. Los Autores

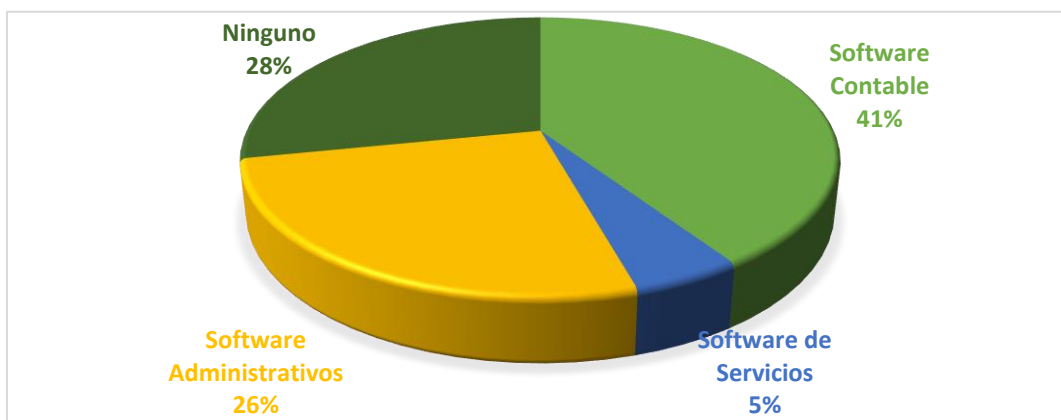
Según las empresas encuestadas del 100%, el 6% afirman que implementan el área de talento humano, mientras el 94% responden negativamente, es notorio que las empresas en el municipio de Talento Humano no tienen el área de talento humano definida.

## 2. ¿Utilizan en la empresa algún software que alimenten información relacionada para la empresa?

Tabla 2. Utilizan en la empresa algún software que alimente información relacionada para la empresa

¿Utilizan en la empresa algún software que alimente información relacionada para la empresa?	Cantidad	Frecuencia
Software Contable	86	41%
Software de Servicios	11	5%
Software Administrativo	55	26%
Ninguno	59	28%
<i>Total</i>	<i>210</i>	<i>100%</i>

Fuente. Los Autores



Gráfica 2. Utilizan en la empresa algún software que alimente información relacionada para la empresa

Fuente. Los Autores

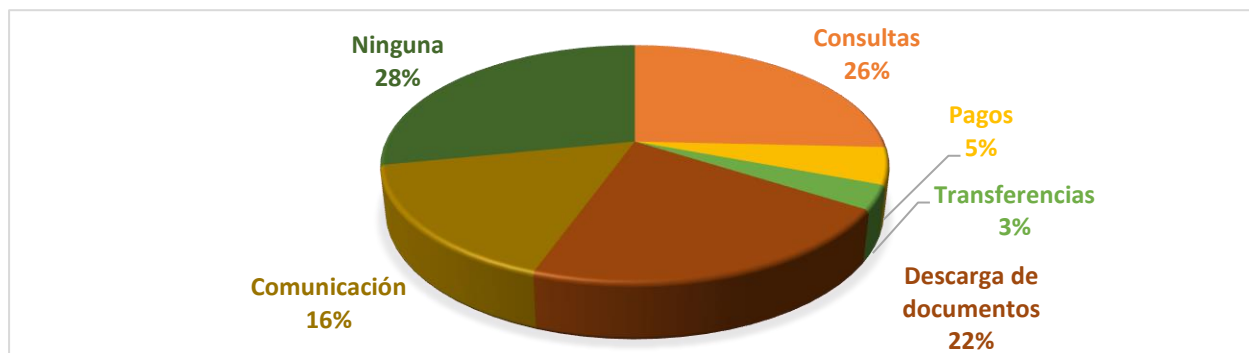
El 41 % de empresas encuestadas afirman utilizar software relacionados con operaciones contables, el 5 % con software de servicios, el 26 % con Software administrativos y el 28 % no lo utilizan. Dejando en evidencia que a pesar de que no manejan talento humano, si aplican otros sistemas operativos para llevar información interna.

### 3. ¿En la empresa implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online, pagos, etc.?

Tabla 3. Implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online

En la empresa implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online, pagos, etc	Cantidad	Frecuencia
Consultas	55	26%
Pago	11	5%
Transferencias	6	3%
Descarga de Documentos	46	22%
Comunicaciones	34	16%
Ninguno	59	28%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 3. Implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online

Fuente. Los Autores

Movimientos online, a través, de plataformas, el 5% lo utilizan en pagos, el 3% en transacciones, el 22% en descargas de documentos, el 16% en comunicación y el 26% no lo utilizan, por lo tanto, es evidente que si hay un despliegue de utilización sobre el manejo online en diferentes áreas, dejando un porcentaje reductorio y significativo sobre desconocimiento o desconfianza por parte de los empresarios en utilizar los movimientos vía online.

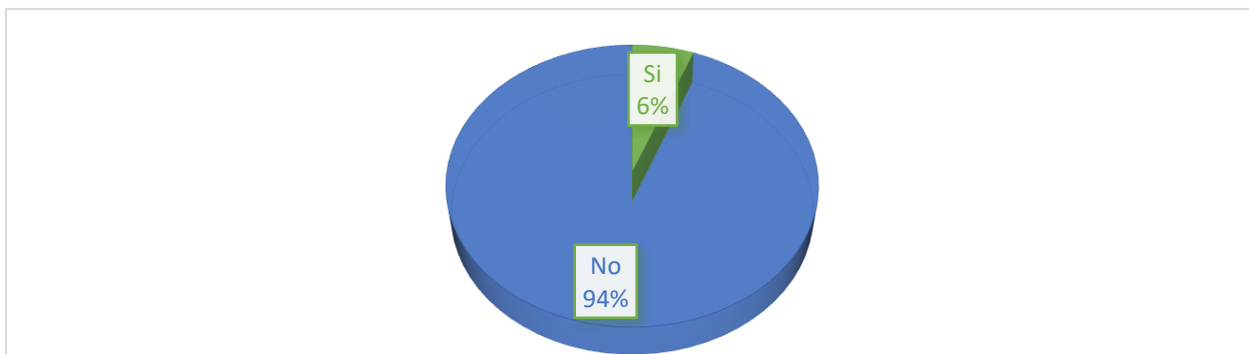
**4. ¿Sabe usted que hoy día, hay servicios de plataformas por internet que se puede trabajar almacenando información y operando logísticamente según sea el área de la empresa?**

Tabla 4. Almacenamiento de información y operación logística en empresas. Elaboración propia basada en la recolección de datos

4. ¿Sabe usted que hoy día, hay servicios de plataformas por internet que se puede trabajar almacenando información y operando logísticamente según sea el área de la empresa?	Cantidad	Frecuencia
Si	12	6%
No	198	94%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores





Gráfica 4. Almacenamiento de información y operación logística en empresas. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

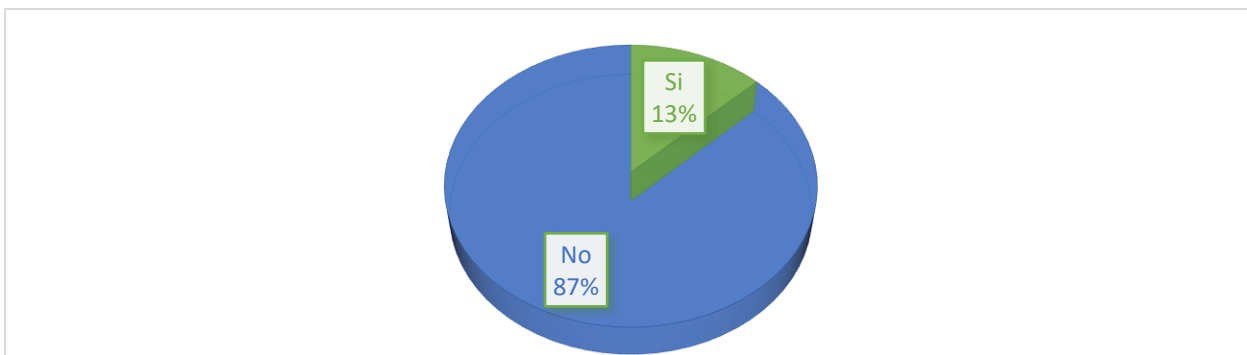
Se observa que las empresas contestan en las encuestas un 6% que conocen de operaciones de información y operación logística, a través, de las redes online, mientras un 94% no la utilizan, continúan las empresas con desconocimiento u otro factor real a la desconfianza por temor a la inseguridad informática.

### 5. ¿Conoce usted sobre plataformas vía internet que brinden alternativas a las empresas para que almacenen la información de modo de consulta y operación en tiempo real?

Tabla 5. Conocimiento por parte de las empresas, que existen plataformas virtuales donde ofrecen almacenamiento y operación en tiempo real. Elaboración propia basada en la recolección de datos

5. ¿Conoce usted sobre plataformas vía internet que brinden alternativas a las empresas para que almacenen la información de modo de consulta y operación en tiempo real?	Cantidad	Frecuencia
Si	27	13%
No	183	87%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 5. Conocimiento por parte de las empresas, que existen plataformas virtuales donde ofrecen almacenamiento y operación en tiempo real. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

Se detecta un 13% afirmativamente que las empresas conocen sobre plataformas virtuales que ofrecen beneficios de almacenamiento y operación virtual en tiempo real, mientras el 87% desconocen o tienen desconfianza. Dejando un valor significativo de respuestas que la mayoría de empresas no están bien informadas sobre los productos y beneficios que ofrecen las plataformas virtuales.

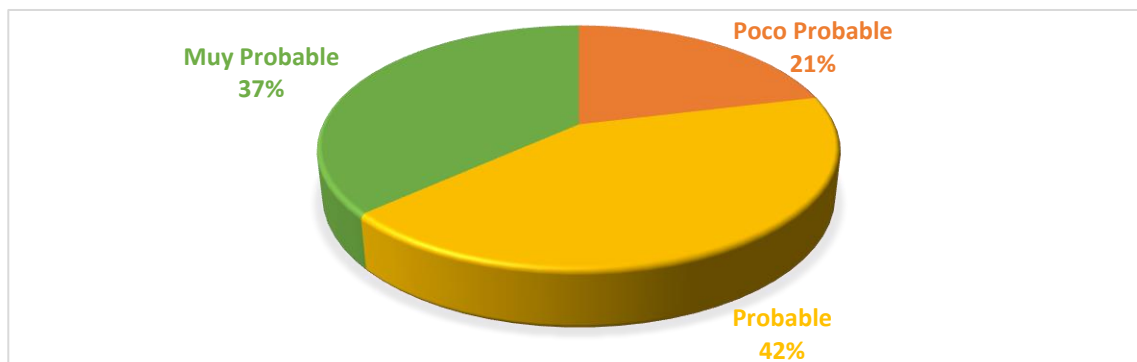
**6. ¿Le gustaría que la empresa donde usted trabaja, implemente un sistema operativo (Software) Online (Vía Internet), para mejorar el área de Talento Humano en Cargos o Perfiles, Selección, Reclutamiento, Contratación, Evaluación de Desempeño, Capacitación, Nómina, entre otros?**

Tabla 6. Gustos y preferencias donde las empresas requieren mejorar el área de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos

	Cantidad	Frecuencia
6. ¿Le gustaría que la empresa donde usted trabaja, implemente un sistema operativo (Software) Online (Vía Internet), para mejorar el área de Talento Humano en Cargos o Perfiles, Selección, Reclutamiento, Contratación, Evaluación de Desempeño, Capacitación, Nómina, entre otros?		
Poco Probable	44	21%

Probable	88	42%
Muy Probable	78	37%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 6. Gustos y preferencias donde las empresas requieren mejorar el área de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

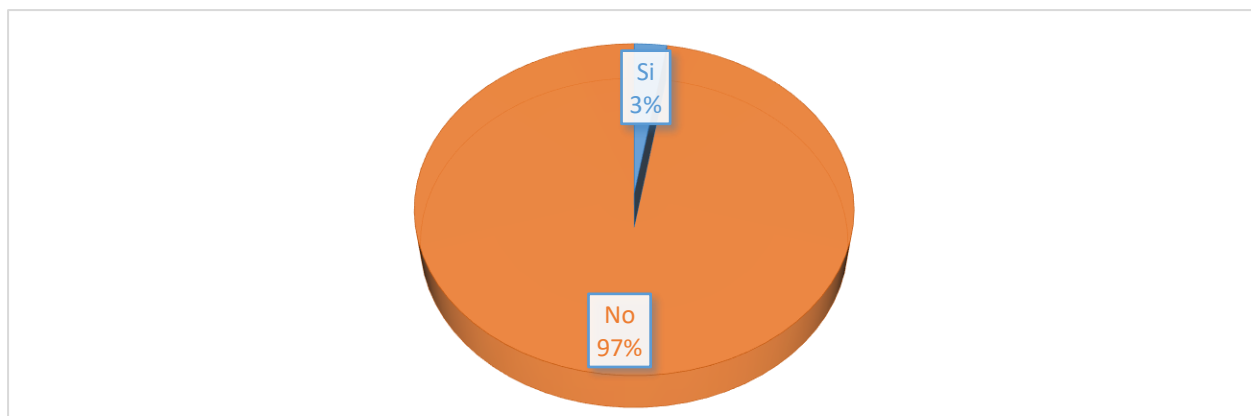
El resultado que arroja esta pregunta, el 42% probablemente puedan llegar a adquirir un sistema operativo de talento humano, mientras el 21% de las empresas encuestadas les gustaría implementar un sistema operativo online que les ayude a mejorar el área de talento humano con la selección, vinculación, contratación de personal y nómina, por lo tanto el 37% contestan de manera negativa.

### **7. ¿Usted ha escuchado o visto de alguna empresa que ofrezca el servicio de plataforma online en tiempo real en el área de Talento Humano?**

Tabla 7. Referencias de empresas que ofrecen el servicio de plataforma online en tiempo real d talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos

7. ¿Usted ha escuchado o visto de alguna empresa que ofrezca el servicio de plataforma online en tiempo real en el área de Talento Humano?	Cantidad	Frecuencia
Si	6	3%
No	204	97%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 7. Referencias de empresas que ofrecen el servicio de plataforma online en tiempo real d talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

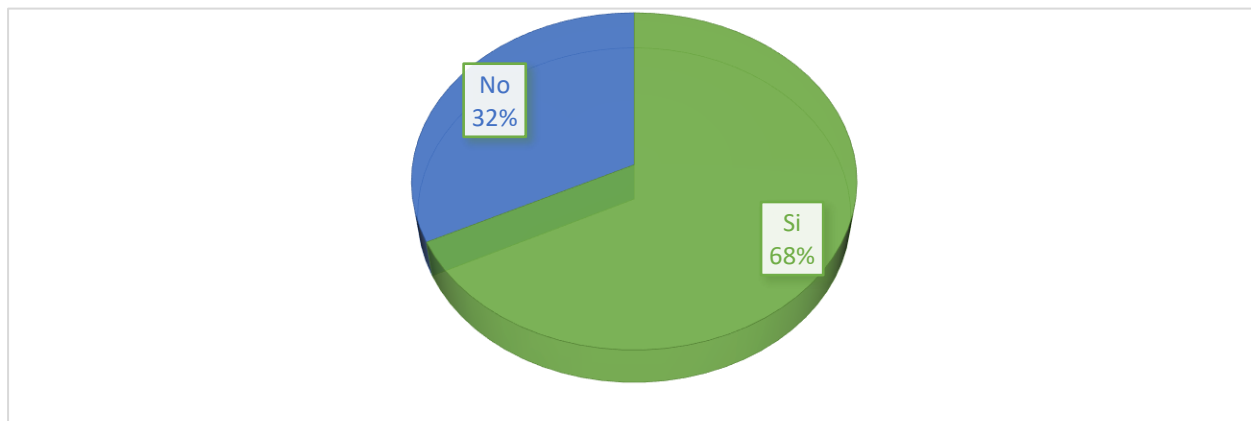
De las empresas el 3% tiene referencia de otras empresas que ofrecen el servicio de talento humano online y el 97% no tienen conocimiento, por lo tanto, es evidente que no hay referencias alguna de empresas que hayan enviado información al respecto a empresas del sector agrícola y pecuario en el municipio de Pitalito – Huila.

### **8. ¿Para adquirir este tipo de producto online, recurre usted a personas que lo hayan tomado y se basa por la experiencia que han tenido?**

Tabla 8. Adquisición de productos online, referencias y experiencias de terceros. Elaboración propia basada en la recolección de datos

8. Adquisición de productos online, referencias y experiencias de terceros. Elaboración propia basada en la recolección de datos	Cantidad	Frecuencia
Si	67	32%
No	143	68%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores



*Gráfica 8. Adquisición de productos online, referencias y experiencias de terceros. Elaboración propia basada en la recolección de datos*

*Fuente. Los Autores*

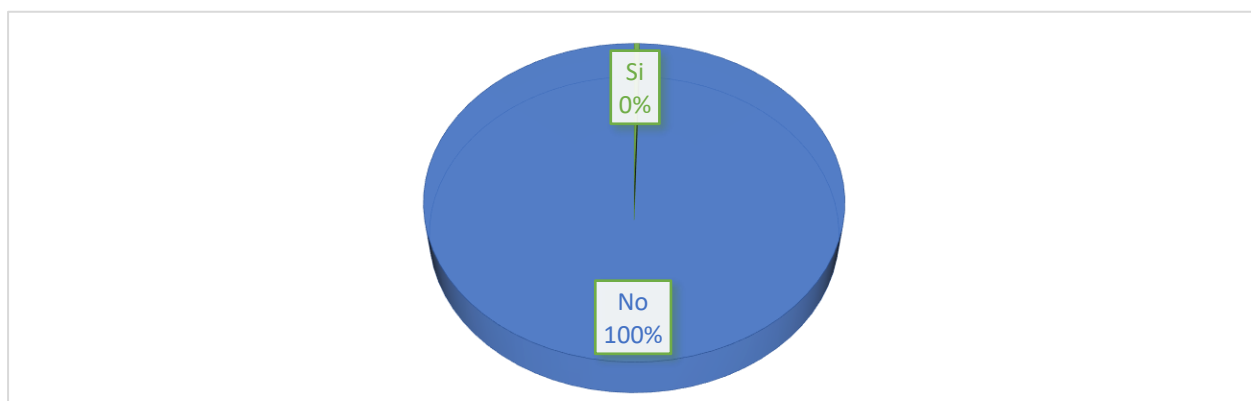
El 66% de las empresas encuestadas se basan por las experiencias de otras personas para adquirir productos online, mientras el 32% no lo tiene en cuenta. Es visible la opinión de los demás para que las empresas tomen decisiones propias.

**9. ¿A parte del módulo que ofrece CDK Manager, le gustaría implementar otro módulo diferente a lo mencionado?**

*Tabla 9. CDK manager, servicio de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos*

9. CDK manager, servicio de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos	Cantidad	Frecuencia
Si	-	0%
No	210	100%
Total	210	100%

*Fuente. Los Autores*



*Gráfica 9. CDK manager, servicio de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos*

*Fuente. Los Autores*

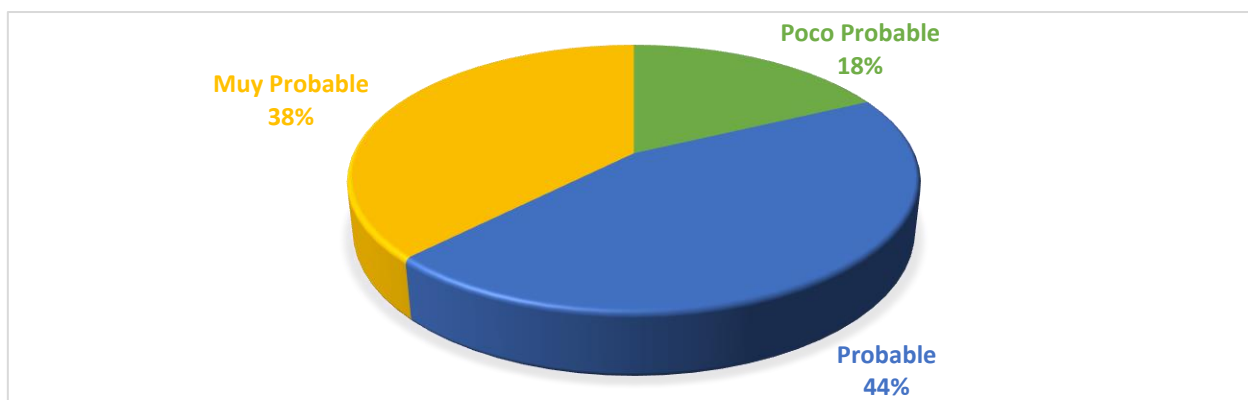
Es evidente que las empresas encuestadas no están de acuerdo con adquirir otro módulo diferente a talento humano para un 100%.

## 10. ¿Estaría interesado en adquirir la plataforma virtual servicio online, de talento humano CDK Manager?

Tabla 10. Empresas interesadas en adquirir CDK Manager. Elaboración propia basada en la recolección de datos

10. Empresas interesadas en adquirir CDK Manager. Elaboración propia basada en la recolección de datos	Cantidad	Frecuencia
Poco Probable	44	21%
Probable	88	42%
Muy Probable	78	37%
Total	210	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 10. Empresas interesadas en adquirir CDK Manager. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

En las empresas que son encuestadas, se percibe de manera afirmativa que se encuentran interesadas y muy probables en adquirir el producto de talento humano CDK Manager con 44%, probable con un 38% y un 18% no están interesadas.

### Conclusiones

La composición de las empresas en el Municipio de Pitalito, de acuerdo a los datos suministrados por la Cámara de Comercio de Neiva – Seccional Pitalito, es que el municipio

cuenta con 5.071 unidades productivas, divididas así: 5056 Pymes, 14 medianas y 1 empresa, para el estudio se seleccionaron solo las dedicadas al sector pecuario y agrícola, las cuales son 458 y aplicando la fórmula de muestreo finito, dio como resultado 210 encuestas.

El 94% de las empresas encuestadas no cuentan con un área de talento humano definida, y esto se puede dar por el tamaño de las mismas.

Las empresas en el Municipio de Pitalito, utilizan en la empresa software que alimente información relacionada para la empresa, así: un 41% el contable, 26% administrativo, 5%, de servicios y el 28% no utilizan software para ninguna actividad dentro de la organización.

Dejando en evidencia que a pesar de que no manejan talento humano, si aplican otros sistemas operativos para llevar información interna.

Los movimientos online, a través, de plataformas, el 5% lo utilizan en pagos, el 3 % en transacciones, el 22% en descargas de documentos, el 16 % en comunicación y el 26% no lo utilizan, por lo tanto, es evidente que si hay un despliegue de utilización sobre el manejo online en diferentes áreas, dejando un porcentaje reductorio y significativo sobre desconocimiento o desconfianza por parte de los empresarios en utilizar los movimientos vía online.

Se observa que las empresas contestan en las encuestas un 6% que conocen de operaciones de información y operación logística, a través, de las redes online, mientras un 94% no la utilizan, continúan las empresas con desconocimiento u otro factor real a la desconfianza por temor a la inseguridad informática.

Un 13% afirmativamente que las empresas conocen sobre plataformas virtuales que ofrecen beneficios de almacenamiento y operación virtual en tiempo real, mientras el 87% desconocen o tienen desconfianza. Dejando un valor significativo de respuestas que la mayoría



de empresas no están bien informadas sobre los productos y beneficios que ofrecen las plataformas virtuales.

El resultado que arroja esta pregunta, el 42% probablemente puedan llegar a adquirir un sistema operativo de talento humano, mientras el 21% de las empresas encuestadas les gustaría implementar un sistema operativo online que les ayude a mejorar el área de talento humano con la selección, vinculación, contratación de personal y nómina, por lo tanto el 37% contestan de manera negativa.

De las empresas el 3% tiene referencia de otras empresas que ofrecen el servicio de talento humano online y el 97% no tienen conocimiento, por lo tanto, es evidente que no hay referencias alguna de empresas que hayan enviado información al respecto a empresas del sector agrícola y pecuario en el municipio de Pitalito – Huila.

El 66% de las empresas encuestadas se basan por las experiencias de otras personas para adquirir productos online, mientras el 32% no lo tiene en cuenta. Es visible la opinión de los demás para que las empresas tomen decisiones propias.

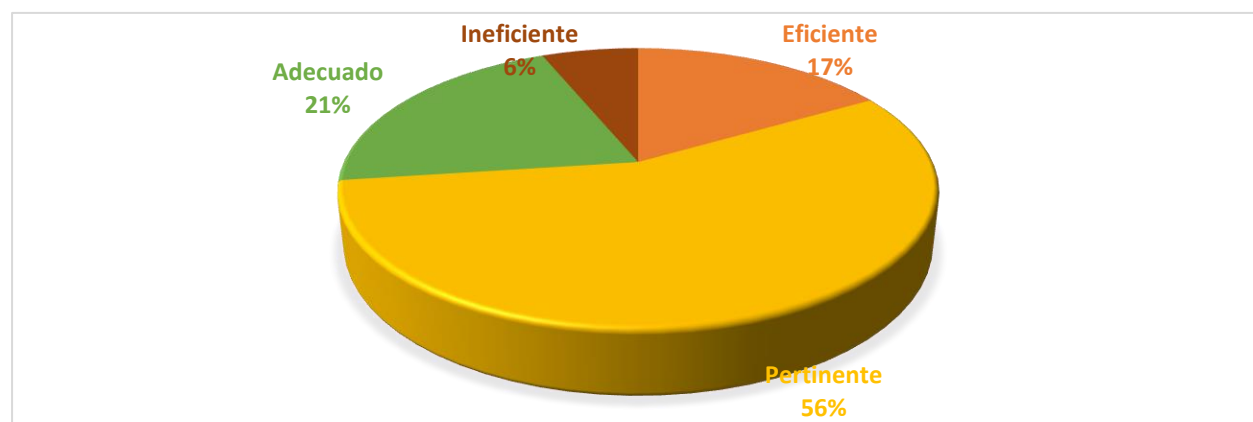
## 6.2 Diagnóstico sobre la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del municipio de Pitalito, Huila.

1- Como influye la comunicación en los procesos de talento humano.

Tabla 11. Influencia de la comunicación en los procesos de talento humano

1. Como influye la comunicación en los procesos de talento humano.	Cantidad	Frecuencia
Adecuado	32	21%
Pertinente	84	56%
Eficiente	26	17%
Ineficiente	9	6%
Total	150	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 11. Influencia de la comunicación en los procesos de talento humano. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

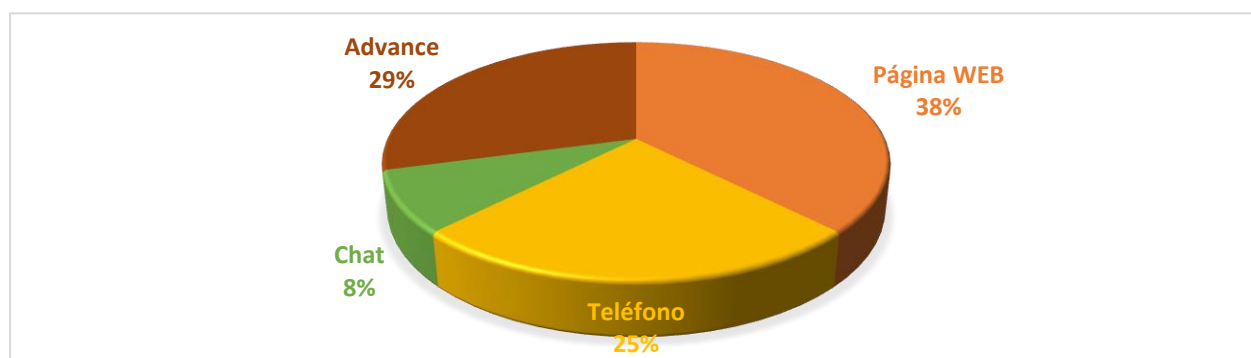
De acuerdo a las entrevistas que se hicieron los 150 participantes contestaron en un 56% que la comunicación en los procesos de talento humano, mientras que un 21% adecuado y eficiente el 17%.

2. ¿Cuál cree usted que es el medio más eficiente para comunicarse con el cliente externo?

Tabla 12. Medio más eficiente para comunicarse con el cliente externo

2. Medio más eficiente para comunicarse con el cliente externo	Cantidad	Frecuencia
Advance	44	29%
Página Web	57	38%
Chat	12	8%
Teléfono	38	25%
Total	150	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 12, Los medios más efectivos de comunicación. Elaboración propia basada en la recolección de datos

Fuente. Los Autores

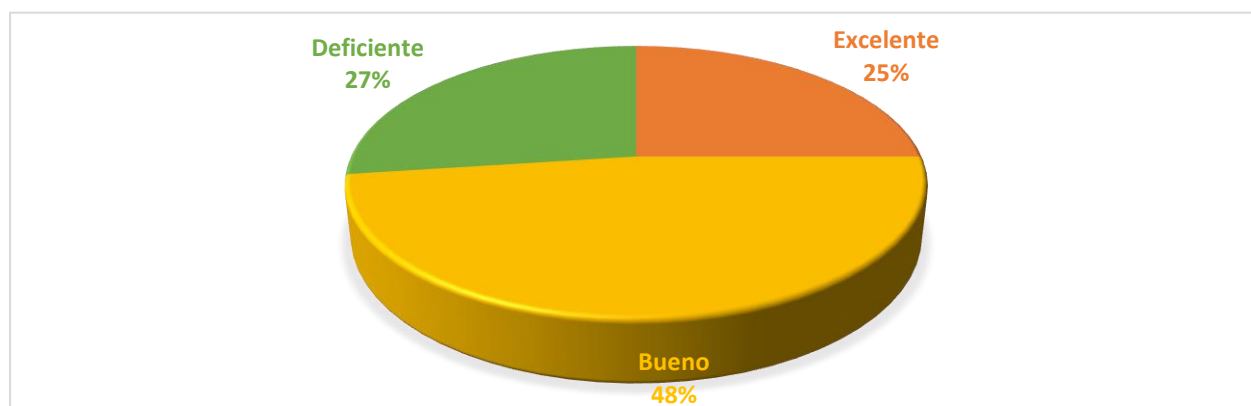
Para los empresarios entrevistados la página web es el medio más eficiente para comunicarse con el cliente externo, con un 38%, seguido del Advance con un 29%, y después el teléfono con 25%.

3-Teniendo en cuenta el sistema de información que tiene su empresa, los resultados son

Tabla 13. Calidad del sistema de información que tiene su empresa

3. Calidad del sistema de información que tiene su empresa	Cantidad	Frecuencia
Excelente	38	25%
Bueno	72	48%
Deficiente	41	27%
Total	150	100%

Fuente. Los autores



Gráfica 13. Calidad del sistema de información que tiene su empresa

Fuente. Los autores

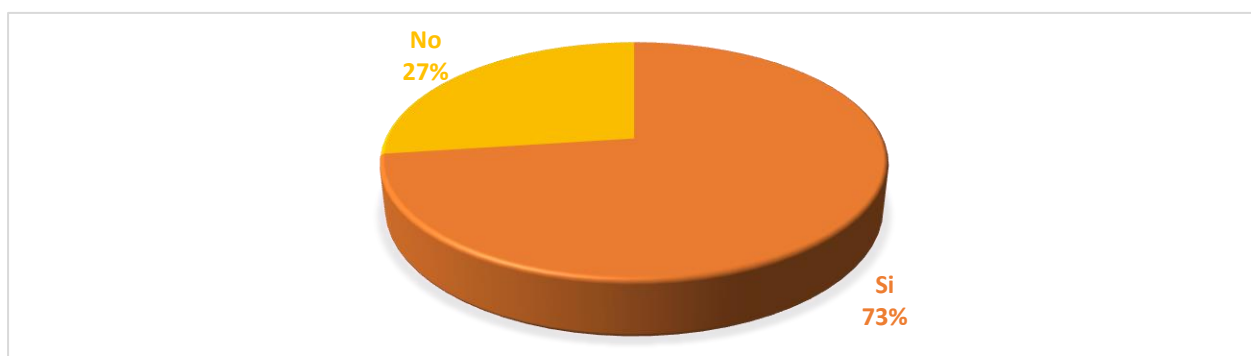
La calidad de los sistemas de información de las empresas de Pitalito en un 48%, los empresarios la definen buenas, 25% excelentes y solo un 27% deficientes.

4- Está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano

Tabla 14. Está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano

4- ¿Está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano?	Cantidad	Frecuencia
Si	110	73%
No	41	27%
Total	150	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 14. Está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano

Fuente. Los autores

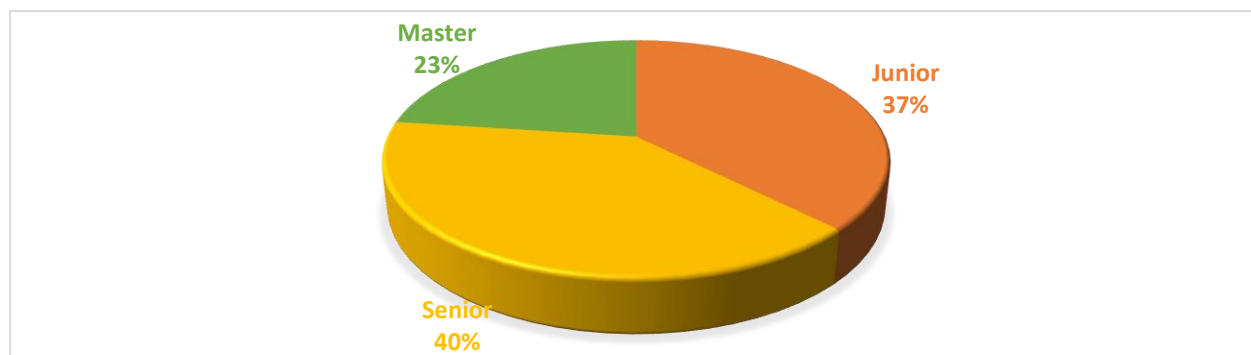
En las entrevistas se les presenta el software CDK Manager para el manejo del talento humano de la empresa, y el 73% están interesados en adquirirlo.

5- Cuál paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa.

Tabla 15. Paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa

5- Paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa	Cantidad	Frecuencia
Mater	35	23%
Junior	56	37%
Senior	60	40%
Total	150	100%

Fuente. Los Autores



Gráfica 15. Paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa.

Fuente. Los autores

Cuando se les presenta a los empresarios entrevistados, los diferentes paquetes que manejaría el software CDK Manager, el 40% está dispuesto a adquirir el paquete Senior, un 37% el Junior y solo un 23% el Master.

### **6.3 Análisis sobre el panorama general del papel que juegan las Tecnologías de Información y Comunicación dentro de las PYMES del comercio y servicios.**

El desarrollo del proyecto se lleva a cabo en el marco de trabajo ágil de gestión de proyectos llamada SCRUM, consiste en la especificación de requisitos y/o funcionalidades del sistema. Basados en la información, (se realiza una lista priorizada de cada una de las tareas a desarrollar dividida en fases). SCRUM propone sobre una lista de tareas priorizadas, estimar cada una de las tareas a desarrollar para cumplir con el objetivo. Con base a esto se realiza una planificación de Sprints, donde estos consisten en iteraciones con incrementos funcionales y de valor en SCRUM.

**Fase 1.** Por medio del estudio investigativo y analítico, se observa el funcionamiento de algunas empresas PYMES del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito – Huila, con respecto al manejo de la información sobre la administración del talento humano, para poder obtener la aceptabilidad por parte de las empresas entrevistadas y los requisitos que se deben tener en cuenta para la creación del diseño de la aplicación WEB, se deben relacionar a continuación las actividades:

Esta actividad se plantea el desarrollo de una serie de actividades a lo largo de la investigación, no obstante, es dispendioso identificar la problemática existente, a través, de consultas por medio de encuestas a las empresas según el objeto estudio, con el fin de obtener el conocimiento detallado si se encuentran interesadas en la adquisición del producto de la administración del talento humano, así mismo, poder recolectar información relevante sobre el tema relacionado y establecer unos objetivos claros para poder relacionar los procedimientos que se requieren para desarrollar tanto como el documento investigativo y el sistema operativo a crear.

Realización del Sprint 0 con el objetivo de alinear al desarrollador de software, a los interesados y al partícipe del proyecto, teniendo como objetivo el entendimiento de las prácticas de SCRUM.

**Fase 2.** Diseñar un sistema operativo, a través, de una plataforma virtual y/o aplicación WEB, con el fin de gestionar la administración del talento humano, basado en servicios de computación y almacenamiento virtual en la nube: En esta fase, siguiendo el marco de trabajo SCRUM, que tiene como uno de sus ejes fundamentales la entrega iterativa de software con funcionamiento al cliente en cada Sprint. Se realiza el diseño y desarrollo del sistema, a continuación se relacionan las actividades:

Diseñar la aplicación GESPYM, en esta actividad se relaciona con las tecnologías seleccionadas para el desarrollo del sistema y las historias de usuario, se determina de manera general como debe funcionar la aplicación y por quien debe ser desarrollada dentro del proyecto.

Planear el sistema Sprint, En esta actividad el Producto Owner (Participe del proyecto) define el objetivo del Sprint, de acuerdo con la lista priorizada de tareas denominadas Sprint Backlog y determinando los elementos que se compromete a diseñar.

Ejecución del Sprint: El desarrollador va tomando las tareas del Sprint Backlog, cuando termina selecciona una nueva tarea hasta terminar toda la pila de tareas. Al final se cuenta con un software funcionando, el cual se convierte en la principal medida de avance del proyecto.

Revisión del Sprint: En esta actividad los miembros del equipo de trabajo muestran las nuevas funcionalidades que el desarrollador hizo durante el Sprint. Se obtiene una



retroalimentación para poder adaptar al plan para los próximos Sprints. En esta actividad se realizan pruebas unitarias de funcionamientos de los avances del proyecto, además se muestran los avances del proyecto comparando las tareas del Product Backlog desarrolladas respecto a las tareas pendientes por desarrollar.

**Fase 3.** Validar el sistema en las PYMES para determinar su desempeño y mejora de su funcionamiento de acuerdo a la experiencia de usuario: En esta fase se hará una validación del total del sistema directamente en las instalaciones de las empresas, con el objetivo de comprobar que el software responda correctamente a las necesidades de la misma. Las actividades de esta fase son:

- ✓ Diseñar casos de prueba: En esta actividad se especifican las necesidades, las condiciones y los procesos a seguir para la ejecución de la prueba. Esta actividad debe ser ejecutada principalmente por el participante del proyecto y el desarrollador.
- ✓ Ejecución de casos de prueba: En esta actividad se entrega el sistema a las PYMES para su operación. En la ejecución de esta prueba se contará con el acompañamiento del participante y el desarrollador, con el objetivo de capturar información precisa en el caso de existir un inconveniente en el sistema o un mal entendimiento de su operación.
- ✓ Feedback: En esta actividad se parte de los resultados obtenidos en la ejecución de la prueba, para determinar aspectos a ser mejorados y/o corregidos. El Feedback es un proceso iterativo incremental que de acuerdo a su resultado determinará si es necesario realizar nuevas pruebas o se procede a la liberación final. Esta actividad será desarrollada por el participante del proyecto y el desarrollador.

El participante del proyecto se encargará de establecer y desarrollar propuestas de ideas de

incursión en los posibles mercados y en proceso de comercialización de la aplicación local en el municipio de Pitalito – Huila. Apoyado en la concepción, diseño, campañas publicitarias y de promoción de la aplicación WEB GESPYM. Utilizando herramientas tipo TIC como lo son las redes sociales y entre otras, es decir, se encargará de todo lo relacionado del Marketing Digital.

### **6.3.1 Definición de la temática**

CDK Manager cumple con los requerimientos y estándares de calidad, en cuanto a la administración del talento humano en tiempo real, CDK determina la necesidad básica existente en el mercado según objeto de estudio, la ausencia de herramientas y otros factores, influyen en una baja competitividad en el mercado.

El diseño de una plataforma online que opere en tiempo real, almacenando e informando las actividades de área de talento humano, es la idea principal que ofrece CDK Manager para mitigar los tiempos y optimizar el flujo de información de los trabajadores de las empresas.

No obstante, la plataforma cuenta con multiusuario, almacenamiento hosting con capacidad para 1000 empresas, con un amplio portafolio de servicio dentro del talento humano como la selección, vinculación y desvinculación de personal; evaluación de desempeño y nómina.

### 6.3.2 Estado del arte

Las investigaciones frente al objetivo del actual proyecto van acorde a las múltiples acciones teóricas que se abordan en los procedimientos del proyecto, pues, es necesario resaltar que, toda investigación que se efectúa tiene una base científica, pragmática, social, transversal y de alto impacto. Por ende, algunas investigaciones que se realizan en cada uno de los campos, poseen una acción transversal, evidenciando más de un impacto, un proceso interlineal que, al efectuar la investigación se puede hallar alguna relación de los objetivos ya propuestos, una cercanía a los propósitos de la misma o, una investigación que se ha realizado en otros campos.

De acuerdo al objetivo del proyecto, el diseño del modelo estratégico para optimizar el área de talento humano, a través de la plataforma CDK Manager para el sector agrícola y pecuario en el municipio de Pitalito-Huila, es necesario identificar que, otras investigaciones han planteado acciones similares con otros objetos de investigación, propuestas que han abordado algunos mecanismos metodológicos que logran generar un impacto, entre otros.

Sanabria Pulido, Pedro Pablo; Compilación. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Investigación EGOB. Universidad de Los Andes-Escuela de Administración Pública. En la compilación del autor, se evidencia varias investigaciones que abordan la necesidad inminente de establecer gestiones y acciones estratégicas para la administración y el fortalecimiento del talento humano en el sector público. Igualmente, cada una de las investigaciones realizadas por los autores y compilado por Sanabria Pulido, evidencia una estructura jerárquica de la investigación, desde las concepciones teóricas, la conformación de un estado de arte, diagnóstico, análisis, aplicación de investigaciones y resultados obtenidos. Todo

conlleva a identificar el modus operandi de la gestión estratégica en la administración del talento humano.

Calderón Hernández, Gregorio. *La Gestión Humana y sus aportes a las Organizaciones Colombianas*. Cuadernos de Administración, 19 (31), 9-55. El presente artículo diseñado, plantea desde dos concepciones, teórico y empírico, donde determinan el valor agregado de cada una de las dependencias de las organizaciones para una adecuada gestión humana, igualmente, caracterizando sus valores agregados. Cabe señalar que, el presente artículo es el resultado de una investigación que se plantea dos objetivos: desde lo conceptual, establecer un modelo teórico (debidamente validado) para determinar el valor que agregan las dependencias de gestión humana a las organizaciones y, desde lo empírico, caracterizar el valor agregado por las áreas de gestión humana a las empresas colombianas. Dado que se asume la dirección del talento humano como una actividad de gestión, en especial como una función estratégica en la dirección de las organizaciones, el estudio se aborda desde las teorías de gestión y se asume la teoría de recursos y capacidades como el eje para la comprensión del fenómeno. La investigación se realizó en 109 empresas colombianas, mediante una metodología cuantitativa que se complementó con técnicas cualitativas, como entrevistas a profundidad, grupos foco y benchmarking. Los resultados arrojan diferencias significativas en las empresas estudiadas, entre las dimensiones de valor agregado asumida teóricamente y entre los diversos sectores económicos.

Riascos Erazo, S., & Aguilera Castro, A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Cuadernos de Administración, 27 (46), 141-154.

La investigación esboza en la necesidad de incursionar las herramientas Tics, como propuesta necesaria y prioritaria para el fortalecimiento de los departamentos de talento humano y hacer una mejora continua en el desarrollo empresarial. El documento presenta una investigación realizada sobre la gestión del talento humano evaluando la aplicación de las herramientas Tics, identificando como la principal herramienta para caracterizar, optimizar, resolver algunas inquietudes y hacer mejoría en la entidad empresarial; determinando que por medio de las

herramientas Tics, logró fortalecer esta área y la multiplicidad de su existencia ha logrado facilitar en gran escala a las empresas.

Universidad Nacional de Colombia, Grupo de Investigación y Desarrollo en Gestión, Productividad y Competitividad - BioGestión; en convenio con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2011). *Sembrando Innovación para la Competitividad del sector Agropecuario Colombiano*. Giro Editores Ltda. Bogotá. Un trabajo altamente científico, académico, social, cultural y de alto impacto, es el presente documento que esboza un análisis exhaustivo y apropiado de los últimos alcances y las necesidades prioritarias e inminentes en el desarrollo tecnológico, tecnificación, acercamiento global, producción en masa, desarrollo programático de herramientas Tics para la administración del sector, entre otros, son los puntos claves que se desarrollan en cada una de las actividades del sector agrícola. El presente documento presenta un direccionamiento estratégico, donde esboza modelos y acciones apropiadas para lograr penetrar las herramientas tecnológicas y de comunicación para su debido desarrollo e, igualmente, señala los resultados a aplicar diferentes herramientas de direccionamiento, lineamientos organizacionales y el análisis productivo que se apropia para mejorar el sector rural del país.

## Capítulo VII

### Plan estratégico, para la implementación de las Tic en las Pymes.

#### 7.1 Situación Actual de la Empresa en relación al uso de las TICs.

A partir de las encuestas y entrevistas aplicadas a los propietarios de las empresas del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito, se realizó el análisis de la información, donde se seleccionó la información a utilizar para la caracterización de la empresa en el área del Talento Humano y uso de la TICs, para el manejo del talento humano.

Tabla 16. *Debilidades y fortalezas*

Matriz DOFA	Fortalezas	Debilidades
	Equipo de investigación profesional Costos bajos en la construcción de la plataforma	Poco espacio de almacenamiento hosting por apertura
Oportunidades Aceptación en el mercado Fácil comercialización	Construcción de estrategias comerciales	Ampliación de hosting según la cantidad de posibles clientes
Amenazas Economía baja de la región	Análisis y apoyo por parte del estado en emprendimiento	Crear necesidades en los clientes con respecto al tema presentado y ampliación de la red de clientes

**Nota.** Construcción de debilidades y fortalezas, a través, del estudio comercial convirtiendo las amenazas y debilidades en oportunidades y refuerzo en las fortalezas. Fuente. Elaboración propia basada en las necesidades de la investigación

#### 7.2 Plan de TICs para el manejo del talento humano.

Luego del análisis de las encuestas y entrevistas se procedió a la elaboración del plan TI, se diseña el modelo de TICs, para ello cada estrategia contiene como se debe desarrollar y que beneficios tendrá su implantación.

En las empresas donde se realizaron las entrevistas se encontraron las siguientes tecnologías:

Teléfonos móviles y convencionales tanto para la comunicación con los agentes internos y externos de la empresa.

WhatsApp utilizado para la comunicación con proveedores y clientes, intercambiando fotos relacionadas con los productos.

Computadores de escritorio utilizados para la organización de la información y la realización de transacciones a través del internet y correo electrónico, estas tecnologías solamente son utilizadas por el propietario de la empresa.

Es importante mencionar que los colaboradores manifiestan que el acceso a estas tecnologías facilitaría su trabajo, además señala uno de los entrevistados que “el acceso al internet le ayudaría a solucionar su dificultad el de saber qué tipo de repuestos le pueda quedar a una moto”, es decir, le serviría para investigar y dar respuesta acertada al cliente.

Calculadoras manuales para calcular y verificar las cuentas ya sea las que van a pagar los clientes como las que ellos cancelan a los proveedores.

### **Plan de integración TICs para Mipyes Agrícolas y Pecuarias**

Plan de TICs es una serie de etapas y acciones que facilitan la ejecución y seguimiento del progreso de la incorporación o desarrollo de las TICs en la organización de la misma y, por tanto, la consecución de las oportunidades de negocio previstas (Manene, 2011).

#### **Objetivos**

Proponer estrategias para la implementación de TICs, que aporten al manejo del personal dentro de las empresas agrícolas y pecuarias del Municipio de Pitalito.

Diseño de estrategias TICs ordenadas a las estrategias de negocio de cada una de las agrícolas y pecuarias del Municipio de Pitalito.

#### Estrategias TICs

Desarrollar e implementar un sistema de información que permita el control de entradas y salidas de los productos, así como también mejorar la atención en los procesos de ventas en cada una de las empresas

#### Proyectos

Mejorar los procesos internos de manejo del talento Humano

Utilizar medios tecnológicos para promoción de los productos y comunicación con los clientes y proveedores.

Tabla 17. *Resultados esperados*

	En la información recolectada, a través, de la investigación se plantea los siguientes resultados esperados.
Resultados esperados	<p>Aceptación de la página WEB en la población objeto de estudio</p> <p>Elaborar la productividad con respecto a la construcción de la plataforma</p>

Nota. Se relaciona los resultados esperados según objeto de estudio con el fin de evaluar a futuro su viabilidad. Fuente. Elaboración propia basada en el estudio de investigación



## Capítulo VIII

### Diseño de una aplicación web para uso de las Pymes del sector comercio y servicios en la ciudad de Pitalito Huila

#### 8.1 Diseño de prototipos y experimentación

La relación existente sobre la información del diseño y experimentación, se diseña con el propósito de revisar las necesidades sobre las características del producto, a través, de la ficha técnica indicando las debilidades o desventajas según el diagrama causa - efecto relacionado por el diagrama Ishikawa, a continuación se relaciona:

Tabla 18. *Ficha Técnica*

Nombre del producto:	Página WEB CDK Manager
Identificación del producto:	Diseño de Aplicación WEB sobre la Administración del Talento Humano, a través, de una plataforma Virtual con multiusuarios.
Descripción del producto:	La plataforma virtual CDK Manager es diseñada con el propósito de convertirla en una aplicación WEB empresarial en la administración del talento humano para optimizar la funcionalidad del área y así mismo convertir las empresas en ser más competitivas en el mercado del de la región.
Características del producto:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación básica de la página CDK Manager.</li> <li>- La plataforma virtual está conformada por cinco páginas (CDK Manager, acerca de, Corporación, Contacto y registro de usuarios.</li> <li>- Compatible: Posicionamiento SEO Google y Responsive.</li> <li>- Idioma con el lenguaje de programación PHP.</li> <li>- Como sistema gestor de base de datos MySQL es el encargado de manejar toda la información en la base de datos.</li> <li>- Yii2 cómo framework de PHP para facilitar el desarrollo de la aplicación.</li> <li>- La aplicación se encuentra almacenada en un hosting de Godaddy, incluyendo el dominio.</li> <li>- Plugins o widgets para mejorar la interfaz visual.</li> <li>- Tiempo de uso del producto: Un año.</li> <li>- Capacidad de almacenamiento: 250.000 archivos dentro de 100 Gigas.</li> <li>- Capacidad de disco: 512 Mg RAM.</li> <li>- Capacidad de procesador: 1 CPU.</li> <li>- Capacidad de multiusuarios: 100 procesos de entrada simultánea.</li> <li>- Capacidad de seguridad informática.</li> <li>- Capacidad de correos electrónicos: 50 Email.</li> <li>- Base de datos: Sistema gestor de base de datos MYSQL.</li> <li>- Servidor: Norte América.</li> <li>- Dirección IP: 160.153.50.2</li> </ul>
Ventajas:	- Rapidez en los motores de búsqueda y agilidad en el acceso.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opción de multiformularios, (pedidos, contactos, etc).</li> <li>- Administrable desde cualquier dispositivo, PC, Tablet, o Smartphone.</li> <li>- Plantillas y accesos a formularios nuevos.</li> <li>- Administración de funcionalidades de Godaddy</li> </ul>
Instrucciones de uso:	Registro de usuarios: (Empresa, Nombre, Nit, Numero de contacto, Dirección, Correo, Roles: Administrador de la página, Perfiles usuarios Gerente, empleados, Nombre y apellidos, Fecha de nacimiento, Género, Tipo de documento TI CC CE, Estado civil, soltero, casado, divorciado, Numero de contacto, Dirección, Correo electrónico, Foto de perfil, Hoja de vida, Contraseña, Confirmación de la contraseña, IP de registro, Fecha de creación, Fecha de actualización, Fecha de uso, Nómina, Inicio de sesión (usuario + contraseña).

**Nota.** Ficha técnica de la página web CDK Manager, identificando las características del producto, describiendo las ventajas e instrucciones de uso. Fuente. Elaboración propia basada en el estudio de investigación. Fuente. Elaboración propia basada en la construcción de la ficha técnica

### Módulos de propuesta para la elaboración de la plataforma virtual CDK

Manager sobre la administración del talento humano.

Tabla 19. *Módulo de documentos descargables de cada empresa*

Módulo documentos descargables:	<p><b>Documentos laborales:</b> Donde el personal puede descargar los siguientes documentos obligatorios de la empresa:</p> <p>Reseña histórica, Misión, Visión de la empresa</p> <p>Reglamento interno de trabajo.</p> <p>Manual de funciones por cargo.</p> <p>Reglamento de higiene y seguridad industrial.</p> <p>Política de calidad.</p> <p>Política medio ambiental.</p> <p>Política de convivencia laboral.</p> <p>Política de prevención de acoso laboral.</p> <p>Política de no alcohol, no drogas y no fumadores.</p> <p>Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.</p> <p>Política de seguridad vial.</p>
---------------------------------	---

**Nota.** Módulo donde se puede insertar cada documento propio de cada empresa que se pueda descargar por cada usuario independiente de cada rol. Fuente. Elaboración propia basada en la construcción del módulo de documentos descargables.

Tabla 20. *Módulo de selección de personal de cada empresa*

Módulo selección de personal:	<p><b>Requisición de personal:</b> Se receptionan y se analizan las requisiciones de Talento Humano, según las necesidades presentadas para ocupar cargos vacantes en la empresa y/o creación de nuevos cargos.</p> <p><b>Convocatorias:</b> Se realiza la convocatoria pública a fin de que todas las personas interesadas se enteren de la vacante que se presenta.</p> <p><b>Recepción de hojas de vida:</b> Se receptionan hojas de vida de los aspirantes al puesto, para los diferentes cargos</p>
-------------------------------	--

---

**Publicación de hojas de vida seleccionadas:** Se eligen las mejores hojas de vida teniendo en cuenta que cumpla con los requisitos y el perfil exigido, según Manual de funciones, con el fin de aplicar las pruebas en las fechas establecidas por la empresa.

**Publicación de los candidatos seleccionados:** Teniendo en cuenta los resultados de las entrevistas y las pruebas aplicadas, se hace la selección del candidato, el que reúne y cumple todos los requisitos del cargo.

**Indicadores de productividad:** Informe semestral y anual

---

**Nota.** Módulo práctico de cada opción del usuario donde pueda consultar e interactuar la selección de personal como la requisición de personal, convocatorias, recepción de hojas de vida con sus respectivas publicaciones e indicadores de gestión. . Fuente. Elaboración propia basada en la construcción del módulo de selección de personal.

Tabla 21. *Módulo de vinculación y desvinculación de personal de cada empresa*

Módulo vinculación y desvinculación de personal:	<p><b>Expediente laboral:</b> Se abre el expediente laboral del trabajador, donde se archivarán todos los documentos soporte de su historia laboral; documentos para contratación (Hojas de vida, EPS, AFP, Caja de Compensación Familiar y ARL) Se receptiona los documentos requeridos y diligencia formatos.</p> <p><b>Exámenes de ingreso:</b> Se escanea los exámenes médicos correspondientes, para así iniciar su proceso de vinculación.</p> <p><b>Contrato laboral:</b> Dependiendo del caso se escanea el contrato de trabajo a término indefinido, fijo, prestación de servicios, entre otros.</p> <p><b>Solicitud de desvinculación:</b> Se escena la solicitud de desvinculación mediante carta de renuncia o por decisión justificada del Representante Legal a cada historia laboral.</p> <p><b>Notificación de desvinculación:</b> Se escena la notificación al trabajador del acto administrativo (aceptación renuncia o decisión motivada con declaratoria de insubsistencia).</p> <p><b>Exámenes de Egreso:</b> Se escanea los exámenes médicos correspondientes, para así iniciar su proceso de desvinculación.</p> <p><b>Liquidar prestaciones sociales:</b> Se liquidan las prestaciones sociales causadas a la fecha de retiro y se escanean los soportes. (Vacaciones, Prima de servicios, Cesantías, Intereses de cesantías, entre otros).</p> <p><b>Indicadores de productividad:</b> Informe semestral y anual.</p>
	<p><b>Nota.</b> Módulo práctico de cada opción del usuario donde pueda consultar e interactuar la vinculación y desvinculación de personal como Expedientes laborales, exámenes respectivos del personal, contratos, notificaciones e indicadores de gestión. Fuente. Elaboración propia basada en la construcción del módulo de vinculación y desvinculación de personal.</p>

Tabla 22. *Módulo de inducción, reinducción y desempeño de personal de cada empresa*

Módulo de inducción, reinducción y desempeño de personal:	<p><b>Registro de capacitación:</b> Se escanea el formato de capacitación de cada trabajador sobre la misión, visión, valores, historia, servicios que presta, conformación actual de la planta del personal de la entidad, comunicaciones, listado de números telefónicos, extensiones. Se hace entrega formal al funcionario del Reglamento Interno de la Entidad, Manual de funciones, o la parte pertinente a su cargo, Código de ética y Manual de Procedimientos existente a fin de asumir y ejecutar sus funciones.</p> <p><b>Registro de evaluación de inducción:</b> Se hace la evaluación de la Inducción, mediante el Formato Evaluación de Inducción.</p> <p><b>Registro de evaluación de reinducción:</b> Se hace la evaluación de la Inducción, mediante el Formato Evaluación de reinducción; Basado en la Evaluación de Desempeño, identificar las necesidades de re inducción del personal frente a la empresa o al cargo.</p>
---	---

---

**Registro de evaluación de desempeño:** Se escanea el registro del formato de evaluación de desempeño dos veces al año en los meses de Enero y Julio.

**Indicadores de productividad:** Informe semestral y anual.

---

**Nota.** Módulo práctico de cada opción del usuario donde pueda consultar e interactuar inducción, reinducción y evaluación de desempeño del personal como los registros de capacitaciones, evaluaciones e indicadores de gestión. Fuente. Elaboración propia basada en la construcción del módulo inducción, reinducción y desempeño de personal.

Tabla 23. *Módulo de liquidación de nómina de personal de cada empresa*

---

	Entrada y salida de personal.
	Liquidación de nómina.
	Liquidación de vacaciones.
	Liquidación de cesantías.
	Liquidación de intereses de cesantías.
	Liquidación de horas extras.
Módulo de liquidación de nómina de personal:	Liquidación de comisiones por ventas.
	Liquidación de honorarios.
	Desprendibles de nómina.
	Certificado de ingresos y retenciones.
	Aportes fiscales.
	Aportes parafiscales.
	Desprendibles de nómina.
	Certificado laboral del trabajador.

---

**Nota.** Módulo práctico de cada opción del usuario donde pueda consultar e interactuar la liquidación de nómina de personal como liquidaciones de nómina y todo lo referente al tema e indicadores de gestión. Fuente. Elaboración propia basada en la construcción del módulo de liquidación de nómina de personal.

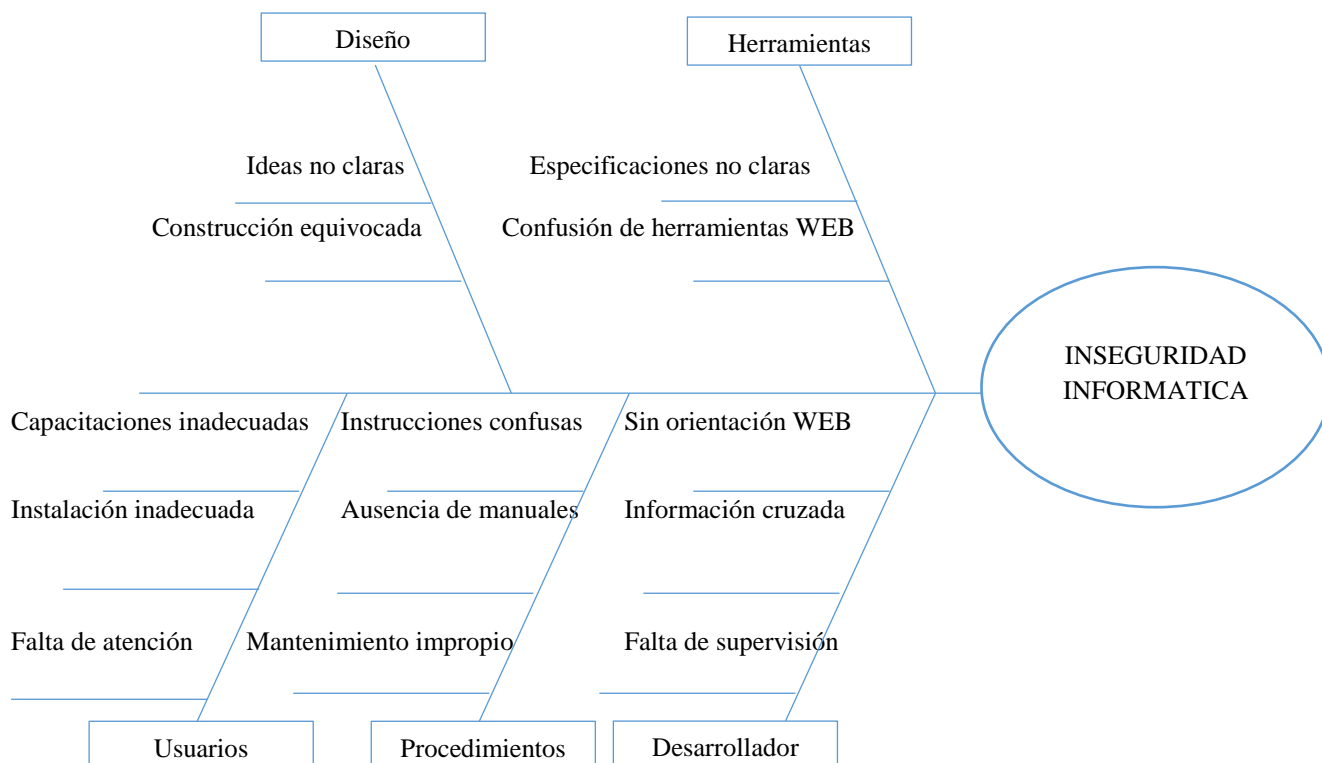


Figura 2. Análisis causa – efecto. Elaboración propia basada en la construcción de polémicas causales de las causas y efectos según el diagrama de Ishikawa

## 8.2 Aspectos financieros

Tabla 24. Programa de inversión fija del proyecto

Conceptos	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
<b>Activos fijos y tangibles</b>						
<b>Maquinaria y Equipo</b>	\$ 6.750.000					
<b>Mobiliario y decoración</b>						
<b>Muebles y Equipo de Oficina</b>	\$ 15.460.000					
<b>Subtotal</b>	\$ 22.210.000					
<b>Activos Diferidos</b>						
<b>Adecuaciones ,obras físicas</b>	\$ 10.540.000					
<b>Gastos pre operativos</b>	\$ 5.400.000					
<b>Subtotal</b>	\$ 15.940.000					
<b>Total Inversión Fija</b>	<b>\$ 38.150.000</b>					

Fuente. Los Autores

Tabla 25 Costos Operacionales

Concepto	AÑO 1
Gastos de producción	\$ 44.774.801
Gastos Administrativos	\$ 53.999.759
Gastos de venta	\$ 5.520.000
Total Costos Operacionales	\$ 104.294.560

Fuente. Los Autores

Tabla 26 Gastos de Producción

Concepto	AÑO 1
Materias primas	504.000
Mano de obra directa	18.465.000
Costos indirectos de fabricación	25.805.801
Total	44.774.801

Fuente. Los Autores

Tabla 27 Gastos de Administración

Concepto	AÑO 1
Sueldos y prestaciones	48.192.750
Servicios varios	1.061.009
Depreciación	1.558.000
Amort diferidos	3.188.000
Total Costos Operacionales	\$ 53.999.759

Fuente. Los Autores

Tabla 28. Costo mano de obra

Cargo	Remuneración mensual	Remuneración anual	Prestaciones sociales	Primer año
Desarrollador de Software	1.000.000	12.000.000	6.465.000	18.465.000
Total		12.000.000	6.465.000	18.465.000

Fuente. Los Autores

Tabla 29. Costos de materiales (primer año de operaciones)

Material	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Total año
A. Materiales directos				
Arriendo del hosting	Global	12	42.000	504.000
Subtotal materiales directos				504.000

B. Materiales indirectos				
Servicio de internet 6 gigas	Global	12	120.000	1.440.000
Subtotal materiales indirectos				1.440.000
Total				1.944.000

Fuente. Los Autores

Tabla 30. Costo de servicio (primer año)

Servicio	Medida	Cantidad	Costo unitario	Total año
Energía Eléctrica	Kw_ hora	7.200	350	2.520.000
Alumbrado público	Cargo fijo	12	9.500	114.000
Aseo	Cargo fijo	12	33.900	406.800
Acueducto	Mts3	1.000	2.500	2.500.000
Servicio de Celular	Promedio	12	1.000.000	12.000.000
Mantenimiento Equipo	Bimensual	6	25.000	150.000
Arrendamiento	Mensual	12	500.000	6.000.000
Total				23.690.800

Fuente. Los Autores

Tabla 31. Remuneración al personal administrativo

Cargo	Remuneración mensual	Remuneración anual	Prestaciones sociales	Años
Gerente general	1.500.000	18.000.000	9.697.500	27.697.500
Contador (honorarios)	400.000	4.800.000		4.800.000
Secretaria	850.000	10.200.000	5.495.250	15.695.250
Subtotal	2.750.000	33.000.000	15.192.750	48.192.750

Fuente. Los Autores

Tabla 32. Otros gastos administrativos

Servicio	Unidad medida	de	Cantidad	Costo unitario	Total año
Útiles y papelería	Año		1	500.000	500.000
Servicios públicos	Año		1	436.009	436.009
Cafetería	Año		1	125.000	125.000
Total					1.061.009

Fuente. Los Autores

Tabla 33. Distribución de Costos

Costo	Costo fijo	Costo variable
<i>Costo de Producción</i>		
Mano de Obra directa		\$ 18.465.000
Mano de obra indirecta	\$ -	
Materiales directos		\$ 504.000
Materiales indirectos		\$ 1.440.000
Depreciación	\$ 675.001	
Servicios		\$ 23.690.800
Subtotal	\$ 675.001	\$ 44.099.800
<i>Gastos de Administración</i>		
Sueldos y prestaciones	\$ 48.192.750	
Otros gastos	\$ 1.061.009	
Pre operativos	\$ 3.188.000	
Depreciación	\$ 1.558.000	
Subtotal	\$ 53.999.759	
<i>Gastos de Ventas</i>		
Publicidad, promoción, transportes	\$ 5.520.000	
Subtotal	\$ 5.520.000	
Total	\$ 60.194.760	\$ 44.099.800
Costos totales		\$ 104.294.560

Fuente. Los Autores

Tabla 34. Datos para calcular punto de equilibrio.

Precio de venta	\$	3.000.000
Unidades a producir		48
Costo fijo		60.194.760
Costo variable total		44.099.800
Costo variable unitario	\$	918.746
Qo (pto equilibrio)		29

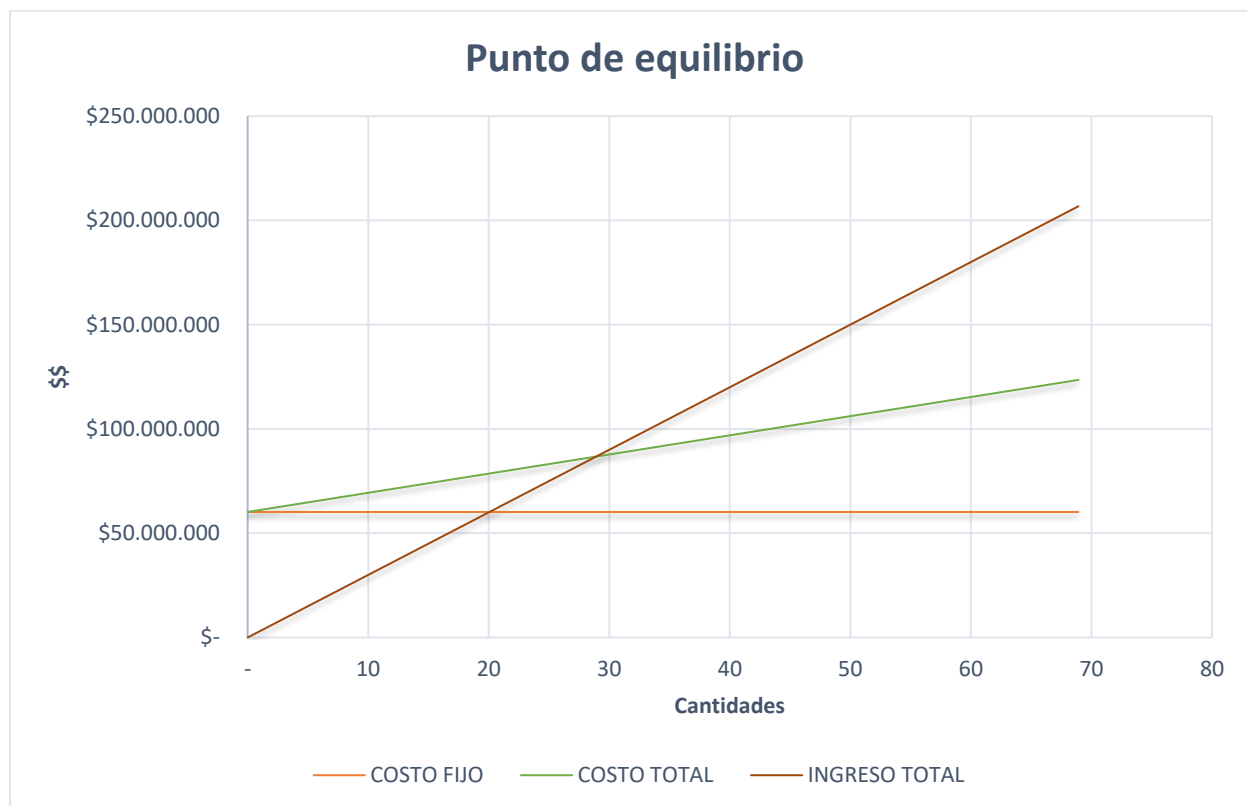
Fuente. Los Autores

Tabla 35. Datos Agrupados para calcular punto de equilibrio.

unidades	costo fijo	costo variable	costo total	ingreso total
0	\$ 60.194.760	\$ -	\$ 60.194.760	\$ 0
29	\$ 60.194.760	\$ 26.572.288	\$ 86.767.048	\$ 86.767.048
39	\$ 60.194.760	\$ 35.759.746	\$ 95.954.506	\$ 116.767.048
49	\$ 60.194.760	\$ 44.947.205	\$ 105.141.965	\$ 146.767.048
59	\$ 60.194.760	\$ 54.134.663	\$ 114.329.423	\$ 176.767.048
69	\$ 60.194.760	\$ 63.322.121	\$ 123.516.881	\$ 206.767.048

Fuente. Los Autores





Gráfica 16. Punto de Equilibrio

Fuente. Los autores

## Evaluación del Proyecto

### Situación Sin Financiamiento

VPN para el proyecto	\$	47.305.046
VPN para el inversionista	\$	47.305.046

### Situación con Financiamiento

VPN para el proyecto	\$	80.955.726
VPN para el inversionista	\$	73.313.650

TIR 38,92%

RBC 3,38

De acuerdo a los datos arrojados, tanto en el estudio financiero como en la evaluación del proyecto, la necesidad de adquirir un software para el manejo del talento humano es necesaria, dando un resultado favorable de un punto de equilibrio de 29 ventas al año y un VPN aceptable para la inversión.

### **8.3 Impactos**

#### **8.3.1 Impacto Económico**

Desde el punto de vista económico se considera que la implementación de la presente propuesta se verá reflejada tanto en el aspecto competitivo, como productivo de las empresas que compren el servicio.

#### **8.3.2 Impacto Social**

Desde el punto de vista social, la implementación del presente proyecto se verá reflejado su impacto en la transparencia y rapidez con la que las empresas clientes del servicio podrán manejar todo lo referente al talento humano al interior de las mismas.

#### **8.3.3 Impacto Ambiental**

Desde el punto de vista ambiental la implementación de la presente propuesta en las empresas que contraten el servicio contribuirá con el medio ambiente, ya que al tratarse de una plataforma virtual ahorrara horas de trabajo y lo más importante evitara el uso de papel.

## **Capítulo IX**

### **Verificación de objetivos**

Se puede afirmar por parte del grupo investigador que en el desarrollo del presente trabajo se lograron cumplir con cada uno de los objetivos propuestos:

Se realizó el diagnóstico de las empresas Pymes en la ciudad de Pitalito Huila por medio de técnicas de muestreo; como nicho del mercado de la propuesta planteada, se analizó la viabilidad comercial y económica de la misma.

Se efectuó el análisis sobre el panorama general de las Tecnologías de Información y Comunicación dentro de las PYMES del comercio y servicios; así mismo se formuló el plan estratégico para la implementación de las Tic en las Pymes para lograr hacerlas más competitivas.

Finalmente, se diseñó la aplicación web CDK Manager el cual opera en tiempo real, almacenando e informando las actividades del área de talento humano.

### Plan Estratégico

ACTIVIDADES	ACCION	DURACION (SEMANAS)	RESPONSABLE
Realizar un Diagnóstico de las empresas Pymes en la ciudad de Pitalito Huila por medio de técnicas de muestreo.	Como fuente principal utilizamos la información de la Cámara de Comercio del Municipio de Pitalito con una base de datos de 458 empresas inscritas en el 2017, aplicando como instrumento un censo a las empresas del sector agrícola pecuario del sector del Municipio de Pitalito Huila para determinar cuántas empresas Pymes contamos en el sector.	3	Cristian Echeverri y Danny Karina Torres
Realizar un diagnóstico sobre la gestión del talento humano que aplican actualmente las empresas agrícolas y pecuarias del municipio de Pitalito, Huila.	Teniendo en cuenta la información recogida de la fase 1 entramos a entrevistar por medio de encuestas al departamento de talento humano administrativo para analizar el estado en que se encuentra dicho departamento.	2	Cristian Echeverri y Danny Karina Torres
Efectuar un análisis sobre el panorama general del papel que juegan las Tecnologías de Información y Comunicación dentro de las PYMES del comercio y servicios.	Por medio de las encuestas que se realizaron con cada una de las empresas de percibió la necesidad y demanda que requiere en las empresas para mejorar sus herramientas de trabajo, como agilidad y productividad.	2	Cristian Echeverri y Danny Karina Torres
Formular el plan estratégico, para la implementación de las Tic en las Pymes.	Diseñar un sistema operativo, a través, de una plataforma virtual y/o aplicación WEB, con el fin de gestionar la administración del talento humano, basado en servicios de computación y almacenamiento virtual en la nube.	2	Cristian Echeverri, Danny Karina Torres e Ingeniero de Sistemas Julián Chávez
Diseñar una aplicación web para uso de las Pymes del sector comercio y servicios en la ciudad de Pitalito Huila	La plataforma virtual CDK Manager es diseñada con el propósito de convertirla en una aplicación WEB empresarial en la administración del talento humano para optimizar la funcionalidad del área y así mismo convertir las empresas en ser más competitivas en el mercado del de la región.	3	Ingeniero de Sistemas Julián Chávez

## Conclusiones

Después de desarrollado el presente trabajo, se pueden enunciar las siguientes conclusiones:

En la sociedad actual, gracias al modelo de la globalización se puede afirmar que el mundo empresarial cada día se vuelve más versátil, complejo y competitivo, por lo que se hace necesario que las empresas y organizaciones hagan uso de todas las herramientas que ofrece la tecnología como son las llamadas Tecnologías de la Información y las comunicaciones, TIC's.

En el caso de la propuesta presentada por el grupo investigador en este documento, esta presenta un alto grado de viabilidad por todos los aspectos: social, económico, tecnológico.

De la misma forma al no existir una competencia para el proyecto expuesto, se garantiza su viabilidad económica, la cual se verá reflejada en la versatilidad y la productividad de los clientes.

## **Recomendaciones**

Después de desarrollado el presente trabajo de investigación, se recomienda por parte de sus autores desarrollar otros estudios que permitan demostrar la viabilidad de plataformas como PLATAFORMA CDK MANAGER, para la administración del talento humano al interior de las empresas, no solo en el campo de las empresas agrícolas y agropecuarias, sino en organizaciones de todos los sectores productivos.

De la misma forma se considera importante que las propias gerencias de las empresas vean la necesidad y la importancia de implementar modelos como el propuesto en este documento bajo los parámetros tanto económicos, como sociales y tecnológicos, que se verán reflejados en la competitividad y productividad de las mismas.

### Referencias Bibliográficas

- Alderete María Verónica. Gutiérrez R, L. H. (1998). *La Aventura de Innovar*. Medellín: Camara de Comercio de Medellín.
- Alderete María Verónica. Gutiérrez R, L. H. (2012). *TIC y Productividad en las industrias de Servicios en Colombia*. Universidad del Rosario.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogota: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cobo Romaní, J. C. (2009). *El concepto de tecnologías de la informacion Bemchmarking sobre las definiciones de las TIC's en la sociedad del conocimiento*. Mexico: Facultad Latinoamericana de ciencias sociales.
- Concejo Municipal de Pitalito . (2016). *Plan de Ordenamiento Territorial 2016-2019*. Pitalito.
- Consejo Departamental de Ciencia y Tecnología del Huila. (2010). *Hacia una economia de Conocimiento. Plan estrategico de Ciencia, Tecnologia e innovacion*. Neiva.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- E., D. (2001). *Un analisis de la competitividad de las exportaciones de prendas de vestir de Centroamerica utilizando los programas y la metodologia Can y Magic*. Mexico: Naciones Unidas-Cepal.
- Enshassi, A. K. (2013). *Tendencias para optimizar la productividad en los proyectos de construccion en Palestina*. Revista de ingenieria de construccion.
- Eurostat, O. &. (2006). *Manual de Oslo. Guia para recogida e interpretacion de datos sobre innovacion*. TRAGSA.
- García Osorio, O. Q.-P. (2014). *Capacidades de innovacion, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios*. Cuadernos de administracion.
- González Pendás, P. (2012). *Influencia de las TIC's en el crecimiento de la productividad. Un analisis descriptivo*. Revista economia industrial.
- Jaimes Amoroch, H. B. (2009). *Planeacion estrategica de largo plazo, una necesidad de corto plazo*. Pensamiento y gestion.
- López Abreu Orlando Lucilo, G. M. (2015). *La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educacion superior*. Edumecentro.

- Mejía Giraldo, A. &. (2006). *Formacion del talento humano: factor estrategico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizacionesd*. Revista Cientifica Guillermo Ockham.
- Moodle. (2018). *Definiciones de plataforma virtual*.
- Pérez Subirats, J. L. (2003). *Diseño informacional de los sitios web*. ACIMED.
- Porter, M. y. (2009). *Como obtener ventaja competitiva por medio de la informacion*. Barcelona: Deusto.
- Raffo, E. y. (2003). *Estrategia integral para Pymes innovadoras*. Revista EAN.
- Raffo, E. y. (2005). *Diagnostico organizacional*. Mexico: Alfaomega.
- Raffo, E. y. (2005). *Fronteras de eficiencia para operadores de decisiones*. Revista industrial Data.
- Raúl, H. (2012). *El impacto de las TIC´s en la agricultura es enorme*. Cepal.
- Sierra Suárez, J. F. (2017). *Uso TIC´s agricola aun tiene ajustes en la cosecha*. Periodico el Colombiano.
- Sorescu, A. C. (2003). *Sources and financial consequences of radical innovation*.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions*. Harvard Business School Press.



## Anexos

### *Anexo 1. Formato Encuesta*

---

### ***Encuesta de Marketing Plataforma CDK Manager, Servicios Online de La Administración del Talento Humano para Pymes en el Sector Agrícola, Agropecuario y Pecuario.***

Nombre de la Empresa: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_ Tel.: \_\_\_\_\_

Empresas del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito Huila

---

Teniendo en cuenta la experiencia de la empresa donde usted labora en el Sector Agrícola, Agropecuario o Pecuario, por favor, responda las siguientes preguntas:

- 1) ¿La empresa donde usted labora, tiene el área de Talento Humano definida?    Si ( )                  No ( )
- 2) ¿Utilizan en la empresa algún software que alimenten información relacionada para la empresa?    Software Contable\_\_\_, Software de Servicios\_\_\_, Software Administrativos\_\_\_, Ninguno\_\_\_
- 3) ¿En la empresa implementan algún tipo de movimiento por internet como consultas online, pagos, etc.? Consultas\_\_\_, Pagos\_\_\_, Transferencias\_\_\_, Descarga de documentos\_\_\_, Comunicación\_\_\_, ninguna de las anteriores\_\_\_
- 4) ¿Sabe usted que hoy día, hay servicios de plataformas por internet que se puede trabajar almacenando información y operando logísticamente según sea el área de la empresa?    Si ( ) No ( )
- 5) ¿Conoce usted sobre plataformas vía internet que brinden alternativas a las empresas para que almacenen la información de modo de consulta y operación en tiempo real?    Si ( ) No ( )
- 6) Le gustaría que la empresa donde usted trabaja, implemente un sistema operativo (Software) Online (Vía Internet), para mejorar el área de Talento Humano en Cargos o Perfiles, Selección, Reclutamiento, Contratación, Evaluación de Desempeño, Capacitación, Nómina, entre otros? Poco probable\_\_\_, Probable\_\_\_, muy probable\_\_\_
- 7) ¿Usted ha escuchado o visto de alguna empresa que ofrezca el servicio de plataforma online en tiempo real en el área de Talento Humano? Si ( ) No ( )
- 8) Para adquirir este servicio online de recursos humanos, recurre usted a personas que lo hayan tomado y se basa por la experiencia que han tenido? Si ( ) No ( )
- 9) ¿A parte del módulo que ofrece CDK Manager, le gustaría implementar otra diferente a la mencionada? Si ( ) No ( )
- 10) ¿Estaría interesado en Adquirir la plataforma virtual servicio online, de talento humano CDK Manager? Muy poco probable\_\_\_, Poco probable\_\_\_, Muy probable\_\_\_

***¡Gracias por su atención!***

Estudiantes Especialización Estratégica de Mercadeo UNAD

---

Fuente. Elaboración propia

Anexo 2. Formato entrevista

---

**Entrevista de Marketing Plataforma CDK Manager, Servicios Online de La Administración del Talento Humano para Pymes en el Sector Agrícola, Agropecuario y Pecuario.**

Nombre de la Empresa: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistad: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_ Tel.: \_\_\_\_\_

---

Teniendo en cuenta la experiencia de la empresa donde usted dirige, por favor, responda las siguientes preguntas:

---

1- Como influye la comunicación en los procesos de talento humano.

a. Eficiente ( )      b. Pertinente ( )      c. Adecuado ( )      d. Ineficiente. ( )

2. ¿Cuál cree usted que es el medio más eficiente para comunicarse con el cliente externo?

a. Página Web ( )      c. Teléfono.( )      b. Chat ( )      d. Advance. (Medio escrito) ( )

3-Teniendo en cuenta el sistema de información que tiene su empresa, los resultados son

a) Excelentes ( )      b) buenos( x )      c) deficientes ( )

4- está interesado en adquirir el software CDK Manager para manejar lo relacionado al talento humano

a) Sí( x )      b) No( )

5- Cual paquete estaría dispuesto a comprar para su empresa.

Junior (800.000) ( )

Senior (1000.000) ( )

Máster (1.200.000) ( )

***¡Gracias por su atención!***

---

Estudiantes Especialización Estratégica de Mercadeo UNAD

Fuente. Elaboración propia

## Anexo 3. Listado de empresa del sector agrícola y pecuario del municipio de Pitalito - Huila

N°	RAZÓN SOCIAL	ACTIVIDAD ECONÓMICA
1	PRECOOPERATIVA COMERCIALIZADORA DE CAFE Y PRODUCTOS AGRICOLAS VERY STRONG COFFEE LTDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
2	COOPERATIVA NAHUICA DE COLOMBIA LTDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
3	PRECOOPERATIVA COMERCIALIZADORA CAFE DEL HUILA PRECOHUILA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
4	PRECOOPERATIVA AGRICOLA Y COMERCIALIZADORA DE CAFE ORO AGROCAFE ORO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
5	LA PRECOOPERATIVA DE CAFETEROS DEL SUR DEL HUILA COLOMBIANO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
6	PRECOOPERATIVA AGROCOMERCIALIZADORA EL PORTAL PITALITO LIMITADA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
7	PRECOOPERATIVA AGROCOMERCIALIZADORA GOLD COFFEE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
8	ASOCIACION DE GRUPOS ASOCIATIVOS CAFETEROS AGACAFE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
9	COOPERATIVA AGROCOMERCIALIZADORA SAN MATEO LTDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
10	COOPERATIVA DE COMERCIANTES DE GRANOS DEL SUR LTDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
11	COOPERATIVA COOLCOMAGRO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
12	PRECOOPERATIVA DE CAFE EL SELLO DORADO LTDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
13	PRECOOPERATIVA COMERCIALIZADORA DE CAFE NAHUICA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
14	PRECOOPERATIVA AGROCOMERCIALIZADORA PAZ DEL RIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
15	ASOCIACION DE PORCICULTORES DE PITALITO	A0144 ** Cria de ganado porcino
16	PRECOOPERATIVA COMERCIALIZADORA EMANUEL LTDA. EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
17	PRECOOPERATIVA AGRICOLA DEL BAIKAL LIMITADA EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
18	EMPRESA PRECOOPERATIVA AGRICOLA Y PECUARIA DEL SUR LIMITADA EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
19	ASOCIACION DEPARTAMENTAL DE CULTIVADORES DE MORA DEL HUILA AMOROPITA EN LIQUIDACION	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
20	ASOCIACION DE AVICULTORES DEL SUR	A0145 ** Cria de aves de corral
21	ASOCIACION DE GANADEROS Y CAFICULTORES DE PITALITO	A0162 ** Actividades de apoyo a la ganadería

22	EMPRESA COOPERATIVA PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE PLANTAS AROMATICAS Y MEDICINALES DEL HUILA AROMATICAS DEL HUILA EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
23	ASOCIACION DE GANADEROS DE PITALITO "ASOGAPI" EN LIQUIDACION	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
24	ASOCIACION SURCOLOMBIANA DE AGRICULTORES ORGANICOS EN LIQUIDACION	A0124 ** Cultivo de caña de azucar
25	GRUPO ASOCIATIVO EL SOL VEREDA EL DANUBIO CORREGIMIENTO DE VILLAS DEL NORTE EN LIQUIDACION	A0145 ** Cria de aves de corral
26	ASOCIACION DE AGRICULTORES LABOYANOS DEL MUNICIPIO DE PITALITO HUILA, EN LIQUIDACION	A0113 ** Cultivo de hortalizas raices y tuberculos
27	GRUPO ASOCIATIVO CAFE DE ALTA CALIDAD CAFARNAUN EN LIQUIDACION	A0123 ** Cultivo de cafe
28	GRUPO ASOCIATIVO AGRICOLA BETANIA EN LIQUIDACION	A0123 ** Cultivo de cafe
29	GRUPO ASOCIATIVO FAMILIAR DE TRABAJO Y PRODUCCION,TRANSFORMACION Y COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS AGRICOLAS SIN ANIMO DE LUCRO "EL LABOYANO" EN PITALITO EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
30	GRUPO ASOCIATIVO FAMILIAR DE TRABAJO Y PRODUCCION,TRANSFORMACION Y COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS AGRICOLAS SIN ANIMO DE LUCRO VILLA HUMEDAL EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
31	COOPERATIVA DE PRODUCCION COMERCIALIZACION Y EXPORTACION DE CAFE (AGROEXCAFE LTDA)	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
32	GRUPO ASOCIATIVO SAN ISIDRO	A0123 ** Cultivo de cafe
33	COMPRA DE CAFE CAROLINA GOMEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
34	GOMEZ VELA HERIBERTO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
35	DEPOSITO SAAVEDRA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
36	LA CASA DE LA GUADAÑA DE PITALITO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
37	AZA BERNAL ANA BEATRIZ	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
38	DISTRIFRUTAS DEL SUR LTDA EN LIQUIDACION	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
39	VALENCIA DUQUE JOSE OCTALIVAR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
40	JIMENEZ CARBONAL MARIA OFELIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
41	DEPOSITO TORRES	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
42	TORRES FETECUA HIPOLITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
43	AGUIRRE HENAO MARIA DEL CARMEN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
44	COMERCIALIZADORA SAN LUIS LTDA. EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
45	RODRIGUEZ CADENA MILLER DARIO	A0161 ** Actividades de apoyo a la agricultura
46	COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS IDEMA "COPROIDEMA" EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
47	COMERCIANTE ASOCIADOS DE PITALITO LTDA. EN LIQUIDACION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

48	CASTILLO GOMEZ EDGAR ALFONSO	G4722 ** Comercio al por menor de leche productos lacteos y huevos en establecimientos especializados
49	CABRERA MURCIA FERNANDO	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
50	NO ASIGNADO	A0113 ** Cultivo de hortalizas raices y tuberculos
51	CERON LIZCANO JOSE LISARDO	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
52	DEPOSITO SAN JORGE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
53	GUEVARA SANCHEZ JORGE ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
54	DEPOSITO EL CAFE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
55	CHANAGA JEJEN JOSE ANTONIO	G4723 ** Comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) productos carnicos pescados y productos de mar en establecimientos especializados
56	COMPRA VENTA DE CAFE ÑAÑEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
57	ÑAÑEZ BAMBAGUE JOSE EVER EN REORGANIZACION EMPRESARIAL	A0145 ** Cria de aves de corral
58	SANTANA PAEZ LUZ MARINA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
59	NIETO DIONISIO CARLOS LEONARDO	A0145 ** Cria de aves de corral
60	RAMOS CARVAJAL CRISTIAN FERNANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
61	CUELLAR ERAZO HORACIO	A0150 ** Explotacion mixta (agricola y pecuaria)
62	BARRAGAN OCAMPO CAMILO ALFONSO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
63	HERNANDEZ TORRES LUCERO EMILCER	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
64	NEUTA CASTRO CARLOS ANDRES	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
65	RAMIREZ TORRES JOSE BREZHNEV	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
66	VERY STRONG COFFEE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
67	GUTIERREZ JOSA ANGELA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
68	COLLAZOS PERDOMO ALBA LUZ	A0145 ** Cria de aves de corral
69	DELGADO DELGADO JUAN DAVID	A0123 ** Cultivo de cafe
70	BRACAFE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
71	MARDYZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
72	MARTINEZ ÑAÑEZ JULIO CESAR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
73	RINCON TORRES RICARDO	A0123 ** Cultivo de cafe
74	TRILLADORA Y DISTRIBUIDORA GARCIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
75	GARCIA OSORIO GERMAN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
76	ROJAS SILVA ANDRES FELIPE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
77	UNIVERSAL SPECIAL COFFEE USC	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
78	PEÑA JIMENEZ DAVID JOSHUA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
79	COMPRAVENTA DE CAFE SAN MATEO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

80	ALVAREZ BERMEO MARYI FERNANDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
81	VAQUIERO SANCHEZ JULIO CESAR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
82	COMPRA VENTA DE GRANOS FRUTAS Y VERDURAS M & S	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
83	MUÑOZ SILVA CARLOS GABRIEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
84	BODEGA 7	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
85	VILLALOBOS BURBANO MARIA CARLOTA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
86	RINCON VILLALOBOS RICARDO	A0123 ** Cultivo de cafe
87	AGROINVERSIONES DEL SUR SAS	A0161 ** Actividades de apoyo a la agricultura
88	ARTUNDUAGA GUTIERREZ NICOLAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
89	GRANJA VILLA NUEVA	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
90	CERQUERA MENDOZA GENTIL	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
91	DELICIAS FENIX SAS	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
92	SEMANATE TOVAR JENNY MARCELA	A0123 ** Cultivo de cafe
93	COMPRA DE CAFE Y PASILLA LA 14	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
94	LOSADA MUÑOZ DIEGO ALEJANDRO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
95	VALENCIANO PARRA JOSE RAUL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
96	VARGAS BARON OLGA LUCIA	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
97	GANADERIA AUTOSOSTENIBLE LA LUCY SAS	A0143 ** Cria de ovejas y cabras
98	EXOTICOS DEL MONTE	A0163 ** Actividades posteriores a la cosecha
99	MARROQUIN MORENO ANDREA XIMENA	A0163 ** Actividades posteriores a la cosecha
100	COMPRA DE CAFE LIBARDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
101	RODRIGUEZ YUSTRE LIBARDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
102	QUALITY COFFEE SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
103	SURCOLFRUITS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
104	RINCON MENDEZ CRISTHIAN FERNANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
105	RICODORNIZ SAS	A0145 ** Cria de aves de corral
106	RECEBERA SAN RAFAEL CRIOLLOS	A0123 ** Cultivo de cafe
107	CANTILLO ROJAS ARBEY ANTONIO	A0123 ** Cultivo de cafe
108	COMPRA Y VENTA DE CAFE SURLABOYANO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
109	MOSQUERA DELGADO LUZ DIVIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
110	COMPRA VENTA DE CAFE EL CANEY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
111	COMPRA DE CAFE GOLD COFFEE DE BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
112	HERMIDA ROJAS MAYELLY ANDREA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

113	AGROINDUSTRIAS DEL MACIZO COLOMBIANO SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
114	TERRA COFFEE SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
115	ZAPATA OCAMPO GILBERTO ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
116	EMPRESA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION BUENAVISTA SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
117	VIDAL VICTORIA DIANA LORENA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
118	AGROPECUARIA SHALOM VB	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
119	COMPRA Y VENTA DE CAFE EL REY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
120	REY PARDO RAMIRO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
121	CAFE LIGTH	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
122	VARGAS BARRERA GILDARDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
123	CAFE EXPORT COLOMBIA SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
124	SANMARTIN LIMA MANUEL ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
125	SENSORY COFFEE SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
126	COMPRA Y VENTA DE CAFE LOS CAMBULOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
127	ACHURI OLAVE JAIME ARTURO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
128	SARRIA ANDRADE JHON JOIBER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
129	COMPRA DE CAFE NAVIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
130	VALDERRAMA PERALTA LUZ MARY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
131	INGENIO & CAFE SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
132	SERVICIOS VETERINARIOS PITALITO	M7500 ** Actividades veterinarias
133	DEPOSITO MARTINEZ SANCHEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
134	COMPRA Y VENTA DE CAFE ORTIZ BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
135	ORTIZ ORDOÑEZ RODRIGO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
136	SAENZ JIMENEZ EDWIN ANDRES	A0145 ** Cria de aves de corral
137	COMPRA Y VENTA DE CAFE DANIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
138	BOLAÑOS BOLAÑOS JOSE NELSO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
139	BARBOSA MARTHA CECILIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
140	MURCIA CLAROS JOHN EDUARD	A0123 ** Cultivo de cafe
141	TACHE MEJIA ZAMIRA	M7500 ** Actividades veterinarias
142	COMERCIALIZADORA DE CAFE ESPECIAL BUENCAFE	A0123 ** Cultivo de cafe
143	TORRES ANACONA JUAN CARLOS	A0123 ** Cultivo de cafe
144	FRUTAS FERALLY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
145	JIMENEZ PENAGOS ALVARO HERLANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

146	COMPRA Y VENTA DE CAFE CECILIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
147	IBARRA ORTIZ CECILIA FERNANDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
148	COMERCIALIZADORA DE FRUTAS ESFRAN	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
149	ARTUNDUAGA IMBACHI CARLOS EMILIO	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
150	PITACOFFEE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
151	MUNOZ ORTIZ JOSE ALBERTO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
152	COMPRA DE CAFE MARTINEZ MARTINEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
153	MARTINEZ MARTINEZ LEONARDO FABIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
154	VETERINARIA EL LABOYANO	M7500 ** Actividades veterinarias
155	MOLINA TRUJILLO JOSE MANUEL	M7500 ** Actividades veterinarias
156	CASTRILLON JOVEN YURY MARLEY	A0145 ** Cria de aves de corral
157	VALDERRAMA HERNANDEZ NORVEYI	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
158	AGROINDUSTRIAL DEL MACIZO SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
159	CAFE ESPECIAL SAN MIGUEL S.A.S.	A0123 ** Cultivo de cafe
160	RODRIGUEZ QUIROGA JOSE NOLVIE	A0123 ** Cultivo de cafe
161	SILO GUEVARA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
162	SOLO EQUINOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
163	ROJAS ALVAREZ ADRIANA CAMILA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
164	MH INTERNACIONAL SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
165	YAÑEZ SALAMANCA YENIBER	A0145 ** Cria de aves de corral
166	WEISE BAUER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
167	GOMEZ COLLAZOS JUAN DARIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
168	GAITAN SILVA LUISA FERNANDA	A0145 ** Cria de aves de corral
169	CAFE ESPECIAL LA JUNGLA SAS	A0123 ** Cultivo de cafe
170	FOOD FOR THE WORLD SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
171	COMPRA DE CAFE MARIANA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
172	HERNANDEZ RAMIREZ ALEXANDRA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
173	CODORLABOYANA	A0145 ** Cria de aves de corral
174	COMPRA Y VENTA DE CAFE JAROLHEDER GUARNIZO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
175	GUARNIZO VILLARREAL JAROLHEDER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
176	ROJAS MURCIA JOSE ELQUIN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
177	ROJAS PEÑA LUIS JAVIER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
178	EMPRESA CAFETERA DON RICAURTE H SAS	A0123 ** Cultivo de cafe



179	CAFE ESPECIAL BAHOS MORA SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
180	CAFE ESPECIAL NOGALES LA RESERVA SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
181	COTURNICOLA BUENAVISTA SAS	A0145 ** Cria de aves de corral
182	CALDERON IMBACHI JAZMIN	A0145 ** Cria de aves de corral
183	MONTAÑA BETANCOURTH MARCOS AURELIO	A0123 ** Cultivo de cafe
184	VARGAS CALDERON MAYRA ALEJANDRA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
185	JOSE JOAQUIN ORDOÑEZ SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
186	VARGAS GARCIA CRISTIAN FERNANDO	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
187	COMPRA Y VENTA DE CAFE SAN MATEO RODRIGUEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
188	RODRIGUEZ MONTENEGRO ALEXANDER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
189	LUNA LOPEZ JUAN DE JESUS	A0111 ** Cultivo de cereales (excepto arroz) legumbres y semillas oleaginosas
190	VILLAMIL GUTIERREZ NELSON	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
191	ACOSTA URBANO ALEXANDER	A0145 ** Cria de aves de corral
192	ORDOÑEZ ARIAS ALBEIRO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
193	URBANO PEÑA ANA LUCIA	A0123 ** Cultivo de cafe
194	TODO SEMILLAS	A0111 ** Cultivo de cereales (excepto arroz) legumbres y semillas oleaginosas
195	PARRA SANABRIA DIANA MILENA	A0111 ** Cultivo de cereales (excepto arroz) legumbres y semillas oleaginosas
196	TRILLADORA DE MAIZ LA ESPIGA PITALITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
197	CAFE HUILA PALMARITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
198	ROJAS CLARA INES EN REORGANIZACION EMPRESARIAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
199	HERMIDA ROJAS EMPERATRIZ	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
200	PULSOCOOP 4	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
201	PULSOCOOP 7	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
202	PULSOCOOP 6	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
203	ROJAS CABRERA JHONATAN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
204	EXPORTADORES CAFE HUILA SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
205	GANADERIA LABOYANA JZ.S.A.S.	G4722 ** Comercio al por menor de leche productos lacteos y huevos en establecimientos especializados
206	PRODUCOL HUILA SAS	A0145 ** Cria de aves de corral
207	CAFE DE ALTA CALIDAD EMANUEL SAS	A0123 ** Cultivo de cafe
208	FINCA LA PALMA PITALITO	A0149 ** Cria de otros animales n.c.p.
209	CUELLAR OLAYA JOSE LISARDO	A0149 ** Cria de otros animales n.c.p.
210	KAWA COMERCIO SOSTENIBLE S.A.S	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
211	TIENDA DE MASCOTAS TERRITORIO ANIMAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

212	MUÑOZ OBANDO JOHN FREDDY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
213	DEPOSITO MONTEALEGRE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
214	ROJAS RAMIREZ CRISTIAN FELIPE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
215	MARIN ARTUNDUAGA WILTON	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
216	QUINTERO GUZMAN JUAN CARLOS	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
217	DEPOSITO DE MAIZ EL JARDIN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
218	VALDERRAMA SOLARTE FLONEYDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
219	MAJE GUEVARA ESTEBAN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
220	VARGAS CUBILLOS ALEJANDRA TATIANA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
221	HACIENDA LAURENTINA CARNES Y PARRILLA	G4723 ** Comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) productos carnicos pescados y productos de mar en establecimientos especializados
222	GARCIA VELEZ YAMILETH	G4723 ** Comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) productos carnicos pescados y productos de mar en establecimientos especializados
223	PULIDOSOTO- 8	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
224	PULIDOSOTO - 7	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
225	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA BRUSELAS 6	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
226	COOPERATIVA DE COMERCIANTES DE GRANOS DEL SUR PITALITO 3	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
227	COOPERATIVA DE COMERCIANTES DE GRANOS DEL SUR PITALITO 2	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
228	COOPERATIVA DE COMERCIANTES DE GRANOS DEL SUR PITALITO 1	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
229	PULIDOSOTO - 6	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
230	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA BRUSELAS 2	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
231	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA PITALITO 4	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
232	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA BRUSELAS 4	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
233	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA BRUSELAS 5	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
234	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA BRUSELAS 3	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
235	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA BRUSELAS 1	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
236	AGROEXCAFE PUNTO DE COMPRA PITALITO 2	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
237	CAFE SANTA ANA GOURMET	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
238	VARGAS SCARPETTA MIGUEL ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
239	NATURCAFE DEL MACIZO SAS	A0163 ** Actividades posteriores a la cosecha
240	COMPRA Y VENTA DE CAFE 1810	A0123 ** Cultivo de cafe
241	VETERINARIA Y TIENDA DE MASCOTAS PRETTY PETS	M7500 ** Actividades veterinarias
242	CARVAJAL MOLANO LEIDY SOFIA	M7500 ** Actividades veterinarias
243	INCHIMA QUINAYAS YINA PAOLA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

244	CAFE & GUADUA	A0123 ** Cultivo de cafe
245	CICERY PIZO JOSE MARTIN RODOLFO	A0123 ** Cultivo de cafe
246	AGROINSUMOS EL MACIZO	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
247	MUÑOZ SALAS JOSE ALDEMAR	A0121 ** Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
248	INVERSIONES MAJE MAJE SAS	A0123 ** Cultivo de cafe
249	ASPRILLA VAQUIRO JORGE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
250	ARTUNDUAGA ARTUNDUAGA MAGNOLIA ISABEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
251	GASCA SERNA JOHAN STEVEN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
252	FLOREZ JARAMILLO ALDEMAR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
253	DISTRIBUIDORA AGRICOLA DEL HUILA SAS	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
254	DEVIA HERNANDEZ DERLY	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
255	CENTRO DE ASISTENCIA TECNICA AGRO-VETERINARIA CASTA VET	M7500 ** Actividades veterinarias
256	SANCHEZ OVIEDO JOSE LUIS	M7500 ** Actividades veterinarias
257	COMPRAVENTA DE CAFE LA MONA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
258	CUBILLOS MONCAYO PAOLA ALEXANDRA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
259	COMPRA Y VENTA DE CAFE BODEGA 15	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
260	COMPRA Y VENTA DE CAFE ISABEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
261	SALAZAR CHAVARRO JOSE ALIRIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
262	BODEGA CERO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
263	BRAVO DAVIS JAVIER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
264	PANIFICADORA EL PARADERO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
265	ORTIZ MONRROY LEIDY	A0123 ** Cultivo de cafe
266	TOVAR PARRA DIEGO ALEJANDRO	A0162 ** Actividades de apoyo a la ganaderia
267	CRIADERO VILLA NAXLY	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
268	MUÑOZ PEÑA RIVEIRO	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
269	BAHOS CIELO ESPERANZA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
270	BOLAÑOS PUENTES ANDRES FELIPE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
271	CAFE ESPECIAL EL DORADO DEL MACIZO COLOMBIANO SAS	A0123 ** Cultivo de cafe
272	COMPRA DE CAFE LA SETENTA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
273	GARCIA DUARTE FERNANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
274	LOSADA PENAGOS BIANNEY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
275	ÑAÑEZ MISAEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
276	COMPRA Y VENTA DE CAFE LA LLANERITA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

277	COMPRA Y VENTA DE CAFE GLORIA OLARTE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
278	OLARTE GIRALDO GLORIA INES	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
279	NOGUERA GOMEZ DORYS MERCEDES	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
280	MAJE MONROY FABIO EN REORGANIZACION EMPRESARIAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
281	RUIZ ROJAS MIGUEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
282	VIVERO DE CAFE SAN JORGE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
283	COMPRA Y VENTA DE CAFE LIZARDO ARIZA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
284	COMPRA Y VENTA DE CAFE VERDE SECO Y PASILLA JUAN PABLO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
285	ANACONA DELGADO JUAN PABLO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
286	VIVERO INGALI	A0123 ** Cultivo de cafe
287	ROJAS PARRA JAIRO	A0123 ** Cultivo de cafe
288	COMPRA Y VENTA DE CAFE DANNY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
289	ANACONA FERNANDEZ MARI DEYANIR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
290	COMPRA Y VENTA DE CAFE ORO CAFE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
291	TORRES CUELLAR WILLIAM FERNANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
292	COMERCIALIZADORA AVICOLA MONTELIBANO SAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
293	DURAN OLARTE MIGUEL ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
294	COMPRA Y VENTA DE CAFE GASCA VALDERRAMA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
295	DEPOSITO GEOVANY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
296	RODRIGUEZ ACOSTA YOBANY HERNAN	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
297	AGROTEC DE PITALITO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
298	COMPRA DE CAFE DON DIEGO 1	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
299	HERNANDEZ CERON MARIA LORENA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
300	COMPRAVENTA DE CAFE LA CEIBA EL MACAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
301	HOYOS PALADINES MARIA SONIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
302	ALMACEN STIHL PITALITO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
303	SOCIEDAD DE HECHO ORTEGA PATIÑO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
304	ORTEGA ACHURY VICTOR HUGO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
305	PATIÑO VILLARRAGA ANDREA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
306	HUEVOS YEMA ROJA CASTILLO	G4722 ** Comercio al por menor de leche productos lacteos y huevos en establecimientos especializados
307	FERCAFE BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
308	SAMBONI DUBER FERNANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
309	COMPRA DE CAFE CAMI DE BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

310	GOMEZ MURCIA DIANA YANETH	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
311	DEPOSITO Y TRILLADORA LA UNION	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
312	ANTURY CARVAJAL OLVER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
313	COMPRA Y VENTA DE CAFE YIMI	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
314	MUÑOZ LOPEZ YIMI WILFREDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
315	COMPRA DE CAFE BRANDOL DE BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
316	RAMOS CHAVARRO OMAR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
317	BOLAÑOS DIAZ BRAYAN ALEJANDRO	A0145 ** Cria de aves de corral
318	COMPRA DE CAFE BOLAÑOS GOMEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
319	BOLAÑOS BOLAÑOS RUBIEL EN REORGANIZACION EMPRESARIAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
320	INVERSIONES FINCA EL MIRADOR SAS	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
321	COMPRA DE CAFE DON DIEGO DE BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
322	BRAVO URBANO YIMI JAVIER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
323	AGROPECUARIA SAN Y SEB SAS EN LIQUIDACION	A0149 ** Cria de otros animales n.c.p.
324	COMPRA VENTA Y DEPOSITO LUCHO DOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
325	MURCIA POLANIA EDWIN	A0142 ** Cria de caballos y otros equinos
326	MULTIAGRO'S PITALITO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
327	PROLECHE SAS	G4722 ** Comercio al por menor de leche productos lacteos y huevos en establecimientos especializados
328	QUISABONY ÑAÑEZ LUIS ALBERTO	A0123 ** Cultivo de cafe
329	MORENO CRUZ MARIO ARMANDO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
330	COMPRA Y VENTA DE CAFE BARRABAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
331	CRUZ ZUÑIGA EDUARDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
332	COMPRA Y VENTA DE CAFE LA ESQUINA DE BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
333	CACERES GONZALEZ CARLOS ALBERTO	A0113 ** Cultivo de hortalizas raices y tuberculos
334	COMPRA Y VENTA DE CAFE JHON F	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
335	HERNANDEZ BARRERA JHON FERNANDO EN REORGANIZACION EMPRESARIAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
336	GOMEZ CARVAJAL ODILA	A0145 ** Cria de aves de corral
337	ALMACEN TECNIGUADAÑAS & MOTOS	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
338	MARTINEZ EDGAR	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
339	SUPER POLLO BRUSELAS	A0145 ** Cria de aves de corral
340	COMPRA DE CAFE LA LLANERA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
341	HERNANDEZ RAMIREZ LINDRIYUSI	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
342	MENESES SANCHEZ WILBER ANDRES	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

343	GIRON PARRA DANI JANETH	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
344	CORREA ROJAS BENITO	A0150 ** Explotacion mixta (agricola y pecuaria)
345	COMPRA Y VENTA DE CAFE DUBER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
346	DORADO PETTE DUBER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
347	GRANJA GUAYABAL	A0144 ** Cria de ganado porcino
348	CARVAJAL RODRIGO	A0144 ** Cria de ganado porcino
349	AGROINDUSTRIA BIOCAFE ZONA FRANCA S.A.	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
350	RINCON LABOYANO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
351	SANCHEZ SANCHEZ CARLOS AUGUSTO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
352	TRUJILLO ORTIZ LILIANA	A0145 ** Cria de aves de corral
353	POLLO RICO SOLARTE ORTIZ	A0145 ** Cria de aves de corral
354	SOLARTE ORTIZ MIRYAM HELENNIA	A0145 ** Cria de aves de corral
355	COMPRA Y VENTA DE CAFE BODEGA NO. 3 NOGUERA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
356	NOGUERA GOMEZ MARCO ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
357	URBANOS ASOCIADOS LOCAL 8	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
358	CUBILLOS BOBADILLA MARICELA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
359	MURCIA VARGAS MARIA DORIS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
360	COMPRA VENTA Y DEPOSITO LUCHO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
361	TRUJILLO ANACONA GINA FERNANDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
362	ROJAS RAMIREZ EDMER WILLIAM	G4723 ** Comercio al por menor de carnes (incluye aves de corral) productos carnicos pescados y productos de mar en establecimientos especializados
363	ÑAÑEZ BAMBAGUE EIVAR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
364	COFFE SAN MATEO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
365	RODRIGUEZ CABRERA ANDERSON MANUEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
366	CABRERA CUSPIAN JESUS FERNANDO	M7500 ** Actividades veterinarias
367	CARCAFE LTDA PITALITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
368	AGROCERCAS DEL SUR	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
369	CRUZ VALENZUELA LUIS FRANCISCO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
370	COMPRA VENTA DE CAFE CAMACHO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
371	NUÑEZ CAMACHO ALVARO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
372	BRAVO MARITZA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
373	GALPONES LA PRIMAVERA	A0145 ** Cria de aves de corral
374	ROJAS JAIR	A0145 ** Cria de aves de corral

375	IBARRA CALDERON JOSE ADRIANO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
376	DEPOSITO JUAN ORTIZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
377	ORTIZ SALAZAR JUAN DE DIOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
378	CAFECRUZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
379	COOPERATIVA CAFETERA DE COLOMBIA CAFECOL AGENCIA NO. 7	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
380	MUÑOZ CERON LUCERO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
381	AGRICOLA TECNOLOGICA DE COLOMBIA LTDA (AGROTEC DE COLOMBIA LTDA)	A0113 ** Cultivo de hortalizas raices y tuberculos
382	OÑATE CARVAJAL JAIRO RAFAEL	A0123 ** Cultivo de cafe
383	SERVICONSTRUCCIONES E INGENIERIA DEL SUR	A0123 ** Cultivo de cafe
384	TWINS BELLEZA ANIMAL	M7500 ** Actividades veterinarias
385	COMPRA DE CAFE LOS REYES DE PITALITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
386	VIVERO LA MONTAÑA DE FLOR DE LIZ	A0123 ** Cultivo de cafe
387	CRIADERO IPA LA MARIANA	A0142 ** Cria de caballos y otros equinos
388	COMPRAVENTA DE CAFE CASTAÑEDA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
389	CASTAÑEDA VIDAL ANTONIO MARIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
390	AVICOLA EL HOGAR DEL POLLITO	A0150 ** Explotacion mixta (agricola y pecuaria)
391	RODRIGUEZ VILLAVIZAL RUBIEL	A0150 ** Explotacion mixta (agricola y pecuaria)
392	E.A.T. LOS EMPRENDEDORES EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO	A0123 ** Cultivo de cafe
393	COMPRA DE CAFE BODEGA TRECE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
394	CRUZ CRUZ JOSE LIBARDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
395	SANTIAGO PEREZ ROSA AMPARO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
396	COMERCIALIZADORA AGRICOLA DEL SUR	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
397	COMPRA DE CAFE ÑAÑEZ BRUSELAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
398	COMPRA DE CAFE Y TRAPICHE LA CASCADA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
399	PLAZA GOMEZ ELBER	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
400	COMERCIALIZADORA DVD TOWN	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
401	CARBALLO VARGAS ARNOLDO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
402	POLLOS SILVA`R	A0145 ** Cria de aves de corral
403	GRANJA AVICOLA JUNIOR PITALITO	A0145 ** Cria de aves de corral
404	PAL AGRO DEL SUR LTDA. EN LIQUIDACION	A0111 ** Cultivo de cereales (excepto arroz) legumbres y semillas oleaginosas
405	ALVAREZ CHAUX JOSE OVER	A0145 ** Cria de aves de corral
406	OPTIPOLLO	A0145 ** Cria de aves de corral
407	SIERRA GONZALEZ GLORIA YANETH	A0145 ** Cria de aves de corral
408	CAFE MONTAÑITA J.A.M.	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos

409	IPUZ COLLAZOS JOSE OMAR	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
410	COMPRA DE CAFE LAS SEMILLAS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
411	AGROGUADAÑAS PITALITO	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
412	JOAQUI ORTEGA FAIVER	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
413	SURTISEMILLAS SURCOLOMBIANA	A0111 ** Cultivo de cereales (excepto arroz) legumbres y semillas oleaginosas
414	LUGO TRUJILLO JOSE HERMIDES EN REORGANIZACION EMPRESARIAL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
415	HURTADO PAEZ FERNANDO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
416	COMERCIALIZADORA DE CAFE PAEZ Y ASOCIADOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
417	SILLO HERMANOS ARIZA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
418	ARIZA ARIZA LEONEL ANTONIO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
419	GRANJA MAXI POLLO	A0145 ** Cria de aves de corral
420	REALPE MUÑOZ EDDY ENRIQUE	A0145 ** Cria de aves de corral
421	CAFERICK	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
422	BOLAÑOS CARVAJAL MARTIN ALBEIRO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
423	COMPRA DE CAFE NOGUERA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
424	AVIGRANJA LIMITADA EN LIQUIDACION	A0145 ** Cria de aves de corral
425	DEPOSITO SILVA ROMERO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
426	SILVA ROMERO JUAN CARLOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
427	LOZADA ANACONA JHOVANY	A0111 ** Cultivo de cereales (excepto arroz) legumbres y semillas oleaginosas
428	DEPOSITO COMERCIAL RODRIGUEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
429	RODRIGUEZ BARRIOS ROSA YENY	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
430	ROJAS PARRA JOSE IGNACIO	A0123 ** Cultivo de cafe
431	COMPRA DE CAFE HERNANDEZ	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
432	VALDERRAMA PERALTA WILLINGTON	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
433	COMERCIALIZADORA DE GRANOS Y CAFE ALEGRIA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
434	ALEGRIA SANCHEZ CARLOS ANDRES	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
435	ORDOÑEZ RAMIREZ RONAL	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
436	SALAMANCA MUÑOZ SANDRA MILENA	A0145 ** Cria de aves de corral
437	LA CASA DEL FRIJOL ANTURI	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
438	PIELAS PITALITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos



439	BOLAÑOS VARGAS JORGE SAMUEL	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
440	GRUPO ASOCIATIVO SAN ISIDRO	A0123 ** Cultivo de cafe
441	CHAUX CALDERON ALEXANDER	A0123 ** Cultivo de cafe
442	SUMINISTROS Y BIOLOGICOS PERKINS	A0161 ** Actividades de apoyo a la agricultura
443	JIMENEZ VELASQUEZ URIEL	A0161 ** Actividades de apoyo a la agricultura
444	INVERSIONES AGROPECUARIAS LA FLORIDA S. EN C.	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
445	LECHERIA SAN JUAN	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
446	FAJARDO TRUJILLO FERNANDO	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
447	URBANO AROCA PEDRO ALVARO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
448	BODEGA CONDOR PITALITO	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
449	RAPICARNES VARGAS CUBILLOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
450	COMPRA Y VENTA DE CAFE ASPRILLA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
451	EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO CASTRO DIAZ EN LIQUIDACION	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
452	EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO LA CRISTALINA VEREDA LA CRISTALINA EN LIQUIDACION	G4653 ** Comercio al por mayor de maquinaria y equipo agropecuarios
453	DOÑA ANA COMPRA DE CAFE	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
454	COMPRA VENTA DE CAFE WILLIAM DURAN PALACIOS	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
455	INVERSIONES VALDERRAMA PINEDA VALPINE S. EN C. VALPINE	A0141 ** Cria de ganado bovino y bufalino
456	GOMEZ SANCHEZ LUCELIDA	A0123 ** Cultivo de cafe
457	MORA JIMENEZ DORA ELISA	G4620 ** Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias animales vivos
458	PEÑA PARRA SAS	A0150 ** Explotacion mixta (agricola y pecuaria)

---

Fuente. Cámara de Comercio de Neiva – Seccional Pitalito