

**FORMULACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE
AUMENTE LA INCLUSIÓN DE LA EMPLEABILIDAD LOCAL EN EL SECTOR
PALMICULTOR DE MANÍ, CASANARE**

SONIA IBANOVA HERRERA HERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)
ECACEN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS
MANI, MARZO DE 2018**

**FORMULACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE
AUMENTE LA INCLUSIÓN DE LA EMPLEABILIDAD LOCAL EN EL SECTOR
PALMICULTOR DE MANÍ, CASANARE**

SONIA IBANOVA HERRERA HERNÁNDEZ

Trabajo de grado para optar al título de Especialización en Gestión de Proyectos

Asesor:

Carlos Eduardo Díaz Gil

UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

ECACEN

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS

MANI, MARZO DE 2018

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Dedicatoria

A Dios por ser siempre mi guía en todo lo que hago.

A mi Esposo por su apoyo incondicional.

A Mis hijos María Valentina y Wilker Santiago por los cuales quiero ser un ejemplo de superación.

A todos mis familiares y amigos por siempre confiar en mis capacidades.

Sonia Herrera

Agradecimientos

Agradezco a Dios Todopoderoso por permitir un éxito más en mi vida.

Agradezco a la UNAD por los conocimientos, enseñanzas impartidas para lograr nuestra superación.

A nuestros profesores por su dedicación y paciencia.

A mi director de Proyecto Carlos Díaz por su asesoría para la culminación de este proyecto.

A mis familiares especialmente a mi esposo Wilker Cruz por sus aportes para lograr culminar con éxito este proyecto.

Sonia Herrera

Tabla de Contenido

Lista de Figuras.....	9
Lista de Tablas.....	10
Resumen	11
Palabras Claves.....	12
Key Words.....	13
Abstract.....	14
Introducción.....	15
Formulación del Problema Técnico.....	16
Antecedentes Del Problema.....	16
Modalidades posibles para alcanzar la solución al problema.....	17
Restricciones y constricciones.....	18
Formulación del Problema.....	18
Sistematización del Problema.....	18
Justificación.....	19
Objetivos de la investigación.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos	20
Marco Teórico	21
Antecedentes de Estudios.....	21

A continuación, se presentan los diferentes estudios pertinentes al problema de investigación, entre ellos tenemos:	21
Bases teóricas.....	23
Marco Metodológico	29
Tipo de Investigación.	29
Diseño Metodológico.....	29
Elementos De Muestreo.....	29
Unidad De Muestreo.....	29
Marco Muestral.....	29
Aplicación Formula Estadística Para Población Finita	29
Técnicas y herramientas usadas para la recolección de información.	30
Tipo de Muestreo.....	30
Fuente de Información Directa y Primaria.	30
Tabulación y Análisis de la Información.	31
Informe de resultados.	35
Desarrollo del trabajo final de especialización en gestión de proyectos	38
Aspectos Administrativos.....	47
Presupuesto.....	48
Conclusiones.....	50
Recomendaciones	52

Anexos	53
Anexo 1 Encuesta	53

Lista de Figuras

Figura 1 Impacto social que ha generado el sector Palmicultor	31
Figura 2 Medios utilizados para la contratación de personal.....	31
Figura 3 ¿Cuántos trabajadores Maniceños tiene laborando en su empresa?.....	32
Figura 4 Razones de la poca vinculación de mano de obra Maniceña	33
Figura 5 Vacantes con mayor frecuencia.....	33
Figura 6 Estrategias para la vinculación de mano de obra local.....	34
Figura 7 Si se llegase a realizar un programa de capacitación ¿Cómo aportaría usted para la inclusión laboral de la mano de obra Maniceña?.....	35

Lista de Tablas

Tabla 1 Alineamiento Del Proyecto.....	38
Tabla 2 Desarrollo De La Propuesta.....	39
Tabla 3 Gestión De Calidad Del Proyecto	41
Tabla 4 Plan De Gestión De Personal.....	42
Tabla 5 Plan De Gestión De Riesgos	45
Tabla 6 Cronograma Gantt.....	47
Tabla 7 Estimación de Costos.....	48

Resumen

El presente trabajo es una investigación acerca de la baja vinculación de la mano de obra local en el sector Agrícola el objetivo principal se enmarca en la Formulación un plan de capacitación y adiestramiento que aumente la inclusión de la empleabilidad local en el sector Palmicultor de Maní, Casanare. Dicho en otras palabras, la capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiarán así mismos y a la empresa.

De acuerdo a la investigación descriptiva – experimental realizada a las empresas del sector Palmicultor mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, la problemática principal radica en la baja empleabilidad local; generado por la inexistencia de una convocatoria formal y abierta para dar conocer las ofertas laborales, el arraigo cultural de líneas de trabajo representadas en ganadería, cultivos de pan coger y actividades comerciales y otra de las causas principales es el desconocimiento de las labores agrícolas respectivamente. La oferta laboral del sector Palmicultor se enfocan a: Obreros de Labores Agrícolas (poda, cosecha, plateo mecánico, plateo químico, polinización) y auxiliares de labores agronómicas (sanidad).

En efecto, el proyecto de capacitación es una herramienta indispensable para que los actores involucrados adquieran mayor compromiso en la inclusión de empleabilidad local en el Sector Palmicultor, que contribuya con el fortalecimiento de la economía del Municipio de Maní.

Palabras Claves.

Empleabilidad local, Habilidades, Capacitación, Competitividad, Productividad,
Estrategia Competitiva.

Key Words.

Local Jobs, Skills, Training, Competitiveness, Productivity, Competitive Strategy.

Abstract

The present work is an investigation brings the principal aim over of the low entail of the local workforce in the Agricultural sector there places in the Formulation a plan of training and training that increases the incorporation of the local jobs in the sector Palmicultor of Mani, Casanare. Saying in other words the training must treat of experiences of learning towards the positive and charitable thing as well as complete them and reinforce them with activities in order that the individuals in all the levels of the company could acquire knowledge with major rapidity and develop those attitudes and skills that they them were benefiting this way same and to the company.

In agreement to the descriptive investigation - experimental realized to the companies of the sector Palmicultor by means of sampling probabilistic random simple, the principal problematic takes root in the fall local jobs; generated by the nonexistence of a summons formal and opened to give to know the labor offers, the cultural rooting of lines of work represented in ranching, cultures of bread to take and commercial activities and other one of the mainsprings is the ignorance of the agricultural labors respectively. The labor offer of the sector Palmicultor they focus to: Workers of Agricultural Labors (pruning, crop, I silver mechanic, I silver chemist, pollination) and you will help of agronomic labors (health).

In effect, the project of training is an indispensable tool in order that the involved actors acquire major commitment in the incorporation of empleabilidad place in the Sector Palmicultor, which he contributes with the strengthening of the economy of the Municipality of Peanut.

Introducción

Maní, es un municipio de Casanare que actualmente tiene sembradas 36.000 has de palma de aceite lo que ha llevado a la existencia de empresas productoras y a la creación de empresas prestadoras de servicios agrícolas (poda, cosecha, fertilización, plateo mecánico, plateo químico), este nuevo cultivo para el municipio ha conllevado al aumento significativo de la mano de obra foránea (quienes son los que cuentan con la experiencia y el adiestramiento en estas labores). Con la presente investigación descriptiva se busca la formulación de un plan de capacitación y adiestramiento para aumentar la inclusión de empleabilidad local en el sector Palmicultor de Maní, teniendo en cuenta que la característica principal de este sector es la informalidad disfrazada de formalismo lo cual genera rechazo a la vinculación de la mano de obra local en las labores de palma de aceite.

Para analizar la problemática es necesario mencionar sus causas. Dentro de las cuales encontramos: la inexistencia de una convocatoria formal y abierta de las empresas productoras para dar a conocer las ofertas laborales, el arraigo cultural de líneas de trabajo representadas en ganadería, cultivos de pan coger y actividades comerciales y otra de las causas principales es el desconocimiento de las labores agrícolas respectivamente.

Hoy por hoy la aparición del cultivo de palma de aceite se debe encaminar en una sola dirección: mantener un ambiente de armonía y comunicación entre los actores involucrados (Empresas Palmicultoras – Comunidad - Administración Municipal) con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

Formulación del Problema Técnico

Antecedentes Del Problema.

La presente investigación está enmarcada en la línea de investigación: gestión y políticas publicas la cual se refiere a aportar nuevos modelos en torno al desarrollo local del municipio de Maní mediante la capacitación y adiestramiento para la inclusión de empleabilidad local en el sector Palmicultor, teniendo en cuenta que la característica principal de este sector es la informalidad disfrazada de formalismo lo cual genera rechazo a la vinculación de la mano de obra local en las labores de palma de aceite. Para el año 2014 se descubrieron prácticas de intermediación laboral en Bucaramanga, Santander (periódico vanguardia), hallazgos que ocasionaron multas y sanciones a las empresas Palmicultoras por parte del Ministerio de Trabajo.

La investigación, Caracterización del Empleo en el Sector Palmero colombiano, muestra niveles de formalidad en las empresas superiores al 60%, cifra positiva si se tiene en cuenta que están ubicadas en zonas rurales y pequeñas ciudades, en las cuales, según el Dane, prevalece la informalidad laboral. En consecuencia, el estudio muestra la proporción de personas con contrato directo es del 59% frente al 34% vinculadas a cooperativas. El restante 7% se refiere a vinculaciones laborales a través de empresas de trabajo temporal y asociativo de trabajo. (Castro, 2011, pág. 2).

El 24 de Julio de 2013 el diario económico confirmo 115 sanciones al sector Palmicultor en Santander por informalidad, debido a que buena parte de la contratación de trabajadores ha sido a través de CTA. Lo anterior significa que los trabajadores no cuentan ni con contrato con la empresa ni con afiliación a la seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación). (Pardo, pág. 2)

Según datos de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma, en el 2013, esta especie hace presencia en más de 120 municipios de 16 departamentos, en los que la región oriental es la más representativa en los últimos años, con una participación del 40 %. Un ejemplo de lo que acontece con el cultivo de la palma se encuentra en Maní (Casanare), donde 10 de sus 32 veredas se dedican a esta actividad. Para el 2012 contaba aproximadamente con 20.010 has explotadas por 23 grupos de empresas. (Castiblanco, 2014, pág. 6)

Por otra parte, el diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal “Todos liderando el cambio” contempla que el municipio de Maní alcanza unas 36.000 has de palma de aceite sembradas lo que ha conllevado a la creación de empresas prestadoras de servicios agrícolas a este sector. (Plan de Desarrollo Municipal, 2015)

En efecto, los ciudadanos Maniceños y la administración municipal se han visto vulnerados por la baja vinculación de la mano de obra local en la palma de aceite. A partir de esta premisa, surgen varias hipótesis, sin embargo, se busca analizar esta situación donde la investigación se fundamente en un programa de capacitación que aumente la vinculación de la mano de obra local.

Modalidades posibles para alcanzar la solución al problema.

Teniendo en cuenta que el sector Palmicultor es uno de los de mayor crecimiento de la economía local, se debe generar espacios de participación involucrando al gobierno local, industria palmera y comunidad con el fin de abrir espacios de integración hacia la inclusión de la mano de obra Maniceña, mediante programas de capacitación y adiestramiento a estas labores agrícolas.

Carlos De Hart Pinto, Gerente de Agroince una de las más competitivas de palma, cree que Gobierno y sector privado deben trazar una hoja de ruta para mejorar las condiciones

del sector, clave en la generación de empleo. Así mismo el sector privado debe mejorar la competitividad, trabajar en una estrategia de agregación de valor (procesos de integración en la cadena), invertir en lograr altos estándares de eficiencia y subir los estándares sanitarios. (Pinto, 2015)

Restricciones y constricciones. No obstante, la situación ha generado falta de compromiso de los diferentes actores involucrados principalmente los representantes legales o directores de plantación del sector Palmicultor dejando a un lado la responsabilidad social basada en la unidad y participación de todos. Dada esta realidad se propone la formulación de un programa de capacitación incluyente y participativa en la empleabilidad de mano de obra local.

Formulación del Problema

¿Será que al presentar y formular un programa de capacitación de inclusión laboral en el sector Palmicultor, aumenta el nivel de empleabilidad local en el municipio de Maní?

Sistematización del Problema

¿Los Maniceños están dispuestos a participar de un programa de adiestramiento y capacitación de las labores agrícolas, aun sabiendo que estas labores no hacen parte de su cultura?

Justificación

La propuesta nace ante la necesidad de presentar una propuesta de capacitación y adiestramiento hacia la inclusión de mano de obra local generando en los actores involucrados mayor compromiso y sentido de pertenencia logrando de esta manera mejorar las condiciones socio económicas de la población Maniceña.

Esta investigación se convierte en una herramienta fundamental para la integración y participación de los diferentes actores involucrados (Empresa, Academia, Estado, Comunidad) donde se pueda garantizar el gozo del derecho laboral con las condiciones justas y adecuadas del sector.

Es importante para construir las verdaderas capacidades institucionales del municipio de Maní, para contribuir con la construcción del tejido socio-laboral. Vale la pena destacar que el sector de la economía que más ha crecido los últimos años es la agricultura (cultivos de palma de aceite específicamente) por lo cual se ha venido evidenciando un número significativo de población flotante en el municipio. Sin embargo, es claro precisar que debido a la informalidad laboral se crea grandes especulaciones que conllevan a una apatía del ciudadano Maniceño de vincularse a las labores de palma de aceite.

La investigación sirve de soporte para el Gobierno Municipal donde pueda tomar decisiones acertadas sobre esta problemática e iniciar con la formulación de una programación de capacitación y adiestramiento a las labores de palma de aceite.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Formular un plan de capacitación y adiestramiento que aumente la inclusión de la empleabilidad local en el sector Palmicultor de Maní, Casanare.

Objetivos Específicos

- Identificar las empresas Palmicultoras existentes en el municipio de Maní.
- Analizar la oferta laboral del sector Palmicultor con las necesidades de empleabilidad del municipio.
- Calcular el porcentaje actual de empleabilidad directa e indirecta de los trabajadores oriundos del municipio de Maní.
- Analizar los factores que inciden en la baja vinculación de la mano de obra local en las labores del sector Palmicultor.

Marco Teórico

Antecedentes de Estudios

A continuación, se presentan los diferentes estudios pertinentes al problema de investigación, entre ellos tenemos.

En el año 2009, la Unión Temporal Fedesarrollo – IQuartil en el trabajo de investigación titulado: Estudio de caracterización del empleo en el sector palmero colombiano, se concluyó que la palma de aceite desde la aparición comercial, alrededor de la mitad de los 60's, el sector ha presentado una gran dinámica. Esa dinámica no solo le ha permitido pasar de 18.000 hectáreas en producción a más de 360.000 en la actualidad, sino ganar protagonismo en el ámbito nacional y local del país. (Unión Temporal Fedesarrollo – IQuartil, 2009). En parte por su amplia distribución a lo largo de un buen número de regiones, de la dinámica y diversificación que ha tenido el sector y por la importancia en materia de generación de empleo en zonas rurales y municipios pequeños de Colombia. Además, se determina que el nivel de bienestar de una población depende fundamentalmente de la calidad de vida de sus individuos. En este sentido, la calidad de vida se encuentra relacionada con una multiplicidad de aspectos sociales, económicos, políticos y culturales. El análisis de las condiciones en el empleo, tanto las laborales, salariales y de seguridad social y ocupacional, mostró una gran diferencia a favor de los trabajadores del sector palmero. En especial se observa un gran porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral, en lo que tienen que ver con el derecho a los beneficios que esta contempla. Este estudio arrojó niveles de formalidad superiores al 60%, que es una cifra muy alentadora, si se tienen en cuenta que las empresas son ubicadas en zonas rurales y de pequeñas ciudades, que en general el Dane ha mostrado que tienen altos niveles de informalidad laboral.

En otra investigación publicada en el 2010 por Gustavo La Rotta Amaya, titulada: Efectos sociales del cultivo de palma de aceite: Condiciones laborales, seguridad social y educación en los trabajadores palmeros de Cumaral se constata que las empresas dedicadas al cultivo y explotación industrial de la palma de aceite en el municipio de Cumaral no cuentan con programas de salud extensivos a las familias de los trabajadores, así mismo la agroindustria de la palma demanda una oferta educativa específica para sus intereses que conduciría a pensar en la cualificación permanente de sus trabajadores así como de los aspirantes finalmente en el sector Palmicultor los directivos y/o administrativos reciben un salario mensual y los operarios al parecer el pago depende es de la producción y eficiencia en la labor agrícola. (La Rotta, 2010).

En el año 2016, German Enrique Torres Rodríguez en el trabajo de investigación titulado: Identificación de las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores del cultivo de palma de aceite del Municipio de Acacias, dentro de su dimensión socio ambiental en la actualidad, a partir de este estudio se concluyó que para todas las actividades laborales que se desarrollan de acuerdo con la normatividad vigente se deben Identificar los factores de riesgo que puedan causar los incidentes de trabajo y especialmente en actividades agrícolas para nuestro caso en el cultivo de Palma de aceite lo que permite identificar el estado de cumplimiento del artículo 25 de nuestra constitución política, lo cual nos lleva a proponer medidas de control para garantizar que se desarrolla el trabajo en condiciones dignas y justas. Para lograrlo se hizo una evaluación de los peligros y riesgos para determinar aquellos que son prioritarios entre los cuales nos permite establecer que la gran mayoría son muy altos por la falta de control. (Torres, 2016, pág. 59)

De acuerdo al estudio realizado en el 2016 por Simón Gaviria Muñoz, titulado: situación actual y retos del gremio palmero en el país se concluyó que una de las principales

problemáticas de este sector radica en que en los 125 municipios palmeros del país no hay Planes de Ordenamiento Territorial (POT) actualizados y no se tiene en cuenta el área rural. Aunque en la actualidad, los 20 departamentos palmeros cuentan con \$4,2 billones de regalías para impulsar el sector, el 85,6% de los municipios tenía vencida la vigencia de sus POT y el 60% no integra usos agrícolas, ganaderos y forestales. Teniendo en cuenta que una de las prioridades del Gobierno Nacional es apoyar el desarrollo rural, recientemente se aprobó el Conpes de vías terciarias y se está fortaleciendo la Agencia Nacional de Tierras y la Agencia de Desarrollo Rural. (Gaviria, 2016).

Bases teóricas.

Dentro de las teorías más reconocidas, se encuentran:

La Teoría clásica cuyos principales representantes son Adam Smith, David Ricardo, Thomas Malthus y John Stuart Mill. Es considerada por muchos como la primera escuela moderna de economía. Nació durante el siglo XIX. Adam Smith definía que el empleo o el pleno empleo estaba determinado por la variación de los salarios, tratando de decir: que cuando los salarios eran altos se genera desempleo, y cuando existían variaciones del salario (bajos) se estaría llegando aún pleno empleo, porque se aumenta la población en ocupación. En pocas palabras el empleo estaba determinado por la variación de los salarios. David Ricardo tenía la convicción de que al presentarse un aumento en la maquinaria, aumentaría inercialmente la demanda laboral, y con ello llegaría el aumento de la producción, bajo este esquema también se presentaría el pleno empleo, este tema está más ligado al factor de producción, como medio generador de empleo. (Universidad de San Buenaventura Cali, pág. 6)

Por otro lado, la teoría neoclásica se enfoca en el empleo bajo el esquema del mercado, en donde el mercado regula las relaciones laborales en la sociedad, postulan que la

rigidez de los salarios, hace que se genere desempleo y que a unos salarios bajos aumentaría el empleo, en pocas palabras la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral.

Ejemplo de ella es la teoría de Keynes, que establece: cuando los salarios en la sociedad aumentan, también aumenta las cantidades de consumo e inversión (genera un aumento en la demanda efectiva), a su vez, aumenta las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción, y la industrias que generan bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. (Martinez, 2001)

La teoría de la eficiencia hace referencia a la óptima implementación de recursos para la creación de bienes y servicios; es decir la misma cantidad de recursos, mayor cantidad de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades. Esta teoría se originó en la década de los cincuenta del siglo xx, sus precursores fueron koopmans y Gérard. Dentro de los criterios de eficiencia se encuentra la eficiencia productiva; la cual se genera cuando se llega a la máxima producción con el mínimo de recursos (físicos, humanos, financieros). Para la Teoría Económica, se considera que “un proceso de producción es eficiente si se obtiene el máximo output para unos inputs dados”. La definición que se utiliza es económica teniendo en cuenta que también hay otras características de los sistemas, como por ejemplo la sustentabilidad, equilibrio ambiental, productividad, estabilidad y equidad. (Codina, 2005, pág. 15)

La teoría de la estrategia competitiva fue planteada por Michael E. Porter y se basa fundamentalmente en entender la industria y el entorno, así como el de los competidores. El análisis de la competencia, además de formular la estrategia corporativa; Porter manifiesta que existen 5 fuerzas que inciden en el margen de rentabilidad a largo plazo, estas son: amenaza de entrada de nuevos competidores, rivalidad entre los competidores, poder de negociación de los proveedores, poder de negociación de los compradores y amenaza de ingreso de productos

sustitutos. El diseño de la estrategia competitiva descansa en el análisis de tres partes clave, que son la industria, el mercado y el perfil del producto, para definir con qué capacidad competitiva se cuenta, cuáles son las necesidades del mercado y qué características debe reunir el producto.

“El éxito de la estrategia depende de qué tan efectivamente esta pueda manejar los cambios que se presenten en el ambiente competitivo. Una competencia acelerada indica que ya no es posible esperar por la acción del competidor, sino anticiparse y prepararse para enfrentar cualquier eventualidad”. La formulación de la estrategia incluye la creación de una visión y misión, la identificación de las oportunidades y amenazas externas de una empresa, la determinación de las fortalezas y debilidades internas, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir. (Buitrago, 2008, pág. 125)

La capacitación y adiestramiento juegan un papel muy importante dentro de la organización, pero no hay que confundirlos, son totalmente diferentes, la capacitación tiene un significado más amplio y va dirigido a directivos y ejecutivos mientras que el adiestramiento es más enfocado a operativos u obreros que hagan uso de maquinaria y equipo.

(Contreras, Landa, & Watty, 2012, pág. 7)“La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa”.

(Chiavenato, 2002, pág. 386) “El proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a

la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en su comportamiento.

La capacitación, en efecto, contribuye a aumentar la eficacia de la organización sobre todo a nivel operacional, aunque hay mucho más por hacer para comprender esta relación. En el estudio se evidencia la necesidad de plantear investigaciones para examinar el efecto del tipo de contenido de la formación, la asociación entre los contenidos de formación con los resultados a nivel de organización, el tipo de métodos de entrenamiento y el diseño y los principios de aprendizaje, el tipo de empleados formados, y las implicaciones por la transferencia del entrenamiento, para comprender por qué la capacitación mejora el desempeño de la organización. (Perez, Pineda, & Arango, 2011)

La capacitación a todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización. El costo de la capacitación y el desarrollo es sumamente alto cuando se considera en términos globales y cuando se considera su efecto sobre los presupuestos de los diferentes departamentos de una empresa. Para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en el personal y en los campos de máximo atractivo y rendimiento potencial (Abreu, 2009, pág. 97)

La competitividad es un tema que se encuentra en boca de los sectores de actividad económica esto como reflejo del proceso de mundialización que se presenta a nivel internacional, en las que las organizaciones requieren ser más eficientes y eficaces en cuanto al manejo y uso de los recursos para afrontar el reto no únicamente en el mercado nacional, sino también la apertura al comercio fuera de las fronteras de sus países de origen. El termino de competitividad está vinculado al concepto de competencia y a su acción de competir, tanto en lo

individual como a nivel sector, e inclusive entre países (Meraz, 2014, pág. 67). Estos cambios ocasionados por la acción de competir en el entorno global de empresas, intensifican la necesidad de establecer vínculos estratégicos y operativos entre la organización y sus clientes y proveedores, con el fin de desempeñar un papel más competitivo.

Marx define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). Levitan y Werneke identifican como factores que afectan la productividad a la tecnología, la educación y la calificación de la fuerza de trabajo, los cambios en la utilización de la planta y el equipo, y la organización. Los autores reconocen que un indicador común para medir la productividad es el producto sobre el número de empleados o empleados por hora, pero también, señalan, existen otras formas de medir la productividad, entre ellas destacan la propuesta de Denison quien en su modelo incluye: factores (capital, trabajo, tierra) resultado por unidad de input (insumo), factores irregulares (huelgas, cambios en la demanda), avance en el conocimiento (Felsing & Runza, 2002, pág. 29)

De acuerdo con el modelo de la ventaja competitiva de Porter, la estrategia competitiva toma acciones ofensivas o defensivas para crear una posición defendible en una industria, con la finalidad de hacer frente, con éxito, a las fuerzas competitivas y generar un Retorno sobre la inversión. Según Michael Porter: “la base del desempeño sobre el promedio dentro de una industria es la ventaja competitiva sostenible”. Dentro de los tipos básicos de ventaja competitiva, Porter establece el liderazgo en costos y la diferenciación. “La ventaja competitiva crece fundamentalmente en razón del valor que una empresa es capaz de generar. El

concepto de valor representa lo que los compradores están dispuestos a pagar, y el crecimiento de este valor a un nivel superior se debe a la capacidad de ofrecer precios más bajos en relación a los competidores por beneficios equivalentes o proporcionar beneficios únicos en el mercado que puedan compensar los precios más elevados. (Porter, 1991, pág. 256)

Palabras claves. Empleo, eficiencia, estrategia competitiva, capacitación y adiestramiento, competitividad, productividad, ventaja competitiva.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

La investigación es descriptiva - experimental dado que se estudia detalladamente sobre una situación real del municipio de Maní con respecto a la inclusión laboral de la mano de obra local en el sector Palmicultor.

Diseño Metodológico

Para la determinación de la muestra se tienen en cuenta los siguientes criterios.

Elementos De Muestreo.

La población corresponde a 43 empresas del sector Palmicultor (productoras y prestadoras de servicios).

Unidad De Muestreo.

Directores y/o representantes de las empresas palmicultoras.

Marco Muestral.

Base de Datos de las empresas productoras de palma de aceite solicitada a la secretaria de Agricultura y Medio Ambiente del Municipio de Maní y base de datos de las empresas prestadoras de servicios al sector Palmicultor solicitada a la Cámara de Comercio de Casanare.

Aplicación Formula Estadística Para Población Finita.

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * P * Q)}$$

N= 43 (Tamaño del universo finito)

Z= 1,96 (Nivel de confianza, correspondiente a la tabla de valores Z)

P= 50% (Porcentaje la población que tiene el atributo deseado)

Q= 50% (Porcentaje la población que no tiene el atributo deseado)

E= 5% (Error de estimación máximo aceptado)

$$= \frac{1,96^2 * 43 * 50\% * 50\%}{(5\%)^2 * (43-1) + (1,96^2 * 50\% * 50\%)}$$

$$= 38,8 \sim 39$$

Técnicas y herramientas usadas para la recolección de información.

Las técnicas y herramientas para la recolección de información del programa de capacitación están relacionadas a continuación.

Tipo de Muestreo.

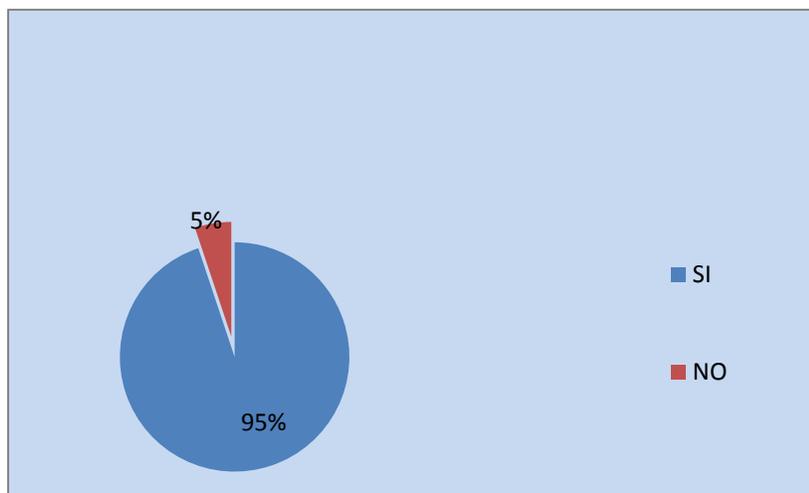
El tipo de muestreo es probabilístico aleatorio simple en donde todas las empresas del sector Palmicultor tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra y así todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

Fuente de Información Directa y Primaria.

En esta investigación se aplica encuestas para los directores y/o representantes de las empresas Palmicultoras teniendo en cuenta las empresas productoras y las prestadoras de servicios respectivamente. El diseño y/o formato de recolección de información se relaciona en los anexos. Ver anexo 1.

Tabulación y Análisis de la Información.

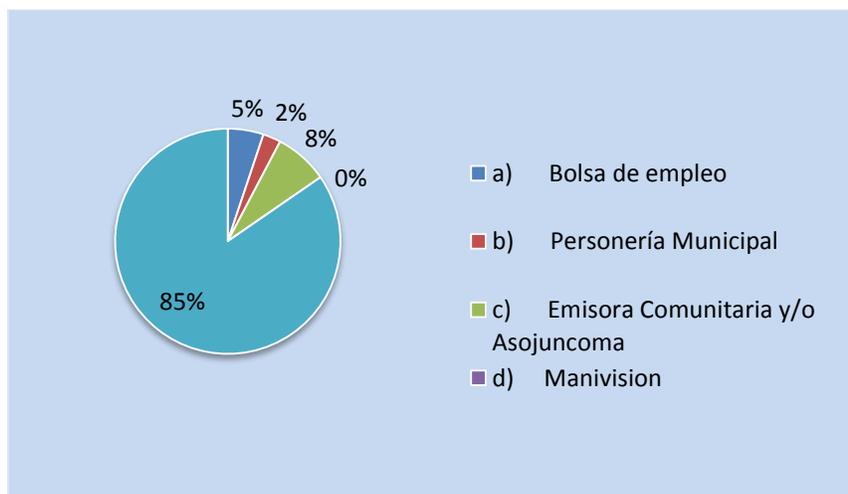
Figura 1 Impacto social que ha generado el sector Palmicultor.



Fuente. Autor

El 95% de los Directivos de las empresas productoras y prestadoras de servicios conocen el impacto social que ha generado el sector Palmicultor en el municipio de Maní mientras que el 5% desconoce esta situación.

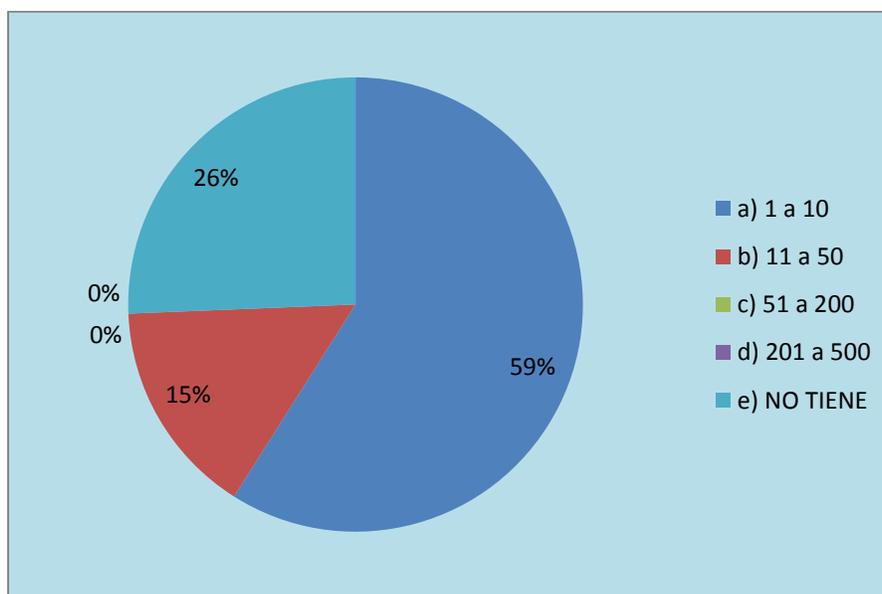
Figura 2 Medios utilizados para la contratación de personal.



Fuente. Autor

En el municipio de Maní las empresas del sector Palmicultor y las prestadoras de servicios, utilizan el 85% correspondiente a voz a voz o recomendación, cada vez que necesitan contratar personal, mientras el 15% restante lo hacen por medios locales, como: Emisora comunitaria y/o Asojuncoma 8%, bolsa de empleo 5% personería municipal 2%, Manivisión 0% respectivamente.

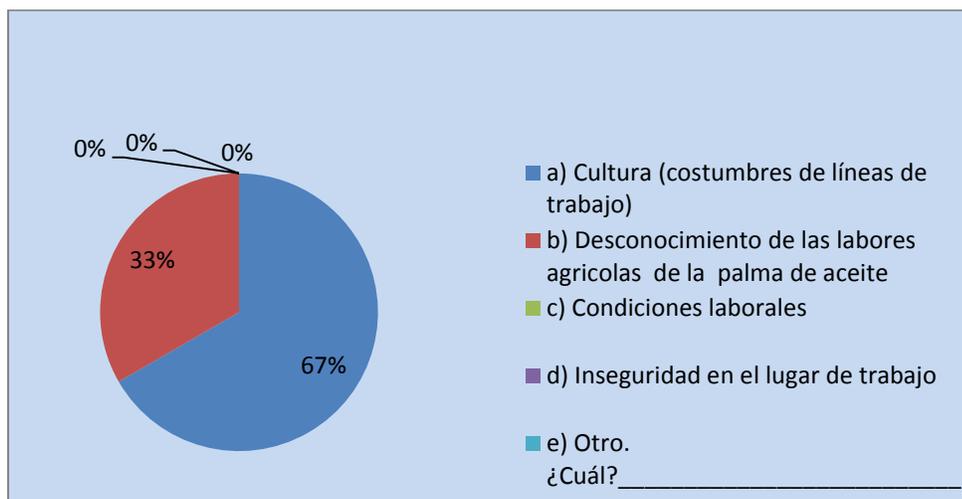
Figura 3 ¿Cuántos trabajadores Maniceños tiene laborando en su empresa?



Fuente. Autor

Del total de las empresas encuestadas el 59% tiene entre 1 y 10 trabajadores Maniceños vinculados laboralmente en su empresa, mientras que el 15% tienen entre 11 y 50 trabajadores, y el 26% no tienen personal Maniceño contratado. De acuerdo al gráfico se puede observar que las empresas del sector Palmicultor no tienen más de 51 trabajadores del Municipio vinculados laboralmente.

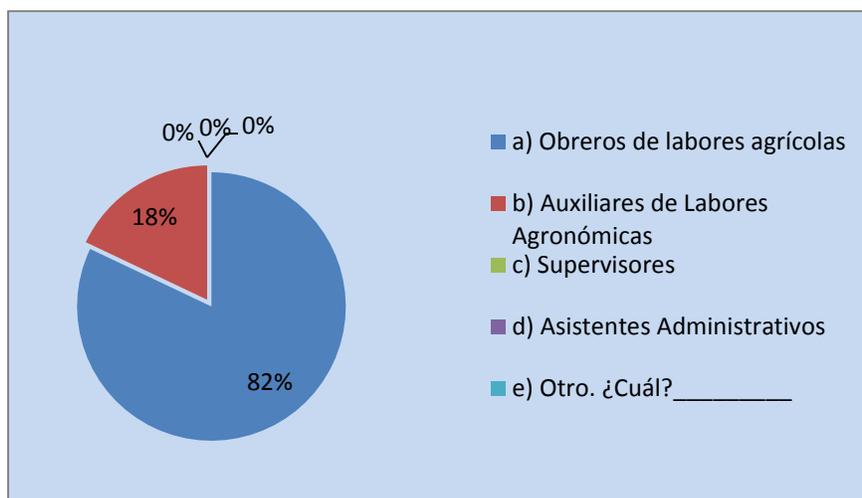
Figura 4 Razones de la poca vinculación de mano de obra Maniceña.



Fuente. Autor

Las empresas Palmicultoras creen en un 67% que hay poca vinculación de mano de obra Maniceña debido a la cultura (ya que tienen otras costumbres de líneas de trabajo), mientras que el 33% considera que es por desconocimiento de las labores agrícolas de la palma de aceite. Igualmente se puede ver en el gráfico que para las empresas del sector Palmicultor no son relevantes las condiciones laborales e inseguridad en el lugar de trabajo.

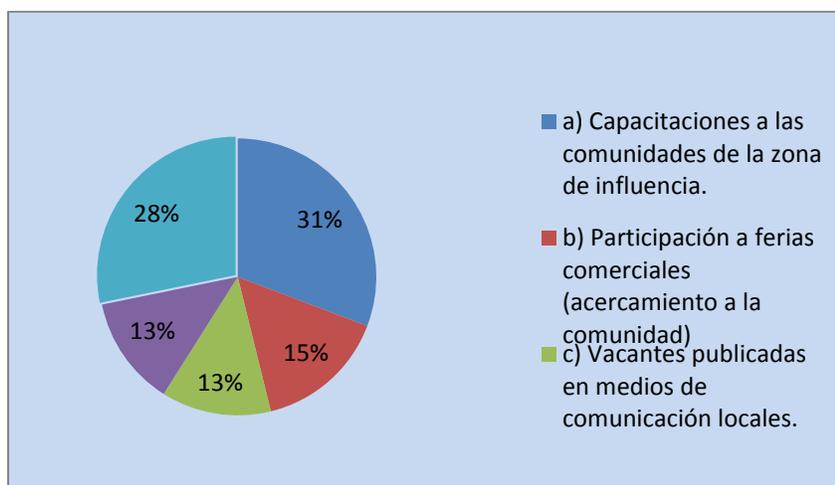
Figura 5 Vacantes con mayor frecuencia.



Fuente. Autor

Según el gráfico se puede ver que las empresas productoras y prestadoras de servicios demandan en un 82% personal para ocupar cargos como obreros para labores agrícolas y tan solo un 18% generalmente demandan Auxiliares de Labores Agronómicas. También se puede evidenciar que cargos como Supervisores, asistentes administrativos u otros no son ofertados con mayor frecuencia.

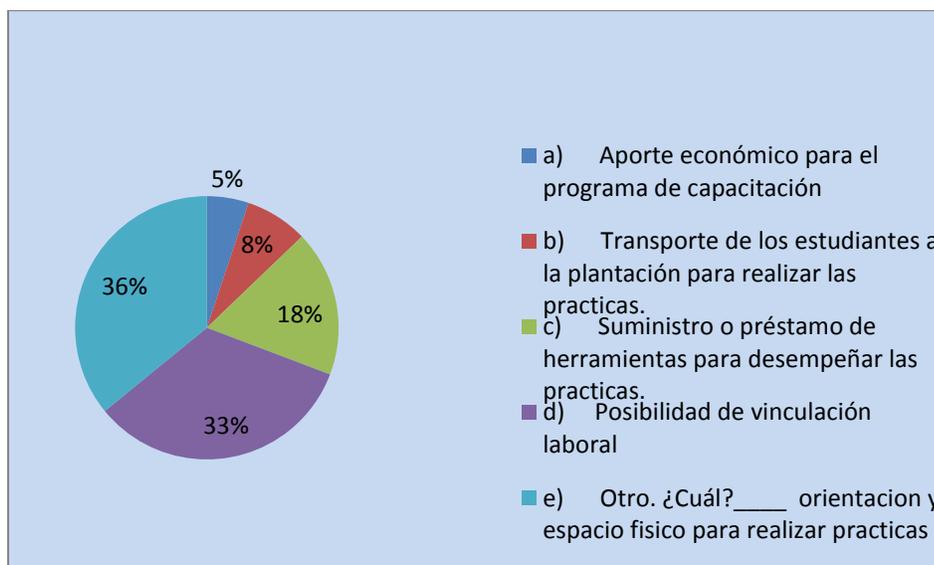
Figura 6 Estrategias para la vinculación de mano de obra local.



Fuente. Autor

Las empresas productoras de palma y prestadoras de servicios, planean como estrategias para vincular mano de obra local, en un 31% con capacitaciones a las comunidades de la zona de influencia, EL 28% considera otro tipo de estrategia como es las juntas de acción comunal, el restante consideran en un 15% realizar acercamiento con la comunidad por medio de participación en las ferias comerciales, un 13% se enfoca en la publicación de vacantes en medios de comunicación locales y otro 13% socialización en el cultivo de la palma de aceite a las instituciones educativas.

Figura 7 Si se llegase a realizar un programa de capacitación ¿Cómo aportaría usted para la inclusión laboral de la mano de obra Maniceña?



Fuente. Autor

Según el gráfico muestra que un 36% que equivalen a 14 empresas encuestadas, estarían dispuestas a aportar por medio de orientación y espacio físico para realizar prácticas, el 33% equivalente a 13 empresas encuestadas manifiestan la posibilidad de vinculación laboral, el 18% facilita herramientas por medio de préstamo para desempeñar las prácticas, el 8% aporta con transporte de los estudiantes a la plantación para realizar las prácticas y tan solo el 5% manifiesta aporte económico para el programa de capacitación.

Informe de resultados

Después de haber realizado el trabajo de campo dirigido a los directivos de las empresas productoras y las empresas prestadoras de servicios del sector Palmicultor en el Municipio de Maní, cuya finalidad es aumentar la inclusión de la empleabilidad local; se puede evidenciar los siguientes aspectos:

- Las empresas del sector Palmicultor en su gran mayoría (95%) son conscientes del impacto social que han generado en el municipio por lo cual consideran la necesidad de generar oportunidades laborales en el ámbito local.
- El 85% de las empresas del sector Palmicultor de Maní, no cuentan con un medio formal o convocatoria abierta para dar a conocer las vacantes u oferta laboral, siendo esta una de las causas que ha conllevado a la baja participación de Mano de Obra Local.
- La vinculación de ciudadanos Maniceños a las labores de palma de aceite es muy baja teniendo en cuenta que en la mayoría (59%) de las empresas de este sector, únicamente cuentan con una participación hasta del 17% de mano de obra local.
- Los directores de las empresas del sector Palmicultor manifiestan que una de las razones de la baja participación de la mano de obra local, es la cultura de líneas de trabajo representadas en la ganadería, cultivos de pan coger y actividades comerciales. Otra causa es el desconocimiento de las labores agrícolas respectivamente.
- Los perfiles ocupacionales que demandan con mayor frecuencia las empresas del sector Palmicultor, son: Obreros de Labores Agrícolas (poda, cosecha, plateo mecánico, plateo químico, polinización) y auxiliares de labores agronómicas (sanidad) respectivamente.
- Las empresas del gremio Palmicultor se orientan hacia la implementación de estrategias de vinculación de mano de mano de obra local. La mayoría de las empresas de este sector consideran que las capacitaciones a la comunidad Maniceña son necesarias para el conocimiento de las labores agrícolas y seguidamente la socialización con los dignatarios de las juntas de acción comunal del municipio, acercamiento a las instituciones educativas para la socialización del cultivo de palma de aceite, participación a ferias comerciales y publicación de vacantes en medios de comunicación locales respectivamente.

- La mayoría de los directores de las empresas del sector Palmicultor desean aportar con el programa de capacitación de inclusión laboral y coinciden en la orientación y el espacio físico para la realización de las prácticas de los estudiantes y así mismo con la posibilidad de vinculación laboral de los mismos.

Desarrollo del trabajo final de especialización en gestión de proyectos

De acuerdo a la investigación el programa de capacitación está inmerso en dos perfiles ocupacionales: Obrero en Labores Agrícolas y Auxiliar de Labores Agronómicas respectivamente. A continuación, se relaciona el Alineamiento del Proyecto, Desarrollo de la Propuesta, Gestión de Calidad del Proyecto, Gestión de los Recursos Humanos del Proyecto, gestión de los riesgos del Proyecto; teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 1 Alineamiento Del Proyecto

Alineamiento Del Proyecto	
Objetivos del Plan de Capacitación	Propósitos del Proyecto
Capacitar a la población Maniceña en las labores agrícolas de palma de aceite.	Inclusión de la mano de obra local en las labores de palma de aceite.
Contar con personal competente para acceder a la oferta laboral del sector Palmicultor.	Aprovechamiento de las oportunidades laborales que existen en el sector Palmicultor.
Disminuir la tasa de desempleo existente en el municipio de Maní.	Participación y fortalecimiento de la economía local.
OBJETIVO DEL PROYECTO (En términos de costo, tiempo, alcance, calidad)	
Realizar la capacitación a 200 habitantes de Maní, en labores agrícolas	
Finalizar el proyecto en un plazo máximo de tres (3) meses	
Entregar la formulación del proyecto a los actores involucrados, cumpliendo todos los estándares de calidad.	
Lograr la certificación en labores agrícolas con una intensidad horaria de 20 horas al menos del 75% de los estudiantes convocados al proyecto.	
Factores Críticos De Éxito Del Proyecto	
Interés en participar de la convocatoria del Plan de Capacitación en labores agrícolas de los habitantes de Maní.	
Diseño de la base de datos de estudiantes certificados en labores agrícolas.	
Socialización de la base de datos con el sector Palmicultor sobre personal certificado en labores agrícolas.	
Compromiso en los actores involucrados (comunidad-Administración Municipal y empresas del sector Palmicultor) para llevar a feliz término este proyecto.	
Requerimientos De Alto Nivel	
Los instructores de formación deben ser profesionales de las áreas agronómicas además de contar con gran experiencia en las labores de palma de aceite. Su meta principal es de	

75% de estudiantes convocados para certificar.

Extensión y Alcance Del Proyecto	
Fases del Proyecto	Principales Entregables
Fase I. Planeación	Mapa-ruta de las empresas Palmicultoras Cronograma de Actividades
Fase II. Diseño	Base de datos de las empresas Palmicultoras, base de los estudiantes interesados en la convocatoria, oferta laboral del sector Palmicultor y trabajo de campo.
Fase III. Requerimiento de Adquisiciones	Alquiler de videobeam, Consecución de espacios para la formación, Consecución de operador logístico (refrigerios), Contratación de instructores de formación.
Fase IV. Ejecución	Convocatoria a habitantes de Maní, Inscripción y Capacitación en labores Agrícolas, Certificación mínima del 75% de estudiantes convocados.
Fase V. Finalización del Proyecto	Informe de Resultados

Riesgos

Demora en el proceso de Adquisición

Demora en el diseño de las bases de datos

Baja participación de los actores involucrados

Falta de compromiso en la financiación del proyecto por parte del gobierno Local

Presupuesto del Proyecto

El costo del proyecto está estimado por un valor de \$57.550.000

Gerente del Proyecto Asignado

El gerente del proyecto será la Economista Sonia Ibanova Herrera Hernández

Fuente. Autor

Tabla 2 Desarrollo De La Propuesta

Desarrollo De La Propuesta
<p>Descripción Del Producto del Proyecto (características, funcionalidades, soporte, entre otros)</p> <p>El presente proyecto busca capacitar a 200 habitantes del municipio de Maní, en labores agrícolas con el fin de aumentar la inclusión laboral de la mano de obra Maniceña al Sector Palmicultor. De esta forma se busca que haya una mano de obra disponible para la oferta laboral que existe en este sector que dinamiza la economía local.</p> <p>Se diseñará una base de datos con la información de las empresas Palmicultoras e igualmente una base de datos con la información de los estudiantes certificados para</p>

ingresar a trabajar con el sector Palmicultor. Dichas bases de datos serán otorgadas a la ASOJUNTAS del municipio de Maní para que sean actualizadas y socializadas a las empresas del sector Palmicultor. La capacitación constara de temáticas, como: cultivo de la palma de aceite, labores agrícolas, técnicas para la eficiencia, control y contabilización de producción. Maní, requiere de mano de obra competente para disminuir la tasa de desempleo existente.

Descripción De Los Entregables Del Proyecto

Entregable	Descripción
Fase I. Planeación	
Mapa-ruta sector Palmicultor	Mapa con las rutas y ubicaciones de las empresas productoras.
Cronograma de actividades	Programación de actividades en cumplimiento con los tiempos estipulados.
Fase II. De Diseño	
Diseño de base de datos de las empresas Palmicultoras	Información básica (director, celular, correo electrónico, ubicación, entre otros) de las empresas productoras y de servicios en las labores agrícolas de palma de aceite.
Diseño base de datos de los estudiantes interesados en la convocatoria de capacitación en labores agrícolas.	Información básica (Nombre, n° cedula, fecha de nacimiento, dirección de residencia, interés ocupacional, entre otros) de los estudiantes certificados en labores agrícolas
Oferta laboral del sector Palmicultor	Las empresas del sector Palmicultor requieren perfiles ocupacionales (auxiliares de producción, operarios de labores agrícolas) para el buen funcionamiento de su objeto social.
Trabajo de campo.	Tabulación, graficación y análisis de datos estadísticos para la inclusión laboral de las labores agrícolas del sector Palmicultor.
Fase III. Requerimiento De Adquisiciones	
Alquiler de videobeam	Consecución de videobeam para realizar capacitaciones.
Consecución de espacios para la formación	Las capacitaciones van dirigidas a habitantes de la zona rural y de la zona urbana del municipio de Maní, las consecuciones de los lugares son indispensables para el desarrollo del proyecto.
Consecución de operador logístico (refrigerios)	Para la entrega de refrigerios durante las capacitaciones se hace necesario contar con un operador logístico.

Contratación de instructores de formación	Los instructores de formación deben ser profesionales en áreas agrícolas, especializados o con gran experiencia en las labores agrícolas del sector Palmicultor.
Fase IV. Ejecución	
Convocatoria a habitantes de Maní	La convocatoria es abierta a todos los habitantes interesados realizar la capacitación.
Inscripción y Capacitación en labores Agrícolas	Iniciar la formación de labores agrícolas con 200 estudiantes de 25 estudiantes cada grupo.
Certificación mínima del 75% de estudiantes convocados	Garantizar en los estudiantes el aprendizaje para la inclusión laboral en el sector Palmicultor.
Fase V. Finalización del Proyecto	
Informe de Resultados	Documento final, donde se detalla la ejecución de las actividades.

Fuente. Autor

Tabla 3 Gestión De Calidad Del Proyecto

Gestión De Calidad Del Proyecto		
Aseguramiento de calidad. Es responsable el Gerente del Proyecto, ejecutar el aseguramiento de calidad durante todo el proyecto; donde revisa la planeación de los procesos del proyecto contra lo ejecutado. Generando acciones preventivas para dar cumplimiento a cada una de las actividades. Semanalmente se informará en las reuniones de calidad al equipo de trabajo (organizadores y responsables del proyecto)		
Control de calidad (proceso de control de calidad)		
El supervisor de calidad del proyecto (WILQUER CRUZ) es el responsable de la ejecución del control de calidad. Se hace la revisión de los entregables del proyecto y se emiten las observaciones o inconformidades en la reunión semanal de calidad. Se definen dos procedimientos (revisión de contenidos, revisión de forma) para el control de calidad.		
Mejoramiento Continuo		
Las herramientas para la supervisión de calidad, son: histogramas – paretto. De esta manera se proponen mejoras a los procesos del proyecto, conforme se va desarrollando el proyecto.		
Ejecución del Plan de Gestión de Calidad		
Procesos	Procedimientos	Recursos

Diseño de base de datos de las empresas Palmicultoras	Revisión y aprobación del archivo plano en Excel.	Gerente del Proyecto y profesional de apoyo, responsables del entregable.
Diseño base de datos de los estudiantes interesados en la convocatoria de capacitación en labores agrícolas.	Revisión y aprobación del archivo plano en Excel.	Gerente del Proyecto y profesional de apoyo, responsables del entregable.
Oferta laboral del sector Palmicultor	Revisión y aprobación del archivo plano en Excel.	Gerente del Proyecto y profesional de apoyo, responsables del entregable.
Trabajo de campo.	Análisis estadístico	Gerente del Proyecto y profesional de apoyo, responsables del entregable.

Descripción del Sistema de Gestión de Calidad del Proyecto

Estructura Organizacional.
Gerente del proyecto
Supervisor de Calidad
Equipo Del Proyecto

Roles y Responsabilidades

Roles	Responsabilidades
Gerente del Proyecto	Es el responsable del Plan de Gestión de Calidad, definir el equipo de la calidad y los roles respectivos además de la aprobación de las actividades de aseguramiento y control de calidad.
Supervisor de control de calidad	Plantea las acciones para el aseguramiento de la calidad, efectúa el control de calidad para los entregables del producto y del proyecto y asesora en aspectos de calidad al Gerente del proyecto y al Equipo en General.
Equipo del Proyecto	Son responsables de guardar las normas de calidad para los procesos del proyecto y la generación de entregables además de servir de apoyo a las actividades del proyecto que le sean asignadas.

Fuente. Autor

Tabla 4 Plan De Gestión De Personal

Plan De Gestión De Personal	
Proyecto	Formulación De Un Plan De Capacitación Y Adiestramiento

Que Aumente La Inclusión De La Empleabilidad Local En El Sector Palmicultor De Maní, Casanare.

Rol en el Proyecto

Gerente del Proyecto

Funciones

Sera el responsable de la ejecución y entrega del proyecto, realizara informes semanales sobre el avance del proyecto, es el responsable de la gestión y responsabilidad del personal a cargo, supervisa las diferentes actividades del proyecto, controla los gastos, dirige y aprueba las adquisiciones para el proyecto, rendirá un informe final de resultados.

Competencias

Profesional en áreas administrativas con experiencia y conocimiento en el sector de educación y en áreas agrícolas.

Requeridas

Descripción del Puesto	Externo/ Interno	Número estimado	Tiempo requerido
Gerente del Proyecto	Interno	Uno (1)	eis (6) Meses

Rol en el Proyecto

Supervisor de Calidad

Funciones

Es el responsable del orden y análisis de los documentos de gestión, reporta novedades directamente al gerente de proyectos relacionados con el desarrollo de la propuesta, asesora al equipo del proyecto en temas de aseguramiento y mejora continua de la calidad.

Competencias

Ingeniero Industrial o carreras afines con experiencia y conocimiento en Sistemas de Gestión de Calidad.

Requeridas

Descripción del Puesto	Externo/ Interno	Número estimado	Tiempo requerido
Supervisor de Calidad	Interno	Uno (1)	Tres (3) Meses

Rol en el Proyecto	Jefe de Adquisiciones y/o Recursos Humanos		
Funciones	Es el responsable de ejecutar las compras y adquisiciones para el desarrollo del proyecto. Profesional responsable del área de recursos humanos, de las contrataciones y el manejo de personal con lo que respecta al pago de honorarios y selección de personal.		
Competencias Requeridas	Ingeniero Industrial o carreras afines con experiencia y conocimiento en recursos humanos.		
Descripción del Puesto	Externo/ Interno	úmero estimado	Tiempo requerido
Jefe de Adquisiciones y/o recursos humanos	Interno	no (1)	Tres (3) Meses
Rol en el Proyecto	Instructores de Formación de labores agrícolas		
Funciones	Son los responsables de impartir los contenidos del plan de estudios de la formación, evaluar y retroalimentar el contenido programático, llevar control de asistencia, participar en las reuniones de seguimiento del proyecto, acatar las reglas y procedimientos del Proyecto.		
Competencias Requeridas	Profesionales en áreas administrativas y/o agrícolas con experiencia en el sector Palmicultor.		
Descripción del Puesto	Externo/ Interno	úmero estimado	Tiempo requerido
Instructores de Formación de labores agrícolas	Interno	Uno (1)	Tres (3) Meses
Rol en el Proyecto	Operador Logístico		
Funciones	Es el responsable de la Coordinación de la entrega de refrigerios para los estudiantes de formación agrícola.		
Competencias Requeridas	Persona natural o jurídica con experiencia de más de tres años como operador logístico.		

Descripción del Puesto	Externo/ Interno	úmero estimado	Tiempo requerido
Operador Logístico	Externo	1	Tres (3) meses

Fuente. Autor

Tabla 5 Plan De Gestión De Riesgos

Plan De Gestión De Riesgos	
Nombre del Proyecto	Formulación De Un Plan De Capacitación Y Adiestramiento Que Aumente La Inclusión De La Empleabilidad Local En El Sector Palmicultor De Maní, Casanare.
Riesgo 1.	Demora en el proceso de Adquisición de suministros. Acción del manejo del Riesgo. Debido a que los proveedores incumplan con el suministro de equipos, generaría un atraso en el proceso
Líder del Equipo	Jefe de Adquisición y/o recursos humanos
Soporte	Definir en el contrato una cláusula de penalidad por el incumplimiento de los plazos de entrega.
Riesgo 2.	Demora en el diseño de las bases de datos. Acción del manejo del Riesgo. Al presentarse demora en el diseño de la Base de datos de las empresas Palmicultoras, base de los estudiantes interesados en la convocatoria, oferta laboral del sector Palmicultor y trabajo de campo, se generaría incumplimiento en los tiempos de entrega y por ende se presentaría reproceso en las actividades de ejecución del proyecto.
Líder del Equipo	Profesional de Apoyo
Soporte	Llevar un seguimiento diario de las actividades, garantizando eficiencia de los resultados.
Riesgo 3.	Baja participación de los actores involucrados. Acción del manejo del Riesgo. Generar un compromiso por escrito con las empresas del sector Palmicultor.
Líder del Equipo.	Gerente del Proyecto
Soporte.	En el trabajo de campo se socializa el proyecto y se genera un compromiso con las empresas Palmicultoras y seguidamente se realiza una convocatoria abierta para las inscripciones al programa de capacitación de los habitantes Maniceños.
Riesgo 4.	Falta de compromiso en la financiación del proyecto por parte del Gobierno Local. Acción del manejo del Riesgo.

Generar un compromiso por escrito con las empresas del sector Palmicultor en donde se describa la forma de participación y el presupuesto que le aporta al proyecto.

Líder del Equipo.

Gerente del Proyecto

Soporte. En el trabajo de campo se socializa el proyecto y se genera un compromiso con las empresas Palmicultoras y el Gobierno Municipal, generando un acta de los compromisos.

Presupuesto El presupuesto de contingencia asignado para riesgos es de \$5.755.000 que equivale al 10% del contrato.

Fuente. Autor

Aspectos Administrativos

Los aspectos administrativos comprenden los recursos y el tiempo necesario para la ejecución de la investigación. Por eso se deben ubicar los aspectos administrativos del proyecto que son vitales para obtener financiación, total o parcial del proyecto. A continuación, encontraran el cronograma de actividades y la estimación de costos.

Tabla 6 Cronograma Gantt

Cronograma Gantt								
Actividades	Sep.	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
Planeación (Presentación de propuesta)								
Trabajo de campo y análisis de datos								
Socialización Actores Involucrados								
Adquisiciones y/o alquiler de suministros								
Convocatoria e Inscripciones								
Ejecución Plan de Capacitación								
Informe de Resultados								

Fuente. Autor

Presupuesto.

Según Pere, N manifiesta que un presupuesto “es un plan detallado en el que figuran explícitas tanto las previsiones de ingresos como las necesidades de adquisición y consumo de recursos materiales y financieros para un determinado periodo de tiempo. (Quintana, Almeida, Jarrin, & Quintana, 2017)

Tabla 7 Estimación de Costos

Equipo y Suministros

Descripción/Temática	Cantidad	Tarifa/Unidad	V.UNITARIO
Refrigerios estudiantes	200	3.000	600.000
Equipo de sonido y Videobeam	160	10.000	1.600.000
Subtotal			2200.000

Mano de Obra

Descripción	Valor Hora	Horas	V/Unitario
Trabajo de campo y análisis de los datos	70.000	84	26.880.000
Convocatoria a estudiantes	30.000	6	480.000
Instructores Formación	60.000	60	9.600.000
Supervisor de Seguimiento	70.000	6	1.120.000
Diseñador base de datos	120.000	3	360.000
Subtotal			38.440.000
Total Costos Directos			46.040.000

Costos Indirectos

Descripción	Porcentaje	V. Total
Administración	0,1	4.604.000
Imprevistos	0,1	4.604.000
Utilidad	0,05	2.302.000
A.I.U	0,25	
Total Costos Indirectos		11.510.000
	Precio Unitario Total	57.550.000

Fuente. Autor

Conclusiones

Después de haber realizado el proyecto de investigación, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- El proyecto de capacitación es una herramienta indispensable para la inclusión de empleabilidad local a las empresas del Sector Palmicultor del Municipio de Maní.
- La capacitación hace parte de un proceso de aprendizaje en donde se adquiere una competencia.
- Es de vital importancia que los actores involucrados (Empresas Palmicultoras-Comunidad - Administración Municipal) adquieran mayor compromiso con la empleabilidad de la mano de obra local que contribuya con el fortalecimiento de la economía de Maní.
- La participación de mano de obra local al sector Palmicultor es muy bajo representando un 17%, las causas que se identifican de acuerdo a la investigación, son: Bajo (85%) poder de convocatoria formal y abierta para dar conocer las ofertas laborales, la cultura de líneas de trabajo representadas en ganadería, cultivos de pan coger y actividades comerciales y otra de las causas principales es el desconocimiento de las labores agrícolas respectivamente.
- La oferta laboral del sector Palmicultor se enfocan en: Obreros de Labores Agrícolas (poda, cosecha, plateo mecánico, plateo químico, polinización) y auxiliares de labores agronómicas (sanidad) respectivamente.
- Con el Plan capacitación es la oportunidad para que los directores de las empresas del sector Palmicultor aporten con el programa de capacitación de inclusión laboral mediante la orientación y el espacio físico para la realización de las prácticas de los estudiantes y así mismo con la posibilidad de vinculación laboral de los mismos.

- Los diseños de las bases de datos (empresas Palmicultoras – Estudiantes), son herramientas estratégicas que sirven para el análisis y seguimiento del objetivo de inclusión laboral de la mano de obra local del Municipio.

Recomendaciones

- La Formulación de un plan de capacitación y adiestramiento que aumente la inclusión de la empleabilidad local en el sector Palmicultor de Maní, es un proyecto que se debe ejecutar con compromiso de los actores involucrados para que sea todo un éxito.
- Los esfuerzos deben encaminarse en una sola dirección, para lo cual las empresas del sector Palmicultor deben garantizar la inclusión laboral de la mano de obra local, lotes disponibles en las plantaciones para realizar las prácticas y aporte económico.
- La administración municipal debe ser el pionero para disminuir la tasa de desempleo que presenta la ciudad, iniciando con la cofinanciación de la ejecución de este tipo de proyectos.
- Las empresas del sector Palmicultor deben implementar convocatorias abiertas para que los ciudadanos Maniceños se vinculen laboralmente a este sector, dado que existe una alta oferta de trabajo en las labores agrícolas y administrativas.
- Mantener un ambiente de armonía y comunicación entre Empresas del Sector Palmicultor, Comunidad y Administración Municipal con el fin de lograr el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Realizar seguimiento y actualización periódica de las bases de datos (empresas sector Palmicultor – Estudiantes) para llevar un control de la oferta (vacantes disponibles de las empresas) y de la demanda (personal certificado en la labores agrícolas y disponibles para trabajar).

Anexos

Anexo 1 Encuesta

Su opinión servirá para la formulación del programa de capacitación y adiestramiento para la inclusión de la empleabilidad local en el sector Palmicultor de Maní.

Se agradece de antemano la veracidad y sinceridad al momento de contestar la siguiente encuesta.

Nombre de la empresa:

Nombre del Representante Legal y/o Director:

Tipo de empresa: a) Productora_ b) Servicios_

***Marque con una X su respuesta cuando sea necesario, tenga en cuenta que hay preguntas donde solo se puede marcar una respuesta.**

1. ¿Conoce ud el impacto social que ha generado el sector Palmicultor en el municipio de Maní?

a) Si ___ b) No___

2. ¿Cuál de los siguientes medios utiliza ud para la contratación de personal?

Bolsa de empleo

Personería Municipal

Emisora Comunitaria y o Asojuncoma

Manivision

Otro ¿Cuál? _____

3. ¿Cuántos trabajadores Maniceños tiene laborando en su empresa?

- a) 1 a 10
- b) 11 a 50
- c) 51 a 200
- d) 201 a 500
- e) NO TIENE

4. ¿Por qué cree ud que hay poca vinculación de mano de obra Maniceña en las empresas del sector Palmicultor?

- a) Cultura (costumbres de líneas de trabajo)
- b) Desconocimiento de las labores agrícolas de la palma de aceite
- c) Condiciones laborales
- d) Inseguridad en el lugar de trabajo
- e) Otro. ¿Cuál? _____

5. De los siguientes perfiles ocupacionales ¿En cuál Con mayor Frecuencia tiene vacantes para la población Maniceña? Escoja solo una respuesta

- a) Obreros de labores agrícolas

- b) Auxiliares de Labores Agronómicas
- c) Supervisores
- d) Asistentes Administrativos
- e) Otro. ¿Cuál? _____

6. ¿Qué estrategias o actividades tiene su empresa planeadas para la vinculación de mano de obra local?

- a) Capacitaciones a las comunidades de la zona de influencia.
- b) Participación a ferias comerciales (acercamiento a la comunidad)
- c) Vacantes publicadas en medios de comunicación locales.
- d) Socialización en el cultivo de la palma de aceite a las Instituciones educativas.
- e) Otro. ¿Cuál? _____

7. Si se llegase a realizar un programa de capacitación ¿Cómo aportaría usted para la inclusión laboral de la mano de obra Maniceña?

Aporte económico para el programa de capacitación

Transporte de los estudiantes a la plantación para realizar las practicas.

Suministro o préstamo de herramientas para desempeñar las practicas.

Posibilidad de vinculación laboral

Otro. ¿Cuál? _____