

**Analisis de las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el
municipio de Mani Casanare**

Wilquer Herney Cruz Medina

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Ecacén

Maestria En Administracion De Organizaciones

Marzo, 2018

**Análisis de las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el
municipio de Mani Casanare**

Wilquer Herney Cruz Medina

**Trabajo De Grado Para Optar Al Título De Maestría En Administración De
Organizaciones**

Director De Grado:

María Grisalia Gallo Araque

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Economicas Y De Negocios

Maestria En Administracion De Organizaciones

Marzo, 2018

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar a esta nueva etapa de formación académica.

A mis padres que me educaron con grandes principios y valores los cuales me permitieron lograr mis sueños personales y profesionales.

A mi Esposa por su apoyo incondicional.

A mi gente de Maní y del departamento de Casanare por enseñarme grandes valores para la vida.

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

A todos mis familiares y amigos por siempre confiar en la tenacidad, constancia y capacidad que me han caracterizado.

Wilquer Cruz Medina

Agradecimientos

Agradezco a Dios Todopoderoso por permitirme cumplir un logro más en mi vida.

Agradezco a la UNAD por la transmisión del conocimiento mediante las enseñanzas impartidas para lograr nuestra superación.

A mis jurados de proyecto por su dedicación y paciencia.

A mi director de Proyecto María Gallo por su asesoría para la culminación de este proyecto.

A la doctora Lina María Grajales Agudelo por su aporte a este trabajo de investigación.

A mis familiares especialmente a mi esposa Sonia Herrera por sus aportes para lograr culminar con éxito este proyecto.

Wilquer Cruz Medina

Tabla de Contenido

Resumen.....	11
Abstract.....	13
Introducción	15
Planteamiento Del Problema De Investigación	17
Formulación del problema	17
Descripción Del Problema	17
Restricciones	19
Constricciones.....	20
Justificación	21
Objetivos.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Marco Teórico.....	23
Antecedentes de Estudios	23
Bases Teóricas	30
Marco Metodológico.....	37
Tipo de Investigación.....	37
Formulación de hipótesis de Trabajo.....	37
Identificación de Variables de Trabajo	38
Organización de los Resultados Del Trabajo De Investigación.....	42
Tabulación, graficación y análisis de los datos.....	42
Procesos de Investigación Correlacional y análisis numérico	51
Análisis de Resultados De La Investigación.....	55
Discusión.....	57
Aspectos De Gestión Asociados Al Desarrollo De La Investigación.....	59
Conclusiones	61

Lista de Referencias	63
Apéndice	67
Vita.....	78

Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Cronograma de Actividades</i>	59
<i>Tabla 2. Presupuesto</i>	60

Lista de figuras

<i>Figura 1</i> Árbol del Problema	18
<i>Figura 2</i> Árbol de Objetivos.....	19
<i>Figura 3</i> Alfa de Cronbach	41
<i>Figura 4</i> Pregunta 1 ¿Afilia a los trabajadores al sistema de seguridad social (EPS, ARL, Pensión) desde el primer día de trabajo?	42
<i>Figura 5</i> Pregunta 2 ¿La caja de compensación familiar le ha aportado beneficios a los trabajadores?.....	43
<i>Figura 6</i> Pregunta 3 ¿Los trabajadores ingresan con algún tipo de contrato laboral?.....	44
<i>Figura 7.</i> Pregunta 4 ¿La empresa paga prestaciones sociales a los trabajadores de una manera legal?.....	45
<i>Figura 8.</i> Pregunta 5 ¿Los trabajadores cuentan con espacios de esparcimiento y sana convivencia?	46
<i>Figura 9.</i> Pregunta 6 ¿La empresa cuenta con el sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)?	47
<i>Figura 10.</i> Pregunta 7 ¿Precio y Eficiencia de labores agrícolas establecidas garantizan asignación salarial justa a trabajadores?	48
<i>Figura 11.</i> Pregunta 8 ¿En el pago de nómina de empleados son frecuentes las agresiones físicas y psicológicas entre Empleador vs Empleado?.....	49
<i>Figura 12.</i> Pregunta 9 ¿En su empresa hay bajo nivel de vinculación laboral de la mano de obra local?.....	50
<i>Figura 13.</i> Seguridad Social vs Comfacasanare	51
<i>Figura 14.</i> SGSST vs Esparcimiento Y Sana Convivencia	52
<i>Figura 15.</i> Prestaciones Sociales/Empleabilidad Local	53
<i>Figura 16.</i> Agresiones físicas vs Asignación Salarial	54

Lista de Apéndice

<i>Apéndice 1 Formato de Recolección de Información.....</i>	<i>67</i>
<i>Apéndice 2. Registro Fotográfico.....</i>	<i>71</i>

Resumen

El presente trabajo de investigación analiza las condiciones laborales del sector palmicultor, efectos sociales y sus alternativas de solución en el municipio de Mani teniendo en cuenta la identificación de las causas, efectos de la ausencia de condiciones laborales del gremio palmicultor y el bajo nivel de empleabilidad local en las labores agrícolas y agronómicas (poda, cosecha, plateo mecánico, plateo químico, polinización, auxiliares de sanidad) del sector.

Para el desarrollo del trabajo de campo se aplicó treinta y nueve (39) encuestas a los directores, administradores y/o coordinadores de las empresas del sector palmicultor mediante muestreo probabilístico aleatorio simple; los resultados se enfocan en la situación laboral que aqueja este sector (ausencia de beneficios sociales, falta de reconocimiento, insatisfacción laboral, baja asignación salarial, no cuentan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo...). Desde la aparición del cultivo de palma de aceite (año 2003 aproximadamente), se ha venido incrementando las alteraciones de orden público en Maní, debido principalmente a la intermediación en las labores agrícolas, informalidad laboral, bajo nivel de eficiencia del trabajador agrícola y la ausencia de políticas de Estado frente a este sector.

Finalmente, el documento presenta una estructura coherente de alternativas de solución en pro del mejoramiento de las condiciones laborales del sector orientadas a la implementación y cumplimiento de políticas de formalidad laboral e inclusión de mano de obra local (contratación directa con la productora). Estas acciones conjuntas de los actores involucrados (Gobierno, Empresas Palmicultoras, Comunidad y Academia) permiten el acercamiento para la gestión y acceso al programa que promueve los acuerdos de formalización

laboral a través del proyecto de cooperación técnica mediante negociación tripartita (OIT, Ministerio de Trabajo y empresas palmicultoras).

Palabras Claves. Empleabilidad local, Informalidad, Eficiencia, Productividad, Condiciones laborales, Orden Público.

Abstract

The present work of investigation analyzes the working conditions of the sector palmicultor, social effects and his alternatives of solution in the municipality of Mani having in it counts the identification of the reasons, effects of the absence of working conditions of the union palmicultor and the low level of local jobs place in the agricultural and agronomic labors (pruning, crop, I silver mechanic, I silver chemist, pollination, you will help of health) of the sector.

For the development of the fieldwork thirty nine (39) surveys were applied to the directors and / or administrators of the companies of the sector palmicultor by means of sampling probabilistic random simply; the results focus in the labor situation that afflicts this sector (absence of social benefits, lack in recognition, labour dissatisfaction, low wage assignment, they do not possess the System of Management of Security and Health in the Work ...). From the appearance in the year 2003 of the culture of palm of oil, one has come increasing the alterations of public order in Mani, owed principally to the intermediation in the agricultural labors, labour informality, under level of efficiency of the agricultural worker and the absence of politic of State opposite to this sector.

Finally, the document presents a coherent structure of alternatives of solution in favor of the improvement of the working conditions of the sector orientated to the implementation and fulfillment of politic of labour formality and incorporation of local jobs (direct contracting with the producer). These joint actions of the actors involved (Government, Companies Palmicultoras, Community and Academy) allow the approximation for the management and I access to the program that promotes the agreements of labour formalization

across the project of technical cooperation by means of tripartite negotiation (OIT, Department of Employment and companies palmicultoras).

Key Words. Local Jobs, Informality, Efficiency, Productivity, Working Conditions, Public Order.

Introducción

El municipio de Maní Casanare Colombia atraviesa una preocupante situación por la ausencia de condiciones laborales del sector palmicultor y las alteraciones de orden publico que se han venido presentando en el municipio. Según la Secretaria de Agricultura y Medio Ambiente del Municipio de Maní (censo, 2016) cuenta con 23.000 hectáreas aproximadamente; lo que ha impulsado la existencia de empresas productoras y a la creación de empresas prestadoras de servicios agrícolas (poda, cosecha, fertilización, plateo mecánico, plateo químico). Sin embargo, con la aparición del cultivo de palma de aceite (Camara de Comercio de Casanare, 2005) en el municipio, la población flotante aumento significativamente, debido a que la mano de obra foránea cuentan con la experiencia y adiestramiento en estas labores porque son procedentes de los departamentos productores de palma de aceite (Cesar, Sucre, Atlántico, Magdalena, Santander, Córdoba, Bolívar, Norte de Santander, Choco, Nariño y Meta).

Teniendo en cuenta estas premisas, la ausencia en las condiciones de trabajo del sector palmicultor ha conllevado a la baja empleabilidad local debido a la inexistencia de garantías laborales y a la ineficiencia en las labores agrícolas (poca experiencia y adiestramiento en las labores lo que ha generado rotación de personal, desvinculación laboral y apatía a participar del sector).

El presente documento contiene tópicos importantes que sirven como soporte para la integración del sector palmicultor en las transformaciones sociales y económicas del municipio, en miras de encaminar acciones conjuntas (políticas de Estado) con los diferentes actores involucrados para promover la formalidad de las condiciones laborales y de esta forma retomar el control de la seguridad y el orden público en el municipio de Maní.

Finalmente, el trabajo de investigación se constituye como una herramienta indispensable para la formulación de un plan de acción que garantice el acercamiento a las organizaciones de orden nacional (Ministerio de Trabajo) e internacional (OIT), socialización de la problemática principal y acceso a los programas de formalización laboral mediante acuerdos de negociación tripartita (Empresas Palmicultoras, Ministerio de Trabajo y OIT) en pro del mejoramiento de las condiciones laborales del sector palmicultor en el municipio de Maní departamento de Casanare país Colombia.

Planteamiento Del Problema De Investigación

Formulación del problema

¿La ausencia en las condiciones laborales del sector palmicultor genera alteración de orden público y baja vinculación de la mano de obra local en el Municipio de Maní?

Descripción Del Problema

Debido a las condiciones laborales del sector palmicultor en el Municipio de Maní, los habitantes de esta localidad han mostrado apatía a participar de las labores agrícolas debido a las alteraciones de orden público, baja remuneración e informalidad laboral. Es evidente que la característica principal es la informalidad laboral la cual genera inconformidad en los trabajadores del sector (Espectador, 2014).

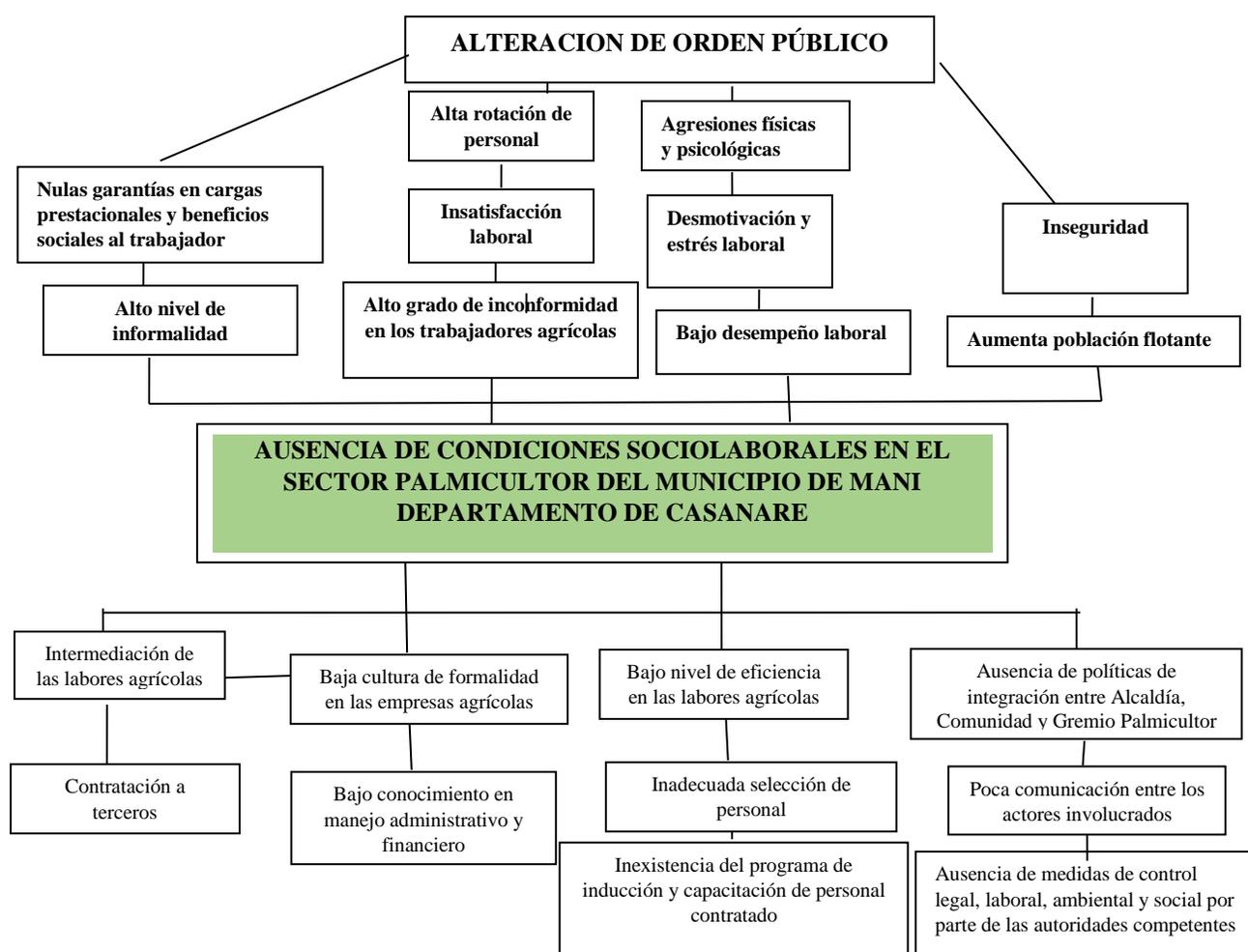
Las condiciones laborales están asociadas con las prestaciones sociales, seguridad social, auxilio transporte, subsidio de las cajas de compensación familiar, elementos de protección laboral, dotación, seguridad y salud en el trabajo, programa de selección e inducción de personal, satisfacción laboral, asignación salarial y/o remuneración justa. Dichas variables se convierten en una baja capacidad administrativa en las empresas palmicultoras (Navarro Astor, 2014).

La informalidad laboral del sector palmicultor en Colombia se presenta por medio de la intermediación en las labores agrícolas (contratación a terceros) por esta razón para el año 2014 el Ministerio de Trabajo sancionó a más de 26 empresas palmicultoras en seis (6) departamentos productores de palma de aceite. El departamento de Casanare no es la excepción en términos de ausencia de condiciones laborales del sector palmicultor debido a la desarticulación del sector ante los actores involucrados. De la misma manera, el municipio de

Maní ha aumentado significativamente la alteración de orden público con la aparición de la palma de aceite.

A continuación, se evidencia la formulación del problema técnico teniendo en cuenta el diagnóstico de las condiciones laborales del sector Palmicultor del municipio de Maní y sus efectos sociales, mediante el árbol de objetivos y el árbol de problemas:

Figura 1 Árbol del Problema



Fuente. Autor

condiciones sociales y laborales del sector Palmicultor. Sin embargo, el tiempo de ejecución, el costo y el alcance del proyecto depende del compromiso y la concertación de los actores involucrados para generar una solución alrededor de las condiciones laborales del sector palmicultor y la estabilidad del orden público en el municipio. La solución a la problemática depende de todos (Gobierno Municipal, empresas palmicultoras, comunidad).

Constricciones

La situación ha generado falta de compromiso de los diferentes actores involucrados principalmente en los representantes legales o directores de plantación del sector Palmicultor dejando a un lado la responsabilidad social y la cultura de formalidad laboral. Dada esta realidad se propone mediante el análisis de las condiciones laborales del sector Palmicultor en el municipio de Maní, dar el primer paso como soporte (proyecto de investigación) para la sensibilización hacia la presentación de una política pública de empleo formal para los Maniceños. Una de las constricciones que preocupa para que se consolide la idea de establecer una política pública de empleo es la apatía a participar por alguno de los actores involucrados en esta problemática.

Justificación

Ante la poca participación laboral de la mano de obra local en el sector palmicultor y las alteraciones de orden público que se presentan en el municipio de Maní, se ha propiciado un ambiente de preocupación y temor en la ciudadanía; resultando de especial interés analizar las condiciones laborales del sector Palmicultor y sus efectos sociales en el municipio y a partir de ahí adoptar medidas para controlar la informalidad laboral por medio de acciones conjuntas que permitan la implementación de políticas de Estado hacia la formalización y adiestramiento en las labores agrícolas para la priorización e inclusión de mano de obra local.

La importancia del trabajo de investigación radica en la necesidad de identificar las variables que se enmarcan en las condiciones de trabajo, conocer las causas y consecuencias del problema, relacionar las condiciones del trabajo con la baja participación laboral de mano de obra local, los efectos sociales y las alternativas de solución en pro del mejoramiento de las condiciones laborales.

La investigación proporciona una herramienta útil para la integración y participación de los diferentes actores involucrados (Empresa, Academia, Estado, Comunidad), garantizando el apoyo hacia el cumplimiento del derecho laboral bajo unas condiciones justas y adecuadas.

Por otra parte, la investigación contribuye a ampliar la información sobre las condiciones laborales del sector palmicultor, para compararlos con otros estudios similares concernientes a la informalidad, los efectos sociales y el contexto del sector.

Finalmente, el trabajo tiene una utilidad metodológica ya que serviría de soporte para futuras investigaciones que utilicen metodologías compatibles de manera que se orienten a la articulación y desarrollo de acciones conjuntas.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las condiciones laborales del sector Palmicultor y sus efectos sociales en el Municipio de Maní, departamento de Casanare en el año 2017.

Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones laborales de las empresas del sector Palmicultor en Maní.
- Enumerar las causas que ocasionan las bajas condiciones laborales del sector Palmicultor de Maní.
- Relacionar las condiciones laborales con el bajo nivel de empleabilidad local en el municipio de Maní.
- Mencionar los efectos sociales que está generando el sector Palmicultor en el municipio de Maní.

Marco Teórico

Antecedentes de Estudios

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

Los procesos de trabajo agrícola, salud y seguridad, tema debatido en el (Congreso Agronomico , 1996) sintetiza que en las “últimas décadas, la mayoría de los países han buscado modelos de desarrollo orientados principalmente al crecimiento económico, modificados en mayor o menor grado por la incorporación de diversos enfoques, como la globalización de la economía, los procesos de integración regional, la privatización, el desarrollo tecnológico acelerado, y más recientemente los cambios en las políticas sociales y la flexibilización de los regímenes laborales, entre otros. Todos estos factores han modificado la estructura ocupacional, algunas veces con resultados positivos, y otras veces negativos, que contribuyen a mantener o agravar las iniquidades existentes en el sector laboral”.

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. Los autores Escobar Diego, Oliverea Mauricio, Parra Mónica y Norberto Rojas en el trabajo de investigación titulado: Estudio de caracterización del empleo en el sector palmero colombiano (Escobar, y otros, 2011) concluyen que el sector se ha caracterizado por su capacidad de agremiación, la cual ha promovido la difusión y adopción de normas de sostenibilidad ambiental y social..

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 (La Rotta Amaya, 2010). En especial se observa un gran porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral, en lo concerniente 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 (DANE, 2016).

La investigación “Responsabilidad y sostenibilidad de la industria de la palma” propuesto por (Seiboldt & Salinas Abdala, 2010) concluye que “el proceso que se viene realizando, ha abierto posibilidades para que principios y estándares que se construyen a nivel internacional se incorporen en las agendas de responsabilidad empresarial y en posibles escenarios de interacción con grupos de interés y en especial organizaciones sociales y comunitarias. Por ello, es importante abordar su implementación, buscar la superación de las dificultades o vacíos que se han presentado y tener en cuenta las problemáticas de la realidad colombiana y la capacidad del sector palmicultor de contribuir a la superación de los conflictos que se presentan en diversos ámbitos”.

Según estudio realizado sobre la caracterización de la fase upstream de la cadena de valor y abastecimiento de la agroindustria de la palma de aceite en Colombia (García Cáceres, Nuñez Moreno, Ramírez Ortiz, & Jaimes Suárez, 2013), indica que las fortalezas competitivas de la cadena incluye: contar con un gremio, que ha permitido un bienestar social sui generis en la cultura agrícola nacional, un clima idóneo, y tierra abundante fértil que permite obtener una productividad por hectárea mucho mayor a los de sus principales productores, Malasia e Indonesia, y de manera relacionada bajos costos de mantenimiento del suelo. Sin embargo, las

dificultades competitivas de la CA de la palma en Colombia tienen que ver en el aspecto tecnológico con la baja capacidad de las plantas extractoras, la falta de sistemas de soporte para la toma de decisiones para la planeación productiva y logística y los altos costos relacionados, lo que hace que los costos finales sean superiores a los de la competencia. Los costos de mano de obra son altos comparado con los demás países productores líderes y tiende a incrementarse debido a que compete en varias regiones con la industria petrolera. Un problema mayor consiste en la pudrición del cogollo, que prácticamente destruyó los cultivos de la zona occidental y amenaza a las otras zonas, aunque hasta el momento su impacto en otras zonas ha sido bajo; en respuesta se está investigando en especies híbridas que han mostrado resultados prometedores según comentarios de funcionarios de Cenipalma. A esta realidad se ha sumado en los últimos años la presión del mercado de biocombustible, como el biodiesel derivado de aceites vegetales que se ha venido convirtiendo en una parte muy interesante del negocio pero que genera controversia en lo que respecta a la seguridad alimentaria y los peligros asociados al monocultivo, lo que ha generado una reducción significativa en los excedentes de exportación.

Otro postulado importante es la investigación realizada por la organización (Verite Fair Labor Worldwide, 2013) sobre el “Análisis de Riesgos Laborales y de Derechos Humanos en el Sector Palmero de Guatemala relacionando los riesgos a los derechos humanos y laborales en la producción del aceite de palma en Guatemala”. Dentro de los riesgos analizados se encuentran: el desplazamiento y apropiación de tierras, prácticas de reclutamiento y contratación no ética, indicadores de trabajo forzoso, violaciones de salarios y horas de trabajo, trabajo infantil, violaciones a los derechos de las mujeres, condiciones de vida inaceptables, falta de mecanismos de queja y daño ambiental. Verite, recomienda al Gobierno de Guatemala: la eficacia en la implementación de los 18 puntos del plan de cumplimiento para promover el

respeto de los derechos laborales, tomar medidas específicas las actividades de la inspección laboral, llevar a cabo evaluaciones efectivas por parte de los productores y compradores en las cadenas de suministro para la identificación de incumplimientos y generar mecanismos de queja confiables para los trabajadores y miembros de la comunidad.

El artículo de investigación, denominado: la palmicultura Colombiana: sostenibilidad económica, social y ambiental publicado por (Pertuz Martinez & Santamaria Escobar, 2014) sintetiza que “el cultivo de palma de aceite en Colombia ha tenido una expansión importante, producto de políticas gubernamentales que lo consideran un factor de desarrollo para la economía agraria y del país. Con un recorrido de más de cincuenta años, en donde la mayor parte de los productores están asociados a Fedepalma. Un aspecto que genera debate en el país es la sostenibilidad del sector en sus componentes económico, social y ambiental. El objetivo es determinar si en el país se ha desarrollado una palmicultura sostenible. Se concluye que este sector agrario es sostenible en lo económico para el gran productor, pero no es sostenible en lo social y ambiental, aunque hay avances puesto que se aspira a contar con certificaciones internacionales. Por lo general, el sector es considerado sostenible por parte de las entidades gubernamentales y del propio sector, salvo excepciones”.

Según artículo de investigación de la Universidad de Nariño (Pertuz Martinez & Santamaria Escobar, La palmicultura Colombiana: sostenibilidad economica, social y ambiental., 2014) afirma que la palmicultura no es sostenible social ni ambientalmente, puesto que en muchas partes del territorio ha estado ligada a las violaciones de los derechos humanos. Asimismo, los grandes monocultivos de palma de aceite para los biocombustibles son una amenaza para la seguridad alimentaria y lesionan la biodiversidad. Por lo general, son los

gremios y las entidades gubernamentales quienes afirman tener esta sostenibilidad con reservas sobre ciertas zonas en el aspecto ambiental.

En el siguiente estudio, denominado: análisis del sector biodiesel en Colombia y su cadena de suministro (Lombana Coy, Vega Jurado, Britton Acevedo, & Herrera Velasquez, 2015), desde hace más de una década, se ha venido fomentando a nivel gubernamental el desarrollo del sector biodiesel a través del establecimiento de un marco normativo favorable y la implementación de incentivos de carácter financiero y tributario. En el año 2001, por ejemplo, a través de la sanción de la Ley 693 se estableció como obligatoria la mezcla de bioetanol con gasolina; en el 2004 se promulgó la Ley 939 para la producción de biodiesel, y en el año 2008 empezaron a funcionar las plantas productoras de este biocombustible. De igual forma, organizaciones no gubernamentales, gremios del sector energético y ambiental, e instituciones educativas, han adelantado estudios e investigaciones para determinar las potencialidades de dicho sector en el país, considerando de manera especial su encadenamiento con el sector de palma, aceites y grasas vegetales.

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, (Torres Rodriguez, 2016), a partir de este estudio se concluyó que todas las actividades laborales se desarrollan de acuerdo con la normatividad vigente relacionado con la identificación de los factores de riesgo que puedan causar los incidentes de trabajo y especialmente en actividades agrícolas para el caso del cultivo de Palma de aceite lo que permite el cumplimiento del artículo 25 de la constitución política, en pro de garantizar condiciones dignas y justas para el trabajo. Para lograrlo se realizó una

evaluación de los peligros y riesgos, permitiendo establecer que la gran mayoría son muy altos por la falta de control.

De acuerdo al estudio realizado (Gaviria Muñoz, 2016), 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.

Según el estudio de las condiciones laborales y problemáticas en la producción de aceite de palma y azúcar (Vasquez Quintero, 2016), las cifras sobre empleo en el sector palmero hacen posible realizar algunas inferencias sobre el marco estructural de las condiciones laborales del sector. Así, en primer lugar, puede verse que para cada año presentado la composición del tipo de empleo en la agroindustria de la palma es de 40% para el empleo directo y del 60% para el indirecto, aproximadamente, lo cual indica el alto nivel de tercerización laboral que existe en este segmento de la economía nacional, toda vez que en Colombia se entiende por trabajo indirecto aquel que se desarrolla a través de Empresas de Servicios Temporales (ESTs), Cooperativas de Trabajo Asociado (CTAs) o Empresas Asociativas de Trabajo (EATs). Pero es que, además, la composición de 40-60 por ciento mencionada oculta aún una forma más de tercerización laboral: la que se da a través de los contratos por prestación de servicios, en los

cuales el empleo generado se cuenta como directo, pero mantiene su condición de trabajo temporal y precario.

Otro estudio relacionado es el papel de Fedepalma y Procolombia en la competitividad de las exportaciones de aceite de palma africana de Colombia hacia Alemania después de la firma del acuerdo comercial con la Unión Europea (Gutierrez Delgado, 2016), la cual se concluye que el aceite de palma Colombiano es reconocido internacionalmente gracias a su alta resistencia a la oxidación y a su fácil adaptación para la industria de biodiesel. En este sentido, la mayor relación que tiene Colombia entorno al comercio de aceite es con Holanda, debido a que más del 50% de las exportaciones de crudo colombiano tienen por destino ese país. Alemania, por su parte, se identifica por ser uno de los Estados más estables y fuertes económicamente, con el cual Colombia ya posee estrechas relaciones comerciales.

El estudio de investigación: identificación de buenas prácticas de calidad en la labor de poda en un cultivo de palma de aceite en el municipio de San Carlos de Guaroa, departamento del Meta (Leon Plazas, 2017), se enfoca en primer lugar la entrada a la labor de poda inicia cuando se evidencia presencia de hojas no funcionales en la palma y que es necesario retirar pues podría ocasionar generación de enfermedades, plagas y hasta pérdida de fruto por desprendimiento; para dar continuidad del proceso en campo, se realiza el seguimiento a las actividades desarrolladas por el operario de poda. La primera actividad, hace referencia al alistamiento de la herramienta, en la cual se verifica el estado del gancho malayo y el tubo telescópico. Por otra parte, la segunda, se enfoca en determinar las hojas a podar, en la que se realiza un conteo de cuantas hojas tiene la palma y se establecen las que serán cortadas. Para la tercera actividad se debe identificar filotaxia de la palma, el operador debe visualizar como están dispuestas las hojas, según su filotaxia que “puede ser izquierda o derecha. Cuando la espiral se

inclina desde arriba hacia abajo, en sentido izquierda-derecha, es izquierda; y cuando se inclina de arriba hacia abajo, en sentido derecha-izquierda, es derecha”.

La evaluación de la eficiencia de las empresas del sector palmicultor en el departamento de Santander (Mendoza Garcia, Oliveros Contreras, & Guzman Duque, 2018), concluye que en Colombia el agronegocio del aceite de palma es uno de los sectores agroproductivos más importantes a nivel nacional, actualmente está representado en su mayor parte por empresas que conforman integraciones verticales, es decir, que llevan a cabo las diferentes etapas necesarias para la producción tanto del cultivo como de la extracción y comercialización del aceite que concentran varias etapas de la cadena de valor, conformando grandes complejos agroindustriales.

Finalmente la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2015) a través de un programa que promueve los acuerdos de formalización laboral y que forma parte del proyecto de Cooperación Técnica “Promoción del cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia” logrando la contratación directa de los trabajadores agrícolas al sector palmicultor en el departamento del Cesar, después de una compleja negociación tripartita (Ministerio de Trabajo, OIT y empresas palmicultoras).

Bases Teóricas

La Teoría clásica cuyos principales representantes son Adam Smith, David Ricardo, Thomas Malthus y John Stuart Mill. 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 (Suarez, 2015).

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 (Wikispaces, 2016).

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 (Dillard, 1962).

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 (Mokate, 2009). Esta teoría se originó en la década de los cincuenta del siglo xx, sus precursores fueron koopmans y Gerard. Dentro de los criterios de eficiencia se encuentra la eficiencia productiva (Blaug, 1985); la cual se genera cuando se llega a la máxima producción con el mínimo de recursos (físicos, humanos, financieros). 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 de Tharenou, 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, 2011).

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.

“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, 2000).

“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 (Sequera , Peña, & Silva, 2012).

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).

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 término 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. 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 (Meraz Ruiz, 2015).

Según la teoría de corte estructuralista ha pensado la informalidad laboral como el resultado de un escaso desarrollo del sector moderno de la economía, de tal manera que éste no alcanza a absorber toda la fuerza laboral disponible. La población excedente, sea educada o no, se ve forzada a laborar en actividades informales de baja remuneración o cae en el desempleo. Bajo el enfoque estructuralista se destacan los trabajos de LEWIS (1954), HART (1970, 1973). Así mismo existe la teoría de institucionalidad que explica la existencia de informalidad se centra en las fricciones y en los costos que imponen sobre las empresas la existencia de un marco legal institucional. Se la denomina teoría institucionalista porque se centra en los costos que el Estado y en general las instituciones le imponen al funcionamiento, legalización y desempeño de las empresas (Uribe, Ortiz, & Castro, 2006).

“La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado” de acuerdo al estudio de investigación, productividad: estudio de caso en un departamento de siniestros (Felsing & Runza, 2002).

“Las condiciones de trabajo, hacen referencia a todas aquellas variables que definen la realización de una tarea en determinado entorno, en donde es posible que se presenten problemas de salud y existan cambios en el ritmo de producción, a los horarios, tecnología, aptitudes, actitudes, ritmo de trabajo, en donde estas están evaluadas en los aspectos físicos, sociales y psicológicos”, según investigación sobre la influencia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la productividad (Solarte Rios, 2017).

Dentro de las condiciones laborales se incluye la satisfacción laboral. Locke en 1976 (Mora Gil, 2011), define la satisfacción laboral como el “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. La satisfacción laboral aumenta la motivación de los trabajadores, y esta motivación puede influir (en algunos trabajos más que en otros) en la productividad, evitando absentismo, negligencias, aumentando la lealtad, etc. La teoría de Locke indica que la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de facetas específicas de la labor, como son: trabajo, salario, supervisión, reconocimiento, beneficios, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, compañeros y prácticas de la organización. Locke, separa estos nueve aspectos del trabajo en dos grupos: los seis primeros como condiciones o fuentes de la satisfacción laboral, y los tres últimos como

Agentes de la satisfacción laboral. Sobre este tema Peiró (1984), también considera de importancia diferenciar entre las condiciones que causan la insatisfacción laboral y los agentes que son responsables directos de que ocurran estas condiciones (Alonso Martín, 2006).

Según la teoría bifactorial de Herzberg (Eden, 2015), identifica dos tipos de factores de gran influencia en la motivación y satisfacción de los trabajadores: factores higiénicos (relacionados con el contexto laboral como las condiciones de trabajo) y factores motivacionales (el grado de responsabilidad, el reconocimiento, los incentivos y las posibilidades de promoción).

José Carlos de Bartolomé Cenzano (Universidad Continental, 2013), define que “el orden público es garantizar tranquilidad y seguridad pública cuyo mantenimiento se encuentra a cargo de organismos del Estado especializados en ello, por tanto, implica la seguridad interior del mismo”. La seguridad o el Orden Público constituyen elementos instrumentales para el real disfrute de los derechos y libertades públicas en los que se fundamenta la sociedad democrática, manteniendo un carácter relacional y necesario; constituyendo el origen del primer pacto democrático. Podríamos proceder formalmente a definir el Orden Público como aquella situación y estado de legalidad normal en que las autoridades ejercen las atribuciones que les son dadas y los ciudadanos las respetan y obedecen sin oponer resistencia alguna. En este sentido, el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas constituye el componente esencial del Orden Público.

En el libro, el orden de la libertad por (García Villegas, 2017) En América Latina nos hemos debatido entre los excesos del Estado y la falta de Estado, sin explorar seriamente un camino intermedio. Por eso es tan difícil construir una sociedad democrática y ordenada a la vez, que reconcilien a los ciudadanos con la autoridad. Nos hemos debatidos entre el desorden

calamitoso que resultan de Estados incapaces y administraciones públicas mediocres, y el orden atrabiliario, discriminador y dogmático que ofrecen los empresarios de la religión y de la guerra.

Palabras claves

Empleabilidad local, informalidad, Eficiencia, Productividad, Condiciones laborales, Orden Público.

Marco Metodológico

Partiendo del hecho que el presente estudio se enmarca dentro de los criterios de una investigación social, el diseño corresponde a la operacionalización de las variables de tal manera que se logre el planteamiento y sustentación de la hipótesis que se plantea como supuesto o proposición anunciada para resolver el problema planteado. De acuerdo a lo planteado por (Tamayo y Tamayo, 2010) en este punto del diseño metodológico precisa que: “la validez de una variable depende sistemáticamente del marco teórico que fundamenta el problema y del cual se ha desprendido, y su relación directa con la hipótesis que la respalda”.

Tipo de Investigación

La investigación es descriptiva dado que el objeto de estudio se realiza sobre una situación real de un determinado territorio específicamente en el análisis de las condiciones laborales del sector Palmicultor del Municipio de Maní.

Las investigaciones descriptivas requieren de una definición y operacionalización de variables en la que se establezcan con claridad las dimensiones que las conforman; de tal manera que se pueda recolectar una información pertinente para caracterizarlas y describirlas; en este sentido, la presente investigación incluye los componentes antes referidos posibilitando hacer una medición conceptual de cada uno de los componentes para lograr una visión tanto individual como global de la problemática objeto de estudio.

Formulación de hipótesis de Trabajo

Según (Oncevay Espinoza, 2011) la hipótesis de trabajo las define como soluciones probables previamente seleccionadas, al problema planteado para que durante el proceso de

investigación sean confirmadas o no por los hechos. Para el presente estudio de investigación, se formula así: las condiciones laborales del sector Palmicultor conllevan al bajo nivel de vinculación laboral de mano de obra local del municipio de Maní.

Identificación de Variables de Trabajo

De acuerdo a la hipótesis de trabajo formulada, se identifican las características o atributos que rodean al tema de investigación, en lo concerniente a la variable dependiente y variable independiente. Las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. Las variables, son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis (Guzman, 2010).

Variable Dependiente.

Las variables dependientes como su nombre lo indica van a depender de algo que la hace variar y son medibles. Para esta investigación, la variable dependiente es la baja participación al sector palmicultor de la mano de obra local del Municipio de Maní (cambio sufrido por la variable independiente).

Variable Independiente.

Las variables independientes son aquellas que se pueden manipular y no dependen de algo para estar allí. Para esta investigación las condiciones laborales del sector Palmicultor están incluidas dentro de la variable independiente (que es la que manipula la variable dependiente).

Definición de la Población y Muestra a Utilizar.

A continuación, se relaciona la ecuación estadística, los datos necesarios para hallar la muestra de una población finita y el desarrollo de la fórmula estadística. Para el cálculo del tamaño de la muestra cuando el universo es finito (es decir se conoce el total de la población) se enfoca en saber cuántos del total tendremos que encuestar para la realización del trabajo de campo, la ecuación propuesta, es la siguiente:

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

Donde;

N = Total de la población

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

p = (Porcentaje la población que tiene el atributo deseado)

q = (Porcentaje la población que no tiene el atributo deseado)

e = (Error de estimación máximo aceptado)

Para hallar la muestra, se plasman los datos de la fórmula y luego se procede a despejar la ecuación, así:

N = 43 (Empresas productoras y de servicios del sector Palmicultor)

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)

Teniendo en cuenta la identificación de los datos de la investigación, se procede al ingreso de los datos en la ecuación para hallar la muestra en una población finita, así:

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

$n = 38,8 \sim 39$. Este resultado es el número de encuestas que se aplicaron a 39 administradores y/o coordinadores de las empresas del sector palmicultor.

Identificación de las técnicas e instrumentos para la recolección, proceso y análisis de los datos resultantes.

El instrumento utilizado en esta investigación es un cuestionario tipo encuesta conformada por nueve (9) preguntas de fácil comprensión y versatilidad; diseñada de acuerdo a la necesidad de información requerida por la investigación (ver apéndice 1 Formato de recolección de información) aplicado a 39 directores y/o coordinadores de las empresas Palmicultoras (empresas productoras y de servicios). El cuestionario empieza con el objetivo de la investigación y una pregunta básica para identificar el tipo de empresa. De esta forma se genera confianza al encuestado para luego seguir con preguntas de valoración de la escala de Likert brindando las mismas opciones de respuesta a cada pregunta abordando de esta forma la investigación. Es importante destacar que se dio un orden a las preguntas partiendo de lo básico, pasando a lo clasificadorio y terminando con la identificación. Para el proceso y análisis de los datos se utilizó el programa de SPSS y las herramientas de hoja de cálculo (Excel) para la graficación

e interpretación de datos. Además de métodos para la validez y confiabilidad de los resultados que se obtendrán.

La Alfa de Cronbach se aplicó para medir la confiabilidad del instrumento de recolección de datos donde arrojó un resultado de 0,88 lo cual significa que es adecuado para garantizar la fiabilidad de la escala mediante una prueba piloto realizada a diez (10) encuestados.

Figura 3 Alfa de Cronbach

CALCULO DEL ALFA DE CRONBACH											
Numero de Items									9		
Sujetos/Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Suma de los Sujetos	
1	2	4	3	5	3	3	3	3	3	29	
2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	16	
3	1	5	3	3	2	2	3	2	3	24	
4	2	5	4	3	1	5	3	2	3	28	
5	2	4	4	3	1	2	3	2	4	25	
6	2	4	5	3	3	2	3	2	3	27	
7	2	3	4	3	4	5	2	3	4	30	
8	2	4	3	3	1	2	2	1	2	20	
9	2	4	3	3	3	5	2	3	5	30	
10	1	3	5	3	1	1	2	2	5	14	
										St	33,5666667
Media	1,8	3,9	3,5	3	2	2,8	2,6	2,2	3,4		
Varianza	0,18	0,54	1,39	0,89	1,33	2,62	0,27	0,4	1,16		8,78
	Alfa Cronbach		0,88611718								

Fuente. Autor

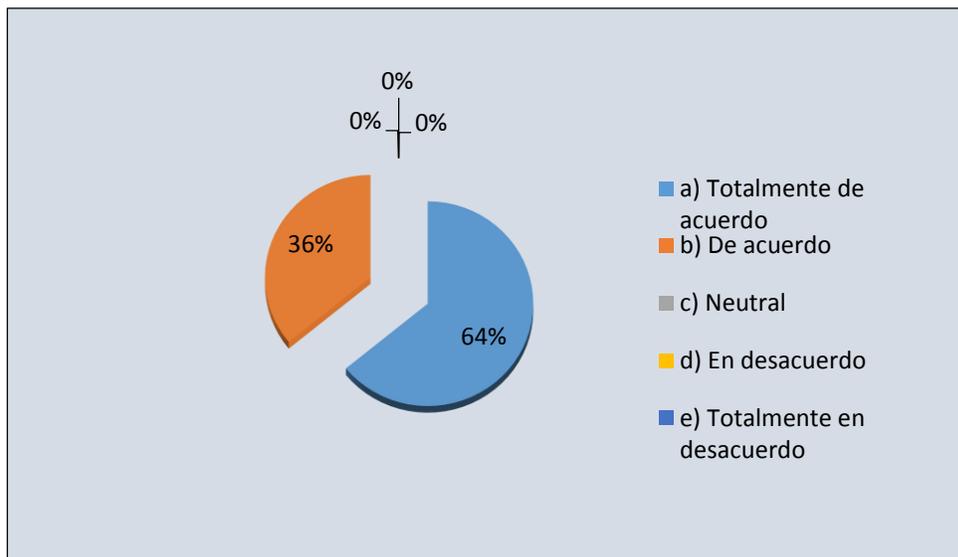
El resultado de alfa de Cronbach 0.8861, significa que es una calificación de un nivel bueno y/o adecuado para su fiabilidad.

Organización de los Resultados Del Trabajo De Investigación

Tabulación, graficacion y análisis de los datos.

A continuación, se presentan los análisis estadísticos, gráficos y cualitativos de cada una de las respuestas obtenidas al aplicar las nueve (9) preguntas de la encuesta a 39 empresas del sector palmicultor del municipio de Maní.

Figura 4 Pregunta 1 ¿Afilia a los trabajadores al sistema de seguridad social (EPS, ARL, Pensión) desde el primer día de trabajo?

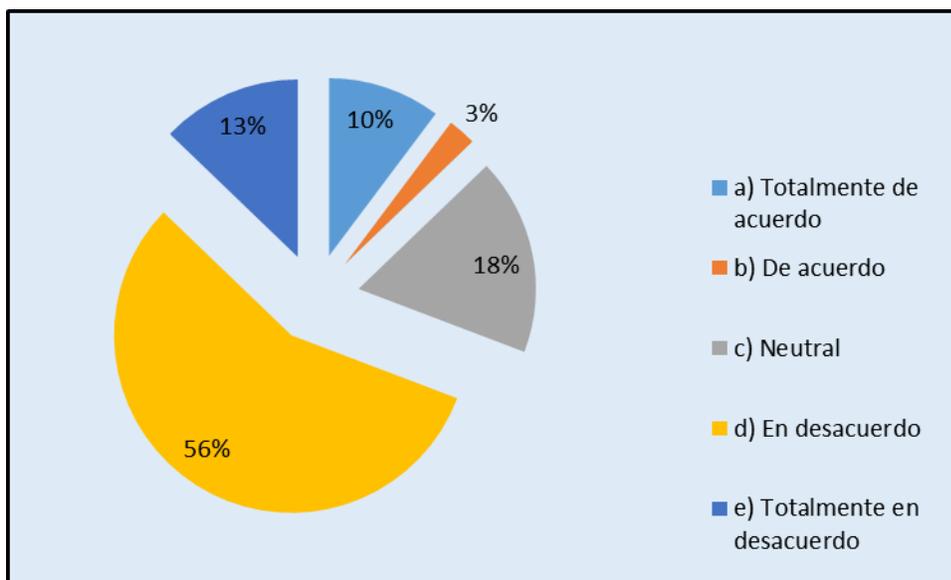


Fuente Autor.

El 64% de las empresas encuestadas respondieron que están totalmente de acuerdo con la afiliación al sistema de seguridad social y el otro 36% manifiestan que están de acuerdo con la afiliación. Es decir, las empresas encuestadas desde el primer día de vinculación laboral, afilian a los trabajadores a la ARL con el fin de brindar seguridad ante cualquier caso de

accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, sin embargo se evidencia una debilidad en la afiliación de salud y pensión.

Figura 5 Pregunta 2 ¿La caja de compensación familiar le ha aportado beneficios a los trabajadores?

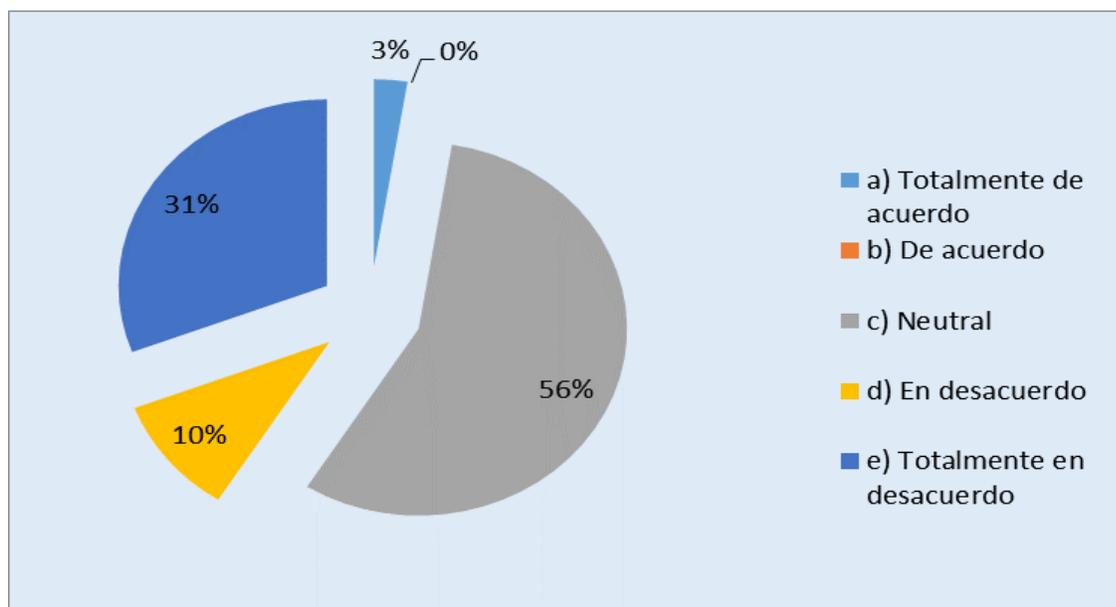


Fuente. Autor.

De las 39 empresas encuestadas, la figura indica que el 10% ha recibido beneficios aportados a los trabajadores, un 3% manifiestan a ver sido beneficiarios, un 18% se mantiene neutral puesto que es de suponer que algunas veces pudieron recibir subsidio familiar y otras veces no. Mientras que el 56% manifiestan no haber recibido beneficios de la caja de compensación familiar para sus trabajadores y un 13% se muestran en desacuerdo, desconociendo los beneficios de COMFACASANARE. El subsidio de la caja de compensación familiar se convierte en una variable de desconocimiento de la mayoría de los empleadores agrícolas desaprovechando este beneficio al que tiene derecho el trabajador. Los empleadores que pagan sus parafiscales, conocen este beneficio, sin embargo manifiestan que algunas veces no llega el subsidio. Es de analizar que por la alta rotación de personal puede que ese beneficio

llegue a otra empresa o sencillamente se pierda dado que todas las empresas no están afiliadas a este subsidio.

Figura 6 Pregunta 3 ¿Los trabajadores ingresan con algún tipo de contrato laboral?

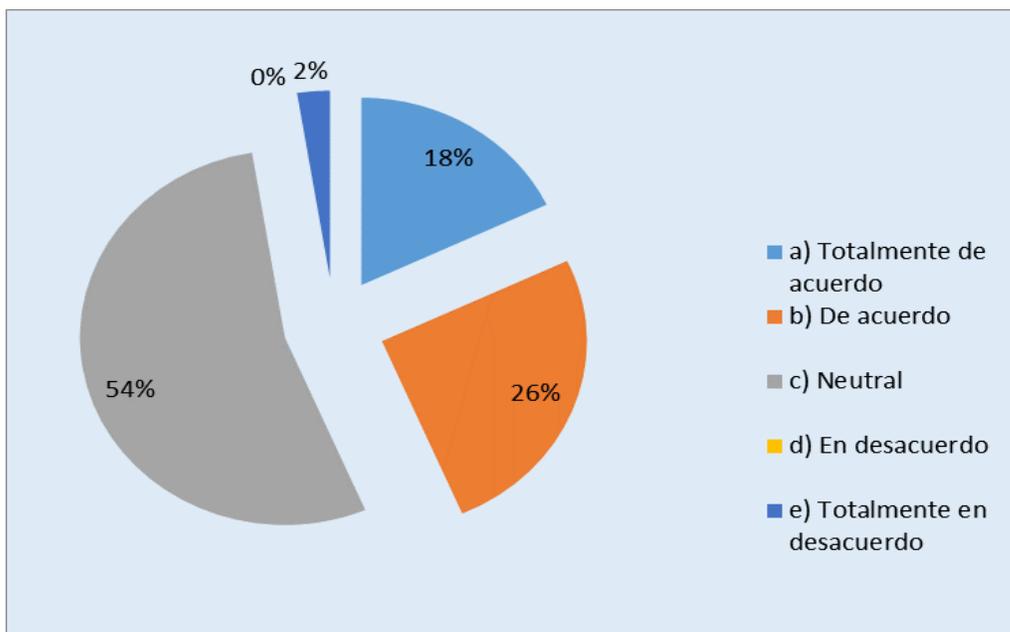


Fuente. Autor

El gráfico muestra que tan solo el 3% de los trabajadores ingresan con algún tipo de contrato laboral, el 10% se mantiene neutral ya que algunos trabajadores pueden contar con un contrato de manera verbal, el 56% según se puede apreciar, no cuentan o no ingresan con algún tipo de contrato y finalmente el 31% no ingresan con ningún tipo de contrato laboral (no existe un programa de selección, reclutamiento e inducción de personal), situación que no genera confianza en una relación laboral. Al no contar con un contrato laboral firmado entre las partes (empleado - empleador), el trabajador supone que puede renunciar de manera unilateral al trabajo (sin avisos ni preavisos al empleador) ocasionando alta rotación de personal y por ende alteración de orden público en el municipio. Se evidencia que la mayoría de empresas

palmicultoras no tienen establecido un programa de reclutamiento, selección e inducción de personal.

Figura 7. Pregunta 4 ¿La empresa paga prestaciones sociales a los trabajadores de una manera legal?

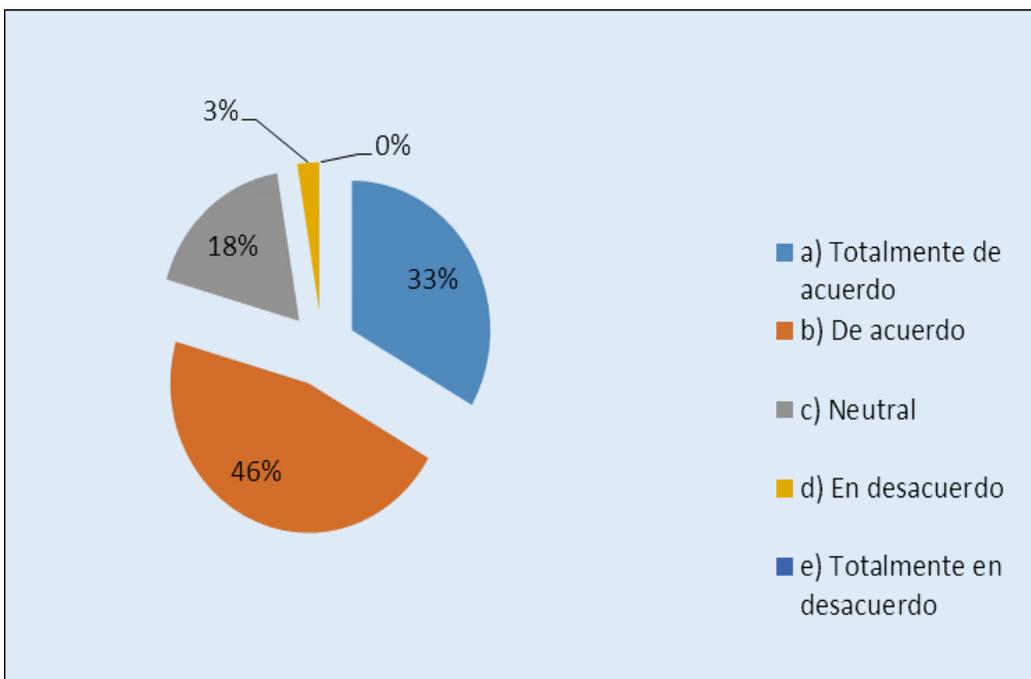


Fuente. Autor

En la gráfica se observa que hay bajo conocimiento administrativo en el tema de carga prestacional. El 54% de los encuestados se mantienen neutral, el 26% manifiestan estar de acuerdo con el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores, el 18% están totalmente de acuerdo y el 2% están totalmente en desacuerdo es decir no generan el pago de las prestaciones sociales. Según información dada por los mismos administradores y/o coordinadores de las empresas del sector palmicultor, se pudo constatar que la gran mayoría incumplen con el pago formal de las prestaciones sociales del trabajador agrícolas, algunas de ellas cumplen de manera informal mediante un aporte de ahorro que realiza cada trabajador de su misma remuneración

mensual pero sin tener mayor claridad acerca de este procedimiento. Se observa que esta variable genera inestabilidad emocional y laboral en el trabajador.

Figura 8. Pregunta 5 ¿Los trabajadores cuentan con espacios de esparcimiento y sana convivencia?

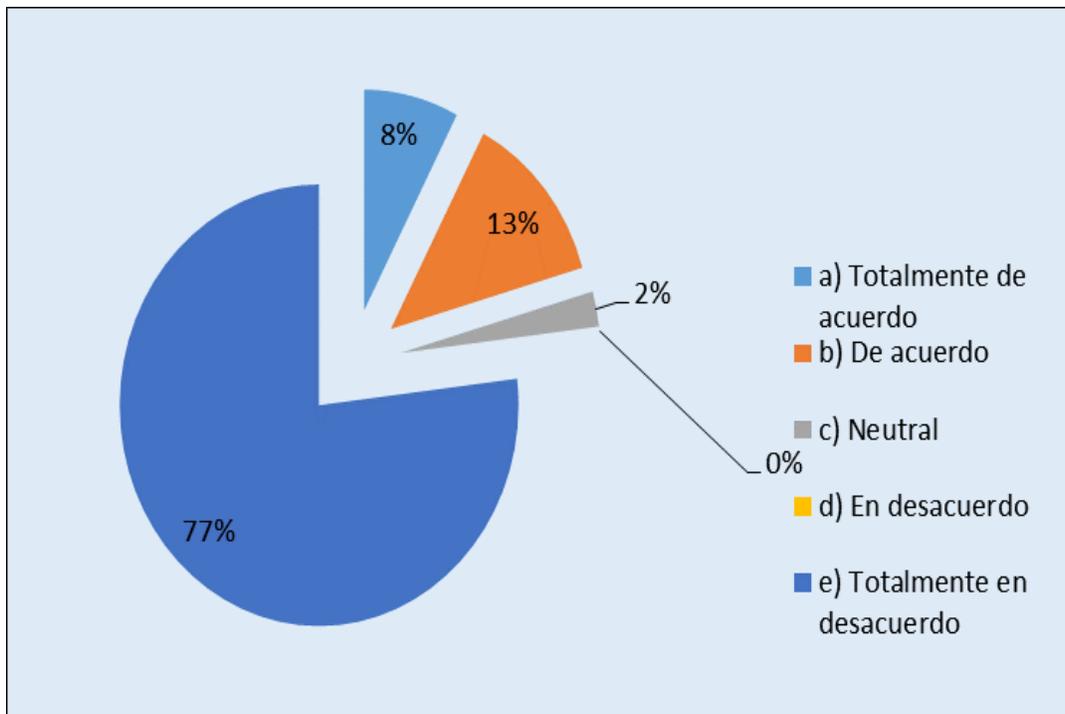


Fuente. Autor

De acuerdo a la gráfica el 46% de los coordinadores y/o administradores de las empresas; manifiestan que los trabajadores cuentan con espacios de esparcimiento y sana convivencia, el 33% están totalmente de acuerdo evidenciando que estos espacios hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el 18% se mantienen neutral y el 3% están en desacuerdo es decir no cuentan con estos espacios. En general, los trabajadores ejercen actividades deportivas y otras de esparcimiento pero sin estas estar incluidas dentro de un SGSST dado que las empresas desconocen la normatividad y el cumplimiento obligatorio de las mismas. En la mayoría de campamentos de las plantaciones se evidencia el hacinamiento, por la

gran cantidad de trabajadores que se acumulan en un solo lugar, conllevando a desordenes de seguridad, problemas de higiene e intolerancia.

Figura 9. Pregunta 6 ¿La empresa cuenta con el sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)?

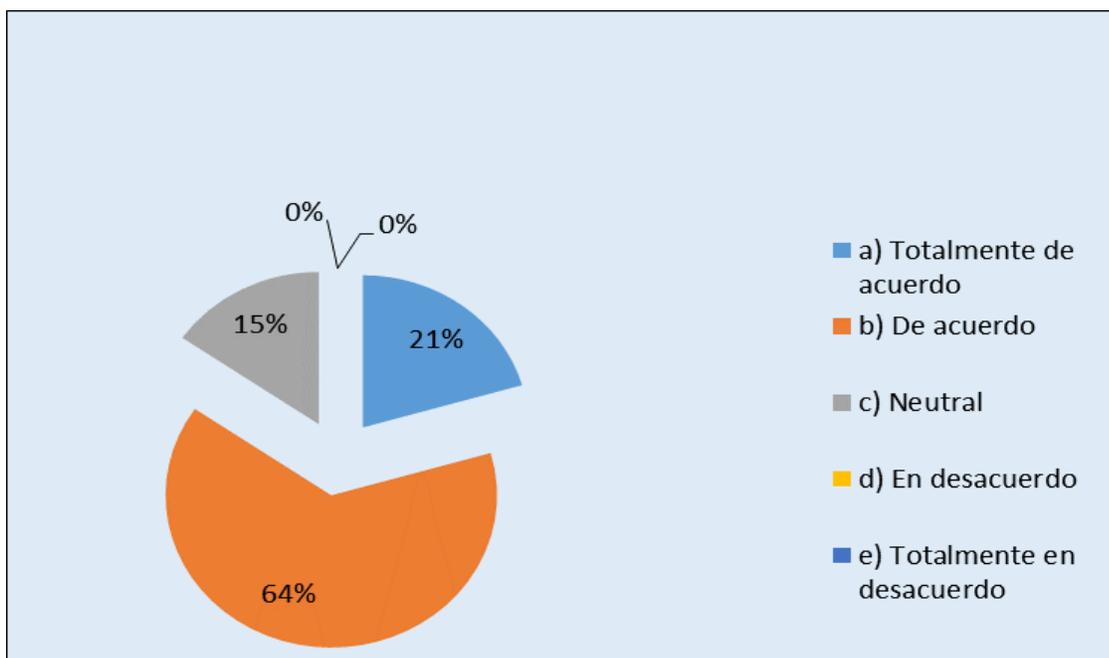


Fuente. Autor

En el gráfico se evidencia que el 8% de las empresas encuestadas manifiestan que están totalmente de acuerdo es decir cuentan con el SGSST, mientras que el 13% coinciden que están de acuerdo, el 2% se mantienen neutral y el 77% no cuenta con el sistema general de seguridad y salud en el trabajo, incumpliendo con el marco normativo. Se ve reflejado en que los empleadores no suministran los elementos de protección laboral (EPL), no entregan la dotación para el personal, no existen programas de inducción y capacitaciones en pro de la seguridad del

trabajador, no se evidencia la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), entre otros.

Figura 10. Pregunta 7 ¿Precio y Eficiencia de labores agrícolas establecidas garantizan asignación salarial justa a trabajadores?

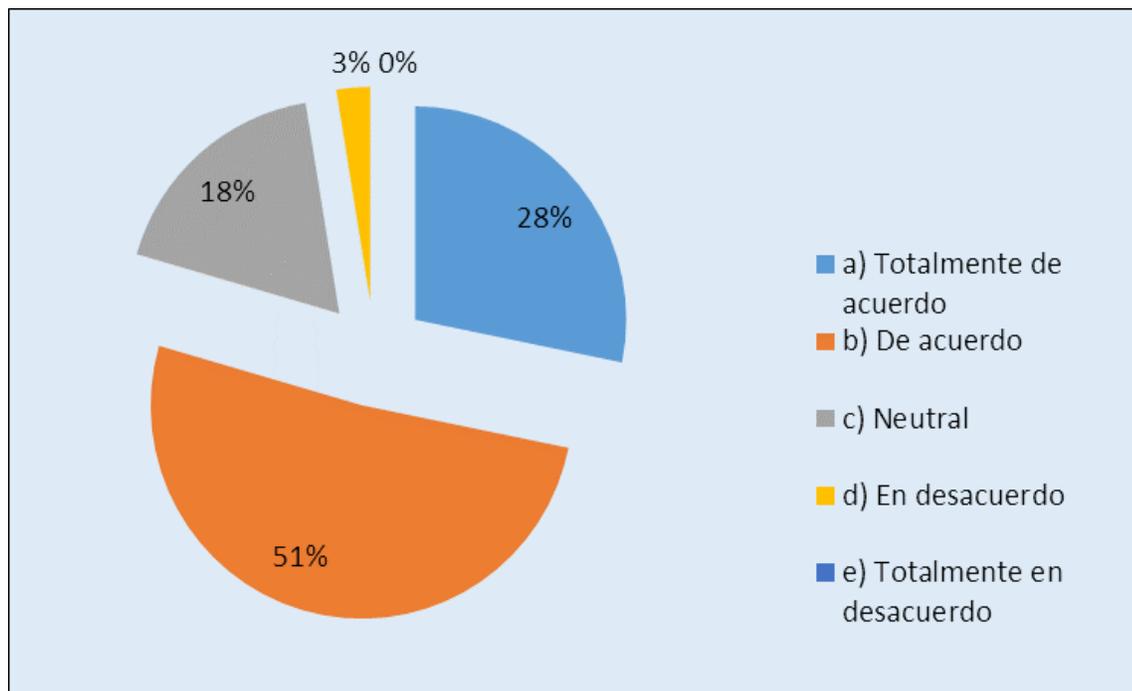


Fuente. Autor

Se puede observar que el 64% de las empresas encuestadas, coinciden que están de acuerdo que la eficiencia y el precio de las labores agrícolas asignadas garantizan un salario justo a los trabajadores, el 21% están totalmente de acuerdo que estos dos factores (eficiencia-precio) garantizan una excelente tabla salarial a los trabajadores, el 15% de los encuestados se mantienen neutral. De acuerdo a un análisis sobre estas variables podemos determinar que no existe un salario definido para este tipo de trabajo, sin embargo el precio y la eficiencia si son factores claves para determinar la remuneración o pago de honorarios al finalizar cada mes. Dada estas condiciones podemos deducir que el sector palmicultor genera contratos verbales por destajo, dicho en otras palabras los honorarios de trabajador agrícola varía mensualmente dependiendo de

su nivel de eficiencia o productividad en la labor. Las empresas de servicios agrícolas no garantizan una remuneración digna debido a los costos que incurre de intermediación laboral.

Figura 11. Pregunta 8 ¿En el pago de nómina de empleados son frecuentes las agresiones físicas y sicológicas entre Empleador vs Empleado?

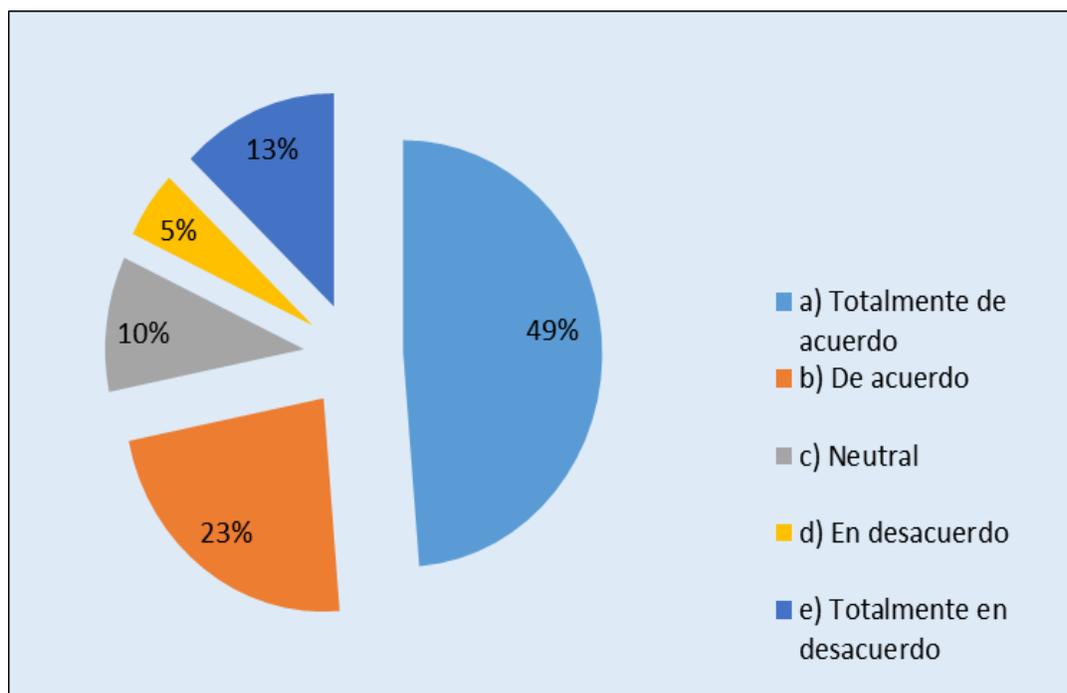


Fuente. Autor

La figura muestra que el 51% de los encuestados indican que en el pago de nómina son frecuentes las agresiones físicas y/o psicológicas entre el empleador y el empleado, el 28% de los encuestados afirman que están totalmente de acuerdo, el 18% se mantienen neutral y un 3% manifiestan estar en desacuerdo. Esta situación se presenta mensualmente en el pago de nómina, debido a la falta de programas de reclutamiento, selección e inducción del personal, bajo control en la supervisión diaria de las eficiencias de cada trabajador, falta de capacitación y adiestramiento en las labores, actividades de motivación para el personal, planes de convivencia y demás programas relacionados con el bienestar y seguridad del trabajador. Además, estos

comportamientos se relacionan directamente con la insatisfacción laboral. Se concluye que los trabajadores de las empresas de servicios agrícolas son los que más inciden en estos comportamientos a razón que estas empresas incurren en altos costos por la intermediación de la labor y por ende el precio de las labores agrícolas disminuye y las eficiencias se incrementan.

Figura 12. Pregunta 9 ¿En su empresa hay bajo nivel de vinculación laboral de la mano de obra local?



Fuente. Autor

El 49% de los encuestados coinciden que están totalmente de acuerdo lo que significa que tienen un bajo nivel de vinculación laboral de mano de obra local contratada, el 23% manifiestan están de acuerdo con este criterio, el 13% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, es decir consideran que tienen mano de obra local contratada en sus plantaciones de palma, el 10% se mantienen neutral y por consiguiente el 5% restante están en desacuerdo.

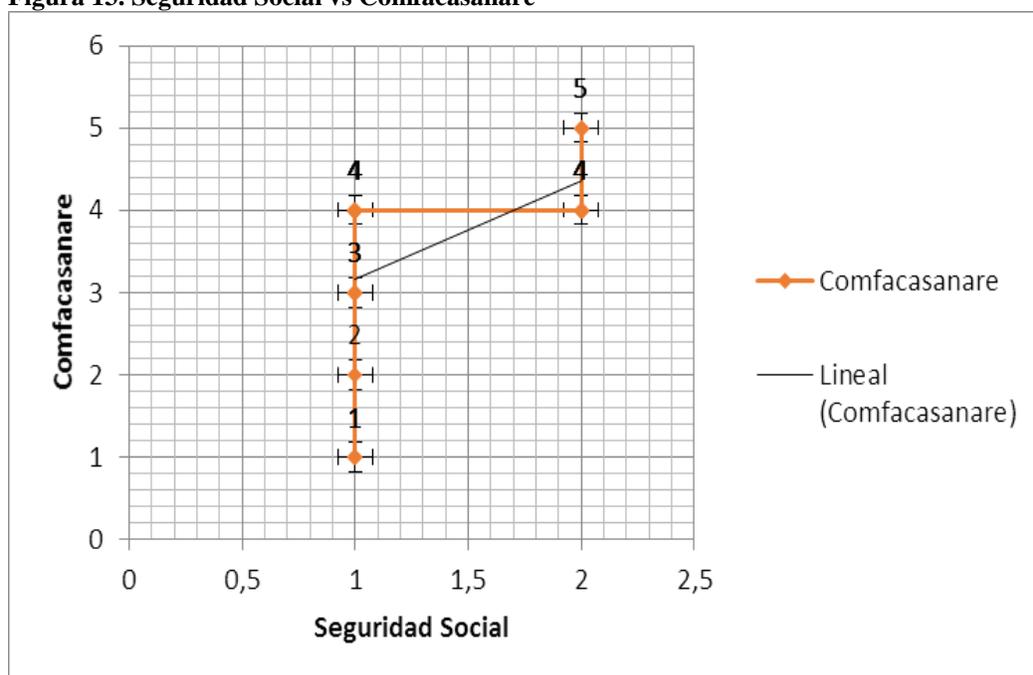
Una de las consecuencias principales por las que atraviesa el sector palmicultor en el municipio de Maní, es la apatía de participar laboralmente en el sector palmicultor,

evidenciándose claramente en la figura 12. Maní, se ha caracterizado por su producción agrícola y pecuaria ligada a su cultura. El cultivo de palma de aceite es un fenómeno desconocido para los ciudadanos locales tanto técnica como laboralmente.

Procesos de Investigación Correlacional y análisis numérico

Los procesos de investigación correlacional busca el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. El objetivo que persigue es conocer el comportamiento de las variables en relación con otras. Teniendo en cuenta las diferentes variables que se analizaron en esta investigación, se tomaron los datos de las respuestas de los encuestados por cada variable seleccionada para su tabulación. Se realizaron las siguientes correlaciones:

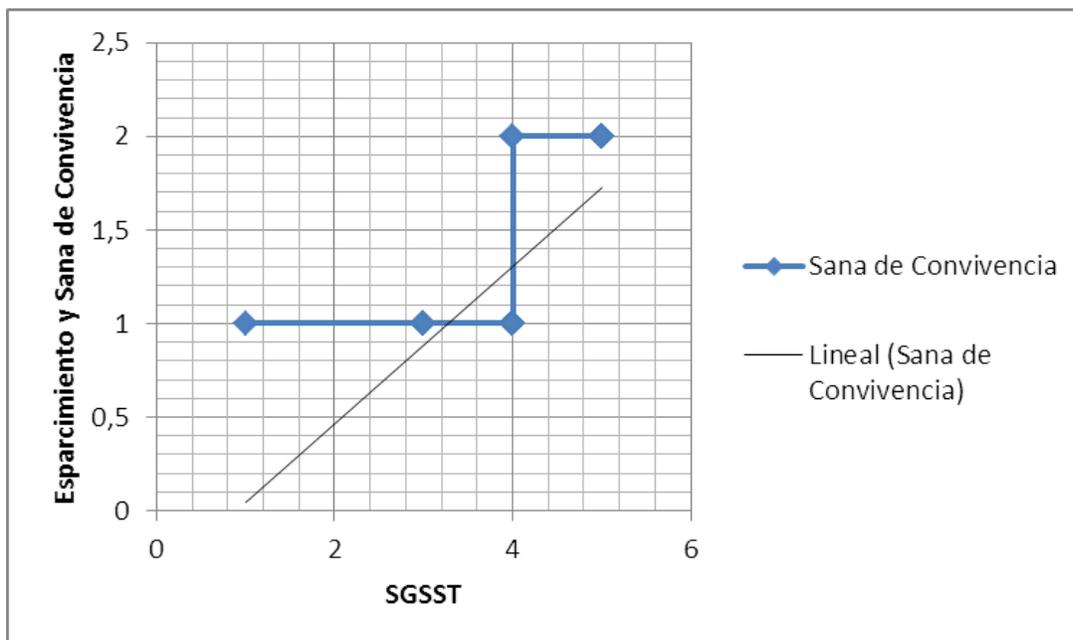
Figura 13. Seguridad Social vs Comfacasanare



Fuente. Autor

La figura 13 muestra que a mayor número de trabajadores afiliados a seguridad social, el subsidio de las cajas de compensación familiar tiende a crecer, es decir se presentan mayor número de beneficiarios. Dicho en otras palabras, la seguridad social y la caja de compensación familiar guardan una relación creciente lo que permite ver que a medida que haya más cumplimiento en cuanto al pago de seguridad social, Comfacasanare tiene mayor cubrimiento en los beneficios de los trabajadores, aunque por parte de los empleadores haya desconocimiento de los mismos.

Figura 14. SGSST vs Esparcimiento Y Sana Convivencia



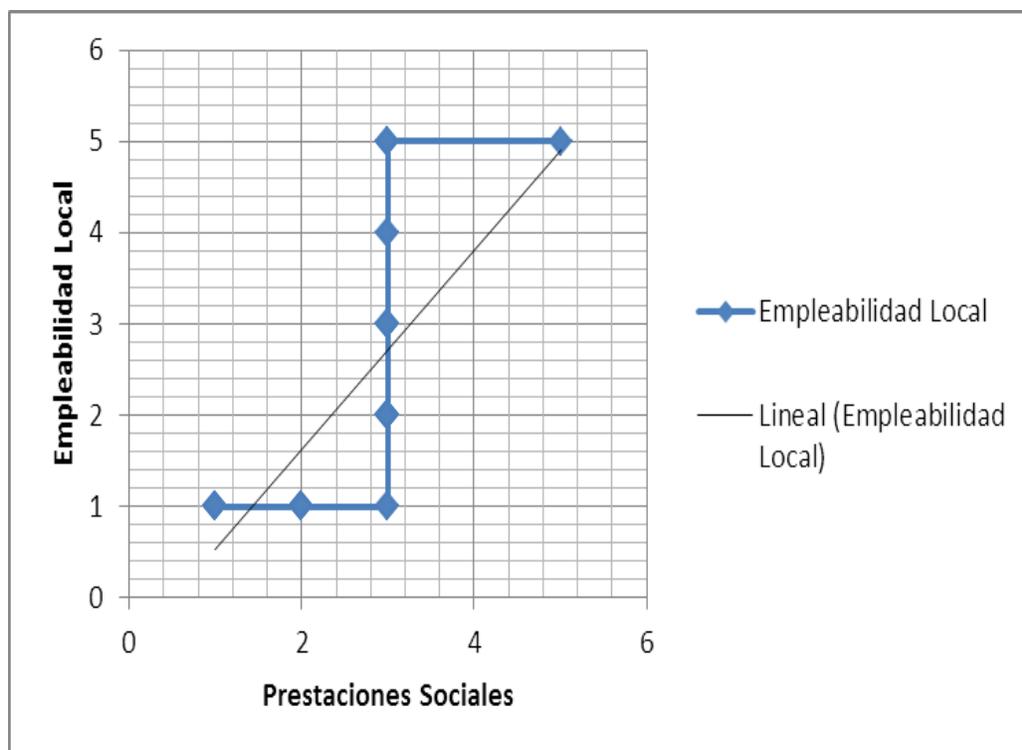
Fuente. Autor

Los espacios de esparcimiento y sana convivencia son actividades que vienen realizando las empresas palmicultoras bajo la dirección de los representantes o administradores de las mismas, pero sin ser afines al marco normativo por el cual se regula el SGSST.

Gráficamente se puede observar la poca relación entre las variables, esto obedece a que muy

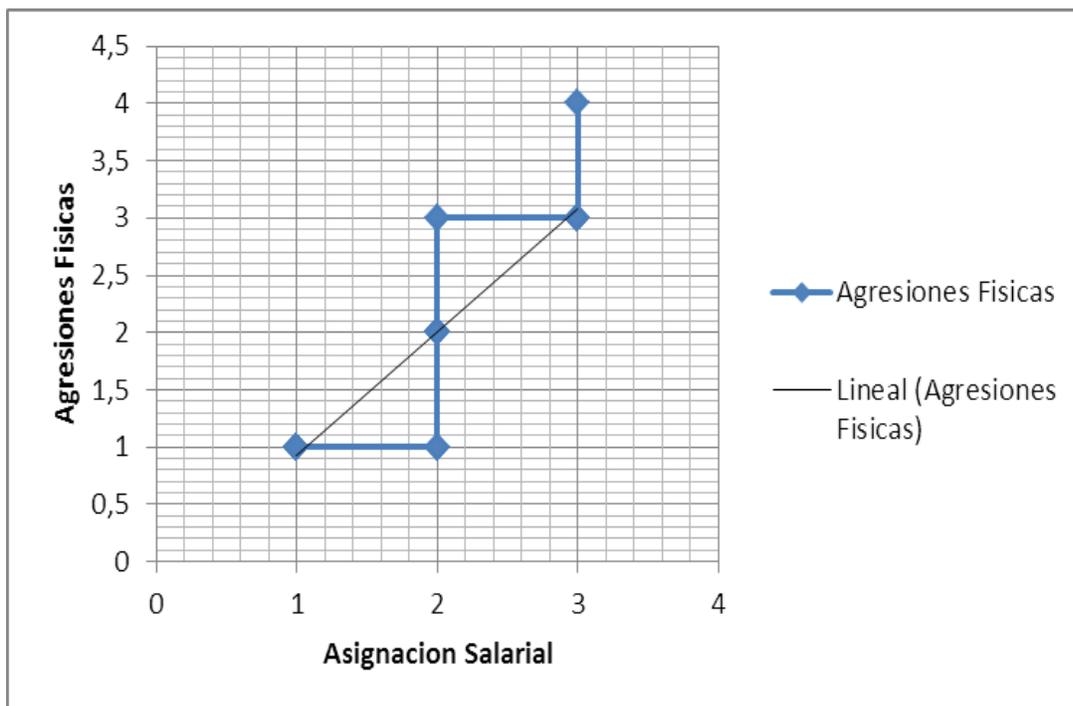
pocas empresas no tienen implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Sin embargo, si se llegase a presentar la implementación del SGSST las actividades de sana convivencia incrementarían su porcentaje de participación.

Figura 15. Prestaciones Sociales/Empleabilidad Local



Fuente. Autor

Es de apreciar en la figura la gran relación lineal que existe entre las prestaciones sociales y el nivel de empleabilidad local. En el momento que las empresas palmicultoras garanticen el pago de seguridad social a los trabajadores del sector agrícola, la participación laboral de la empleabilidad local tiende a crecer de manera positiva. Por consiguiente, las condiciones de formalidad son las que permiten aumentar la tasa de empleo en el municipio y controlar el orden público a través de las vías de formalización.

Figura 16. Agresiones físicas vs Asignación Salarial

Fuente. Autor

Existe una tendencia al crecimiento de las agresiones físicas y psicológicas por parte de los trabajadores, lo que permite pensar que mientras no exista una asignación salarial justa o dentro de las condiciones legales que hagan parte de la formalidad laboral se seguirá aumentando esta problemática. Sin embargo, el bajo control de la supervisión, la ausencia del programa de reclutamiento, selección e inducción de personal; son factores que afectan directamente las variables (asignación salarial vs agresiones físicas) en estudio. Las agresiones son notorias más en las empresas de servicios por los altos costos que estas incurren en la intermediación de las labores.

Análisis de Resultados De La Investigación

De acuerdo a la investigación de las condiciones socio laborales del sector Palmicultor del Municipio de Maní departamento de Casanare, los resultados arrojan que las empresas agrícolas reportan afiliación a los trabajadores al sistema general de seguridad social desde el primer día de trabajo, sin embargo, se percibe un alto nivel de rotación de personal, lo que ha llevado a los empleadores a la realización de pagos parciales en un tiempo menor de lo laborado por los trabajadores.

La mayoría de las empresas del sector Palmicultor (69%) desconocen los beneficios que la caja de compensación familiar tiene para los trabajadores o en su efecto la empresa no cumple con la afiliación y pago de parafiscales (Comfacasanare) o por la rotación de personal los beneficios llegan a la anterior empresa donde se encontraba laborando el trabajador. Se evidencia que los trabajadores del sector Palmicultor (97%) no firman un contrato laboral en el momento de vincularse a una empresa prestadora u productora de palma de aceite, convirtiéndose en un componente de informalidad laboral y generando desconfianza en una relación laboral.

Se evidencia el bajo conocimiento administrativo en lo relacionado con el tema de prestaciones sociales teniendo en cuenta que el 54% de los administradores y/o coordinadores de las empresas se sienten confundidos en el sentido que no tienen claridad sobre el pago de las mismas a los trabajadores o como se calcula este beneficio.

Muy pocas empresas (8%) del sector Palmicultor cuentan con el diseño y la implementación SGSST, incumpliendo con el marco normativo referente a la salud y seguridad en el trabajo. Por consiguiente los espacios de esparcimiento y sana convivencia son actividades

que se vienen realizando de manera informal en las diferentes empresas agrícolas sin estar enmarcadas dentro del SGSST.

El cálculo del factor salarial de las empresas Palmicultoras depende de la Eficiencia y el Precio de labores agrícolas asignadas al trabajador, según el estudio realizado el 64% de las empresas agrícolas consideran que garantizan un salario justo a los trabajadores; sin embargo, se presentan alteraciones de orden público mensualmente por el pago de honorarios del sector palmicultor. Dicha premisa se argumenta teniendo en cuenta que los empleadores (79%) indican que en el momento de pago de nómina: son frecuentes las agresiones físicas y/o psicológicas entre el empleador y el empleado, incluso entre los mismos trabajadores.

Actualmente la gran mayoría de las empresas agrícolas (82%), manifiestan tener un bajo nivel de vinculación laboral de mano de obra local esto debido a que no existen las condiciones de formalidad que permita la estabilidad y confianza en el trabajador. Para el caso en estudio: la afiliación al sistema de seguridad social y la caja de compensación familiar, son dos variables muy importantes en la formalidad del sector.

En las empresas prestadoras de servicios agrícolas se evidencia mayor informalidad laboral que en las empresas productoras de palma de aceite dada por la intermediación o tercerización de las labores. Se presenta mayor exigencia hacia el trabajador y los precios de las labores son más bajos y las eficiencias más altas en la medida que se enfoque en la formalización.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el municipio de Maní, Casanare donde los resultados comprueban la hipótesis propuesta inicialmente. Existe una problemática seria en la ausencia de las condiciones laborales incidiendo directamente con la baja participación laboral de la mano de obra local en el sector palmicultor. Evidenciando que las empresas de servicios agrícolas presentan altos niveles de informalidad a causa de los costos elevados de intermediación o tercerización en las labores generando de esta forma alteraciones de orden público en el municipio. En el estudio: análisis de las condiciones en el empleo, tanto las laborales, salariales y de seguridad social y ocupacional realizado en Acacias Meta (La Rotta Amaya, 2010) arrojo que el sector palmicultor maneja unos niveles de formalidad superiores al 60%. Considero que el estudio anterior maneja porcentajes muy altos de formalidad teniendo en cuenta que la mayoría de productoras de palma de aceite contratan sus labores agrícolas por medio de empresas S.A.S, siendo estas pioneras de la informalidad laboral. La sancion emitida por el Ministerio de trabajo en el año 2014 a mas de 26 empresas productoras de palma de aceite, indica que la informalidad del sector es por la intermediación en las labores agrícolas (contratación a terceros) razón por la cual se muestra una recomendación y un punto de referencia hacia la contratación directa.

En el presente trabajo de investigacion tambien se identificaron variables que inciden directamente con las pesimas condiciones de trabajo del sector palmicultor, las cuales han sido el detonante de inseguridad y desorden publico en el municipio, estas variables son: ausencia en las prestaciones sociales, seguridad social, subsidio de las cajas de compensacion familiar,

satisfacción laboral, sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, programas de reclutamiento, selección e inducción de personal y control en la supervisión diaria en las labores propias del sector palmicultor. A esto se le añade el artículo de investigación de la Universidad de Nariño, denominado: La palmicultura Colombiana: sostenibilidad económica, social y ambiental., 2014; que arroja que la palmicultura no es sostenible social ni ambientalmente, puesto que en muchas partes del territorio se están vulnerando los derechos humanos. A partir de este postulado, se reafirma que este sector está vulnerando los derechos de los trabajadores ya sea por acción u omisión mediante la falta de garantías en las condiciones laborales. Por lo tanto a partir de lo observado en esta investigación, se propone realizar acercamientos con los actores involucrados para encaminar los esfuerzos conjuntos hacia la formulación e implementación de políticas de integración orientadas a la formalidad y a la inclusión de empleabilidad local.

Al abordar esta problemática sociolaboral del sector palmicultor, se identificaron las principales causas (la intermediación de las labores agrícolas, baja cultura de formalidad en las empresas agrícolas, inexistencia de un programa de reclutamiento, selección e inducción del personal y la ausencia de políticas de Gobierno); estas han generado preocupación y temor en la comunidad Maniceña y se refleja en la poca participación de la mano de obra local. El sector de palmicultor del departamento del Cesar para el año 2015 logró acceder al programa de formalización de negociación tripartita entre el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el gremio palmicultor. Se pudo apreciar que este programa de formalización ha generado buenas expectativas para este sector teniendo como referente un modelo efectivo para el goce de los derechos laborales y por ende la disminución de la inseguridad y desorden social en el municipio de Mani.

 Presentación del Proyecto
de Investigación

x

 Fuente. Autor

El cronograma de actividades es la transcripción a tiempos de los procesos y acciones para llevar a cabo un proyecto. “En él se establece cuánto tiempo va a costar a la organización que sus recursos lleven a cabo cada proceso. Además, sirve de guía para establecer el grado de avance en la consecución de objetivos tomando en cuenta las restricciones y las incertidumbres” (Moreno, 2015).

Tabla 2. Presupuesto

PRESUPUESTO				
Descripción	Materiales Directos	Mano de Obra Directa	Otros Gastos e Imprevistos	Total presupuesto
Depreciacion Computador Portatil	\$ 112.000,00			\$ 112.000,00
Resma de Papel	\$ 12.000,00			\$ 12.000,00
Depreciacion Impresora	\$ 56.000,00			\$ 56.000,00
Alquiler de Motocicletas	\$ 300.000,00			\$ 300.000,00
Estudiante-Investigador		\$ 14.000.000,00		\$ 14.000.000,00
Encuestadores		\$ 480.000,00		\$ 480.000,00
Servicios de Energia Electrica			\$ 280.000,00	\$ 280.000,00
Alimentacion Encuestadores Zona Rural			\$ 192.000,00	\$ 192.000,00
Gasolina Traslado Zona Rural			\$ 180.000,00	\$ 180.000,00
Honorarios profesor orientador		\$ 14.000.000,00	\$ -	\$ 14.000.000,00
Total Presupuesto	\$ 480.000,00	\$ 28.480.000,00	\$ 652.000,00	\$ 29.612.000,00

Fuente. Autor

El presupuesto es el plan de operaciones y recursos que se realizan para lograr en un cierto periodo los objetivos propuestos. En la tabla 2 se describe los imprevistos, materiales directos y la mano de obra directa que fueron necesarias para el desarrollo del trabajo de investigación. El presupuesto total esta por un valor de 29.612.000 pesos.

Conclusiones

Después de haber analizado los aspectos más importantes del proyecto de investigación, se deducen las siguientes apreciaciones

Las condiciones laborales se enmarcan en las siguientes variables: trabajo o labor (formalidad), salario, beneficios sociales (seguridad social, carga prestacional, Comfacasanare), supervisión, reconocimiento, satisfacción laboral (ambiente de trabajo), prácticas de la organización (cultura axiológica, políticas, reglas).

La intermediación de las labores agrícolas, la baja cultura de formalidad y la ausencia en las políticas de Estado frente a la problemática del sector Palmicultor son las causas que ocasionan las bajas condiciones laborales del sector agrícola.

El bajo nivel de empleabilidad local en el Municipio de Maní, es debido a la informalidad que presenta el sector Palmicultor, específicamente en el pago al sistema de seguridad social, afiliación a Comfacasanare, implementación de SGSST, salarios justos de acuerdo a la eficiencia, prestaciones sociales y demás componentes relacionados con las condiciones laborales.

Las distintas variables de informalidad laboral del sector Palmicultor han generado alteración de orden público (hurtos, riñas, muertes, consumo de sustancias psicoactivas, entre otras) en el municipio de Maní.

La contratación directa en las labores agrícolas y la implementación de políticas de Gobierno hacia la formalidad, son alternativas propuestas en pro de mejorar las condiciones laborales del sector Palmicultor en el municipio de Maní.

Los actores involucrados deben realizar acercamientos a los acuerdos de formalización mediante negociación tripartita entre el Ministerio de Trabajo, la OIT y el gremio palmicultor en pro de mejorar las condiciones socio laboral del sector.

Lista de Referencias

- Abreu, J. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y. *Revistavirtual*, 15-19.
- Alonso Martin , P. (18 de 11 de 2006). <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>.
Obtenido de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Blaug, M. (1985). *Teoría Económica en Retrospección*. Mexico: Fondo de Cultura Economica.
- Camara de Comercio de Casanare. (09 de 05 de 2005). <http://cccasanare.co/wp-content/uploads/2017/02/Agenda-interna-de-competitividad-de-Casanare-2005.pdf>.
Obtenido de <http://cccasanare.co/wp-content/uploads/2017/02/Agenda-interna-de-competitividad-de-Casanare-2005.pdf>
- Castro Monge, E. (2010). Las estrategias competitivas y su importancia en la buena gestion de las empresas. *Ciencias Economicas*, 21-24.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Bogota: McGraw Hill.
- Congreso Agronomico . (07 de 10 de 1996).
http://www.mag.go.cr/congreso_agronomico_x/a50-2388-I_071.pdf. Obtenido de http://www.mag.go.cr/congreso_agronomico_x/a50-2388-I_071.pdf
- DANE. (12 de 09 de 2016).
www.repository.fedesarrollo.org.co/.../handle/.../Estudio%20de%20caracterizacion%20..
..
- Dillard, D. (1962). La Teoría Económica. En D. Dillard, *La Teoría Económica de John Maynard Keynes* (págs. 256-273). Madrid: Aguilar.
- Eden. (24 de Abril de 2015). <https://www.aguaeden.es/blog/principales-teorias-sobre-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo>.
- Escobar, D., Oliverea, M., Parra, M., Norberto, R., Moreno, J., Quintero, C., & Tibocho, A. (2011). Caracterizacion del Empleo en el sector palmicultor. *Cuadernos de Fedesarrollo*, 28-31.
- Espectador. (11 de Julio de 2014). <https://www.elespectador.com/noticias/economia/imponen-millonaria-sancion-tercerizacion-laboral-empres-articulo-491136>. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/economia/imponen-millonaria-sancion-tercerizacion-laboral-empres-articulo-491136>
- FEDEPALMA. (09 de 08 de 2015). La Palma de Aceite en el Departamento en el Casanare. *Unimedios*, pág. 9.

- Felsinger, E., & Runza, P. (2002). Productividad: estudio de caso en un departamento de siniestros. *ucema*, 7-19.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Mexico: Editorial Pearson.
- García Cáceres, R., Nuñez Moreno, A., Ramírez Ortiz, T., & Jaimes Suárez, S. (2013). Caracterización de la fase upstream de la cadena de valor y abastecimiento de la agroindustria de la palma de aceite en Colombia. *Revista Unal*, 14.
- García Villegas, M. (2017). *El orden de la libertad*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Gaviria Muñoz, S. (26 de 05 de 2016). <https://www.dnp.gov.co/Paginas/DNP-lanza-estrategia-para-apoyar-al-sector-palmero.aspx>.
- 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. (2010). *Pontificia Universidad Javeriana*, 44-47.
- Gutiérrez Delgado, X. (2016). El papel de Fedepalma y Procolombia en la competitividad de las exportaciones de aceite de palma africana de Colombia hacia Alemania después de la firma del acuerdo comercial con la Unión Europea. *Universidad del Rosario*, 65-83.
- Guzmán, S. (10 de Julio de 2010). <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/variables.html>. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/variables.html>
- La Rotta Amaya, G. (2010). Efectos sociales del cultivo de palma de aceite: condiciones laborales, seguridad social y educación en los trabajadores palmeros de Cumaral. *Pontificia Universidad Javeriana*, 93-109.
- Leon Plazas, M. C. (11 de 04 de 2017). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15459/1/Le%C3%B3nPlazasMar%C3%ADaCamila2017.pdf>. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15459/1/Le%C3%B3nPlazasMar%C3%ADaCamila2017.pdf>
- Lombana Coy, J., Vega Jurado, J., Britton Acevedo, E., & Herrera Velásquez, S. (2015). Análisis del sector Biodiesel en Colombia y su cadena de suministro. *Universidad del Norte*, 94-121.
- Manrique Horta, D. (09 de 08 de 2014). ¿Para dónde va la palma de aceite? *Unimedios*, pág. 3.
- Martínez, E. J. (26 de 06 de 2013). Sanción Impuesta por Ministerio de Trabajo. *Vanguardia*, págs. 1-5.
- Mendoza García, E. M., Oliveros Contreras, D., & Guzmán Duque, A. P. (2018). Evaluación de la Eficiencia de las empresas del sector palmicultor en Santander Colombia. *California State University San Bernardino*, 75-93.

- Meraz Ruiz, L. (03 de 08 de 2015). <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/lmr/marco-teorico.htm>.
- Mokate, K. (2009). Eficacia, Eficiencia, Equidad Y Sostenibilidad: ¿Que queremos decir? *Cepal*, 32-37.
- Mora Gil, G. (2011). Estudios sobre las condiciones de trabajo y las relaciones sociales en el oficio de yesero. *Universidad Politecnica de Valencia*, 144.
- Moreno, M. (20 de Septiembre de 2015). <https://retos-directivos.eae.es/el-cronograma-de-actividades-y-la-dinamica-del-proyecto/>. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/el-cronograma-de-actividades-y-la-dinamica-del-proyecto/>
- Navarro Astor, E. (29 de Junio de 2014). https://www.researchgate.net/publication/50837493_Aportacion_al_estudio_de_la_satisfaccion_laboral_de_los_profesionales_tecnicos_del_sector_de_la_construccion_una_aplicacion_cualitativa_en_la_Comunidad_Valenciana. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/50837493_Aportacion_al_estudio_de_la_satisfaccion_laboral_de_los_profesionales_tecnicos_del_sector_de_la_construccion_una_aplicacion_cualitativa_en_la_Comunidad_Valenciana
- Oncevay Espinoza, F. (18 de Junio de 2011). <https://es.slideshare.net/rokrslayer/hiptesis-de-investigacin-tesis>. Obtenido de <https://es.slideshare.net/rokrslayer/hiptesis-de-investigacin-tesis>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (14 de 06 de 2018). <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/features/colombia/lang--es/index.htm>. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/features/colombia/lang--es/index.htm>
- Perez, G. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje. *ucn*, 79-100.
- Pertuz Martinez, A. P., & Santamaria Escobar, A. E. (2014). LA PALMICULTURA COLOMBIANA: SOSTENIBILIDAD. *Revista de la Facultad de Ciencias, Universidad de Nariño*, 173-186.
- Pertuz Martinez, A. P., & Santamaria Escobar, A. E. (2014). La palmicultura Colombiana: sostenibilidad economica, social y ambiental. *Revista Universidad de Nariño*, 12-19.
- Porter, M. (1982). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores*. Mexico: Compañía Editorial S.A. de C.V.
- Seeboldt, S., & Salinas Abdala, Y. (2010). http://ediciones.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2012/02/revista_Aceite-de-Palma.pdf. *Indepaz*, 60 - 95.
- Sequera , G., Peña, L., & Silva, A. (12 de 11 de 2012). <https://es.scribd.com/doc/112990824/Planificacion-Ejecucion-y-Evaluacion-Del-Adiestramiento-de-Rrh>.

- Solarte Rios, C. (2017). Influencia de las condiciones de trabajo y satisfaccion laboral en la productividad. *unimilitar*, 15-29.
- Suarez, S. (06 de 03 de 2015). <https://oposinet.cvexpres.com/temario-de-economia/temario-2-economia/tema-4-evolucion-del-pensamiento-econmico-la-economia-clasica-la-critica-marxista-la-economia-neoclasica/>.
- Tamayo y Tamayo, M. (20 de Febrero de 2010). <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>. Obtenido de <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>
- Torres Rodriguez, G. E. (2016). Identificación de las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores del cultivo de palma de aceite del Municipio de Acacias. *Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales*, 24-28.
- Universidad Continental. (30 de Marzo de 2013). https://issuu.com/ucvirtual/docs/manual_derecho_constitucional_y_lib. Obtenido de https://issuu.com/ucvirtual/docs/manual_derecho_constitucional_y_lib
- Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & Castro, J. A. (2006). Una teoría general sobre la informalidad. *Economía Y Desarrollo*, 40-44.
- Vasquez Quintero, A. (2016). El sector de la agroindustria:. *Escuela Nacional Sindical*, 47-59.
- Verite Fair Labor Worldwide. (09 de 10 de 2013). <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/Analisis-de-Riesgos-Laborales-en-el-Sector-Palmero-de-Guatemala-Final.pdf>. Obtenido de <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/Analisis-de-Riesgos-Laborales-en-el-Sector-Palmero-de-Guatemala-Final.pdf>
- Wikispaces. (17 de 04 de 2016). <https://www.wikispaces.com/file/view/Trabajo+definitivo+de+las+teorías..docx>.

Apéndice

Apéndice 1 Formato de Recolección de Información.

Su opinión servirá para analizar las condiciones laborales del sector Palmicultor en el Municipio de Maní, departamento de Casanare.

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

Tipo de empresa: Productora____ Servicios____

La empresa que ud representa ¿afilia a los trabajadores al sistema de seguridad social (EPS, ARL, Pensión) desde el primer día de trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

¿La caja de compensación familiar les ha aportado beneficios a los trabajadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿Los trabajadores de esta empresa, ingresan con algún tipo de contrato laboral?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿La empresa paga prestaciones sociales a los trabajadores de una manera legal?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿Los trabajadores cuentan con espacios de esparcimiento y sana convivencia?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿La empresa cuenta con el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿El precio y la eficiencia de las labores agrícolas establecidas garantizan una asignación salarial justa a los trabajadores?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿En el pago de nómina de empleados son frecuentes las agresiones físicas y psicológicas entre Empleador vs Empleado?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

¿En su empresa hay bajo nivel de vinculación laboral de la mano de obra local?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

Apéndice 2. Registro Fotográfico.

A continuación se evidencian algunas fotografías que se tomaron durante el desarrollo del trabajo de campo (inducción, desplazamientos rurales, ejecución en las labores agrícolas entre otras).

Inducción a Labores Agrícolas



Fuente. Autor

Recorrido por productoras de Palma



Fuente. Autor

Apoyo al trabajo de campo



Fuente. Autor

Poda de Palma De Aceite



Fuente. Autor

Cultivo de palma de aceite



Fuente. Autor

Trabajadores Agrícolas



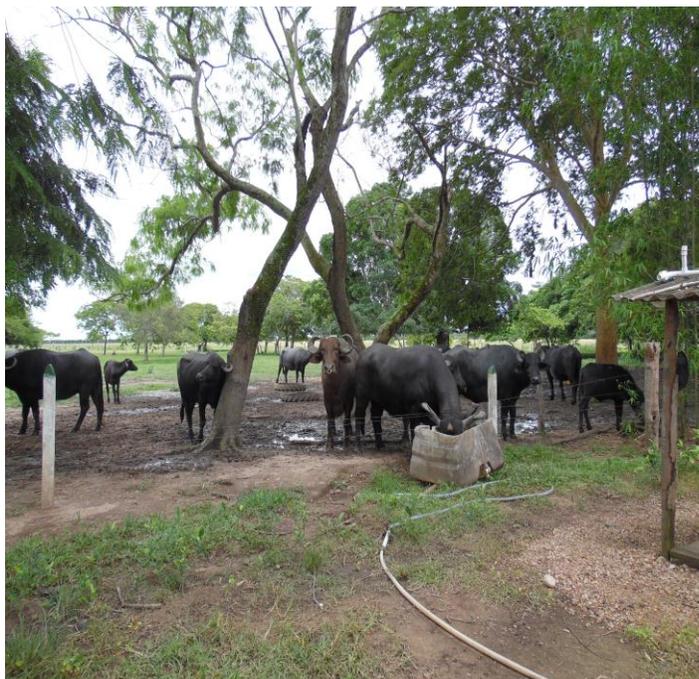
Fuente. Autor

Cosecha de Palma de aceite



Fuente. Autor

Transporte del fruto en búfalos



Fuente. Autor

Visita a empresas prestadoras de servicios agrícolas



Fuente. Autor

Campamentos de las Plantaciones de Palma



Fuente. Autor

Conocimiento técnico de las labores agrícolas



Fuente. Autor

Supervisión en la calidad de las labores



Fuente. Autor

Trabajador Agrícola con hachuela para poda



Fuente. Autor

Cosecha mecanizada



Fuente. Autor

Vita

Wilquer Herney Cruz Medina, nació en el municipio de Maní departamento de Casanare el 8 de octubre de 1985. Sus padres Luis Fausto Cruz Torres y María Aurora Medina Unda. Sus hijos Wilker Santiago Cruz y Wilker Alejandro Cruz y su esposa Sonia Ibanova Herrera Hernández (Economista de Profesión). Es egresado de la Universidad de Pamplona como Administrador de Empresas, actualmente cursa la Maestría en Administración de Organizaciones con la UNAD (Universidad Nacional Abierta y a Distancia). Su trabajo de investigación fue el primer proyecto seleccionado por la UNAD para movilidad académica internacional en investigación con la Universidad Federal do Tocantins. Ha realizado formación complementaria en varias disciplinas, entre los cuales se destacan diplomados y cursos (contratación estatal, control social para la construcción de la paz, balanced scorecard, derechos humanos, gerencia comunitaria, marco lógico de proyectos, etiqueta y protocolo empresarial, actualización del sistema de seguridad social integral en Colombia, english dot Works beginner, administración de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, fundamentos básicos en nómina y prestaciones sociales, entre otros) a lo largo de su trayectoria laboral, ha adquirido experiencia en docencia universitaria, instructor de Emprendimiento SENA, coordinador territorial, gestor de fortalecimiento en los programas sociales, coordinador general de proyectos, asesor crédito y cartera, Gerente - Director de Proyectos socio empresariales en AGCCI S.A.S. Su experiencia y formación constante lo ha llevado a ejercer una labor social en el departamento de Casanare y un buen desempeño laboral.