

La productividad como eje para el desarrollo sostenible agroindustrial y corporativo en el posconflicto

Manuel Cubillos B¹

Martha-Janneth Dávila C²

Luis-Antonio Avendaño F³

Artículo de investigación



Fecha de recepción: 25 de Marzo de 2018 ■ **Fecha de aceptación:** 23 de agosto de 2018

Cubillos, M., Dávila, M.-J., & Avendaño, L.-A. (2018). La Productividad Como Eje Para El Desarrollo Sostenible Agro-Industrial Y Corporativo En El Posconflicto. *Revista De Investigaciones De Uniagraria*, 6(1). 66-78.

Resumen

La globalización como proceso macroeconómico que busca otorgar oportunidades de crecimiento y desarrollo para los países y sus habitantes dista de lograrlo. Países cada vez más ricos en detrimento de los llamados “tercermundistas”, yuxtapuestos a aquellos en vías de desarrollo, seres humanos en condiciones de pobreza extrema, trabajadores mal remunerados, empresarios en bancarrota, hacen que la insatisfacción general vaya en aumento, reflejándose constantemente en la conformación de grupos de extremas, delincuencia común, organizaciones transnacionales criminales, etc., que ven en el delito la manera más rápida y eficaz de constituir un patrimonio que por vías legales y ordinarias no podrían tener.

Los ingentes esfuerzos de varios Estados (incluido el nuestro) para lograr la paz a partir de acuerdos que favorezcan la inclusión social y nos lleven a un posconflicto resultan insuficientes, ya que los problemas de base no se solucionan; por lo tanto, es imperativo buscar alternativas de crecimiento transversal que dinamicen las relaciones estatales y humanas.

La democratización de la economía debe entenderse a partir del modelo de productividad con desarrollo humano que resulta del empoderamiento empresarial de los empleados, haciéndolos “socios” de las empresas para las que laboran, a partir de cooperativas de trabajo asociado al interior de las organizaciones. Que los trabajadores “se adueñen” de sus empresas se erige como el principal motor para el logro de la paz y la sostenibilidad económica y productiva de los Estados en conflicto o en procesos de posconflicto con garantías de no repetición.

Palabras clave: empoderamiento, apropiación, socios, posconflicto, modelo.

¹ Magister en Relaciones Internacionales, Magister en Estudios Políticos, Administrador de empresas, Catedrático UMNG, EAN, ESCOM, Escritor, conferencista. Bogotá, Colombia. fercubillos@hotmail.com

² Doctoranda en estudios legales, Mg en estudios en terrorismo, especialista en Derecho Probatorio, Abogada, Catedrática Universidades Militar, Fundación Universitaria Agraria de Colombia Uniagraria, Cundinamarca, ESCAR, ESCOM, Facatativá, Colombia. jannethdavila@hotmail.com

³ Fundador y Gerente General de OUTSOURCING ASOCIADOS, Creador modelo de productividad con desarrollo humano. Bogotá, Colombia. <http://oacolombia.com>,

Productivity as an axis for sustainable agro-industrial and corporate development in the post-conflict

Summary

Globalization as a macroeconomic process that seeks to provide opportunities for growth and development for countries and their inhabitants is far from achieving it. Countries that are increasingly rich to the detriment of the so-called “Third World”, juxtaposed to those in the process of development, human beings in conditions of extreme poverty, low-paid workers, bankrupt entrepreneurs, make the general dissatisfaction increase, constantly reflected in the formation of groups of extremes, common criminals, criminal transnational organizations, etc., that see in the crime the fastest and most effective way of constituting a patrimony that through legal and ordinary means they could not have.

The enormous efforts of several states (including ours) to achieve peace from agreements that favor social inclusion and lead to a post-conflict, are insufficient because the basic problems are not solved. Therefore, it is imperative to seek alternatives for cross-cutting growth that stimulate state and human relations.

The democratization of the economy must be understood from the Model of productivity with human development that results from the entrepreneurial empowerment of the employees, making them “partners” of the companies for which they work, from work cooperatives associated to the interior of the organizations. That the workers “take ownership” of their companies stands as the main engine for the achievement of peace and economic and productive sustainability of the States in conflict or in post-conflict processes with guarantees of non-repetition.

Keywords: Empowerment, ownership, partners, post-conflict, model.

Introducción

En Colombia, la situación de conflicto interno sufrida por más de sesenta años y el nuevo escenario de posconflicto con algunos grupos de extremas nos obliga a asumir posiciones radicales que traten de minimizar el daño transversal arrojado por la lucha fratricida, puntualmente el económico, a fin de empezar a cerrar la brecha poblacional, abriéndole paso a nuevas dinámicas y formas de generación de ingresos, ya que solo de esta manera puede gestarse una real reconciliación.

La comunidad internacional desde hace más de cincuenta años viene llamando la atención acerca de la imperiosa necesidad de “simetrizar” el mundo, hacerlo más justo y equitativo, a fin de armonizar los diversos escenarios conflictuales que devienen, en su mayoría, de las desigualdades humanas. Ya desde septiembre del 2000, con el planteamiento de los “Objetivos del milenio (ODM) y desde 2015 con los Objetivos de desarrollo sostenible” (ODS), se formularon una serie de pautas, planes, programas y proyectos que permitieran la generación de espacios para el desarrollo individual y colectivo, pensando en el planeta como una inmensa organización en la cual cada uno de sus habitantes es beneficiario.

La gran mayoría de los países en vías de desarrollo han planteado una interesante variedad de estrategias que consideran les permitirán allanar el camino hacia un mercado de economía liberal, de apertura económica sin limitaciones y que favorezca el crecimiento no solo como país, de acuerdo con estándares y criterios internacionales, sino que también eleve la calidad de vida de sus habitantes; sin embargo, y a pesar de sus ingentes esfuerzos, la economía no alcanza los niveles deseados y pueden observarse pequeños y medianas industrias en la quiebra, asumiendo intereses exorbitantes, cada vez más pobres, con fuga de capitales y a empresarios contratando bajo modalidades no labores a sus empleados y con un mayor índice de desempleo.

Colombia sufre de pobreza extrema y multidimensional. En 2016 la pobreza multidimensional fue de 17,8% y en 2017 fue de 17% para el total nacional. Mientras que la pobreza monetaria en 2017 fue de 26,9% y la pobreza extrema fue de 7,4% en el total nacional (DANE, 2018).

Es por ello que el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2018/2022) del gobierno del presidente Iván Duque Márquez⁴ determina una ecuación horizontal: “legalidad + emprendimiento = equidad”, donde cada uno de los componentes algebraicos o “pactos” juegan un rol determinante: el pacto por la legalidad garantizará a los colombianos convivir libre y democráticamente gracias a la seguridad eficaz y al acceso real a la justicia; el pacto por el emprendimiento logrará empoderar a través de la formalización empresarial y laboral, transformando la productividad del país a fin de lograr una economía sostenible, sustentable e incluyente; finalmente, el pacto por la equidad se centrará en los núcleos familiares, con el objetivo de focalizar sus esfuerzos en lo social, vinculándose con los diversos mercados de manera eficiente a fin de brindar igualdad de oportunidades.

Colombia posee una socioantropología *sui generis*, producto del conflicto vivido por décadas y orquestado por actores de diversos conceptos, ideologías e intereses, que a su vez ha coadyuvado en la creación de una subcultura que abarca aspectos que van desde lo social, lo educacional y lo político, atravesando lo cultural hasta aterrizar en lo económico. La polarización político-social, la falta de oportunidades reales, el cortoplacismo y el facilismo producto del narcotráfico, sumado al desplazamiento, la violencia y la continua conformación de grupos y organizaciones de extremas y delincuenciales, la corrupción, la impunidad, la ausencia del Estado, la despoblación de sectores ampliamente productivos pero abandonados por la falta de seguridad legal, entre otros muchos factores,

⁴ Presidente de Colombia 2018/2022

hacen que se convierta en utópico cualquier plan de desarrollo si no se aborda el problema desde su génesis.

Producto de la inseguridad humana, derivada de la sumatoria de los anteriores factores en una ecuación de paralelismos, se presenta la informalidad laboral y empresarial, lo que conlleva inexorablemente al incumplimiento, por excesos de las obligaciones tributarias, lo que a su vez genera la insatisfacción por falta de recursos en la cobertura de los servicios públicos esenciales a los asociados que debe prestar el Estado.

El ciclo económico, entendido como la circulación de dinero obtenido por medios lícitos, deriva en la adquisición de bienes y servicios que tendrán que ser continuamente producidos para satisfacer la demanda, este ciclo, por consiguiente, no se detiene si existe un poder real adquisitivo y este a su vez se crea a partir de la obtención de ingresos por personas más allá del cubrimiento sub-básico para sobrevivir.

Alrededor de la situación colombiana se han tejido un sinnúmero de proyectos que procuran mejorar la calidad de vida, pero que en realidad resultan ser sofismas de distracción, meros placebos, ya que la realidad de la calle dista de las cifras oficiales de crecimiento económico, social y laboral.

Desplazados por la violencia o la falta de oportunidades, reinsertados, madres y padres cabezas de hogar, víctimas del conflicto armado, profesionales, tecnólogos, técnicos, analfabetas, campesinos y exprivados de libertad, la sociedad colombiana es una mixtura poblacional que clama ante la necesidad imperiosa de abrir escenarios de perdón, reconciliación, desarrollo, igualdad de oportunidades y equidad social dentro de los lineamientos de los derechos humanos y la paz con justicia social.

Uno de los paradigmas económicos y laborales más ampliamente arraigado en

sociedades como la nuestra radica en el hecho de sostener que no se prepara y forma a los estudiantes en el ser gerentes o dueños de sus propias empresas, y aunque de alguna manera este concepto puede ser cierto, también lo es que a muchos no les interesa el convertirse en sus propios jefes por la incertidumbre económica y laboral que este camino conlleva.

Desde el punto de vista empresarial podemos a manera de ejemplo citar cuatro tipos de empresarios:

- **Primera opción:** cuando un individuo particularmente considerado o en asocio con otros desea crear una empresa, su principal objetivo, las mayoría de las veces, es obtener grandes ganancias en poco tiempo y, en ocasiones, con muy altas inversiones, provenientes de créditos (bancarios o personales) o a partir de inversionistas. Al enfrentarse con la realidad, al descubrir que sus ingresos no son ni medianamente cercanos a sus proyecciones, que a los “clientes y destinatarios previsualizados de sus productos o no les interesan o ya tienen proveedores fijos, y que sus costos operacionales son descomunales (en términos de personal, servicios, insumos, materia prima, publicidad, etc.) deciden cerrar, ya que normalmente no les queda otra alternativa.
- **Segunda opción:** no siempre el panorama es tan oscuro, en ocasiones estos esfuerzos de emprendimiento logran surgir y se constituyen en válidas y viables alternativas de pujanza, cadena productiva, generación de empleo y oportunidad de crecimiento empresarial. También en estos casos, los riesgos económicos están presentes: costos derivados de manejo de personal, capacitación permanente del mismo, prestaciones sociales, asunción de pérdidas por inadecuado manejo de materia prima, pérdida de la misma, daños continuos en maquinaria o vehículos, cese de actividades en virtud del derecho de

asociación, personal no del todo productivo, etc.

- **Tercera opción:** se encuentran los empresarios quienes contratan bajo modalidades no laborales a fin de evitarse costos prestacionales, indemnizatorios, etc., empresarios que pagan escasamente el mínimo legal y no generan oportunidades de crecimiento al interior de sus organizaciones, empleadores que utilizan los periodos de prueba no con el objetivo demarcado en la legislación existente (determinar si la función ejercida por el trabajador cumple o no las expectativas), sino como forma de mover personal al que, según ellos, no deben pagarle prestaciones ya que los despiden antes de terminar este tiempo.
- **Cuarta opción:** normalmente son multinacionales o empresas nacionales con años de permanencia en el mercado, las cuales permiten el crecimiento de sus trabajadores, que los estimulan mediante bonos y primas extralegales, y para quienes la satisfacción de su cliente interno se erige como su objetivo primordial.

Dentro de esta ecuación están obviamente los múltiples tipos de trabajadores a quienes también se puede categorizar de acuerdo con su posición, ánimo emprendedor y compromiso con la empresa.

De esta manera se encuentra al empleado estrella, quien se esfuerza todos los días, cumple con sus horarios laborales y en ocasiones sacrifica a su familia en aras de conservar su puesto laboral, aún en detrimento de su vida. A este empleado de manera aleatoria se le estimula económicamente, se le conceden algunos beneficios y normalmente permanece años en la empresa hasta obtener su pensión.

También está el trabajador que se limita a hacer su trabajo en los horarios determinados, no se preocupa por conocer a fondo su organización,

busca la manera de incapacitarse, trabaja porque “le toca hacerlo” y piensa que haga o no su labor igual deben pagarle.

Empleado innovador, quien da ideas, plantea estrategias y alternativas, desempeña su trabajo con pasión, pero al pasar el tiempo y notar que haga lo que haga va a seguir devengando lo mismo y ante la pasividad de sus pares y sus jefes, opta por limitarse a desarrollar su trabajo.

También están los empleados que ven en sus trabajos una manera de ahorrar dinero por un tiempo determinado para después abrirse camino con su propio negocio.

Finalmente están los empleados, quienes desafortunadamente, hurtan materia prima o producto terminado para “generar una nueva forma de ingreso”, ocupan su jornada laboral haciendo cosas que nada tienen que ver con su puesto de trabajo, pero puntualmente marcan tarjeta a la hora de salida.

Al tratar de darle una visión desapasionada a la realidad laboral y económica de nuestros Estados en vías de desarrollo, es menester considerar que una parte la legislación es excesivamente paternalista con los trabajadores (quizás procurando minimizar el impacto histórico de esclavismo y servilismo feudal), de otro lado están las altísimas fugas de dinero que sufren las empresas por pérdida de materia prima (bien sea por hurto o inadecuada utilización), daños en vehículos y maquinaria que generan lucro cesante y daño emergente, y finalmente, los trabajadores quienes no ven realmente compensados sus esfuerzos, ya que la célebre frase de: “A igual trabajo igual salario”, se constituye en una utópica ilusión en este mundo contemporáneo.

Hoy día existe, sin embargo, una alternativa que dinamiza el modelo económico productivo en todas las esferas organizacionales, ya que permite a los empresarios disminuir costos contables desde el punto de vista laboral,

aumentando consecucionalmente sus ingresos y favoreciendo la exención de impuestos bajo algunos condicionamientos, y a los trabajadores, empoderarse al interior de la organización como “socios operacionales” sin riesgos generados por la inversión y aumento considerable en sus ingresos.

Este sistema denominado “modelo de productividad con desarrollo humano”, creado y patentado por Luis Antonio Avendaño, fundador y gerente general de Outsourcing Asociados, ha sido implementado en empresas como Unisys, Michelin, Kokoriko, Coca Cola, Pizano S.A., Dana Venezuela, Aero República, Unilever, Unipalma S.A., entre otras.

Para Oacolumbia, el modelo de productividad con desarrollo humano consiste en crear una nueva cultura de trabajo basada en la autogestión de las personas, de tal manera que se genere la fusión de dos procesos complementarios y mutuamente necesarios para un verdadero desarrollo económico y social: Un “proceso económico” entendido como el logro de objetivos de supervivencia, utilidades, rentabilidad y crecimiento que necesita toda empresa para ser competitiva en un mundo globalizado, y el “proceso personalizador”, entendido como el logro de objetivos individuales y grupales que mejoren la calidad de vida de las personas mediante la búsqueda de satisfacción a las necesidades básicas que tienen y que son los fundamentos del verdadero desarrollo humano.

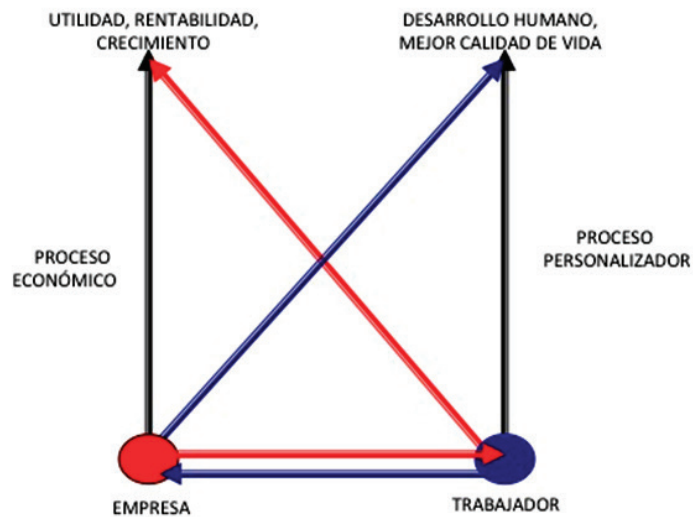


Figura 1. Relacionamiento de necesidades

Fuente: elaboración propia.

Este sistema de productividad con desarrollo humano abarca, de manera multidimensional, los diversos escenarios poblacionales, coadyuvando en la disminución de las pobrezas y consecucionalmente impactando de manera propositiva los diversos aspectos que el Estado pretende cubrir a partir del concepto internacional de “seguridad humana”.

El modelo es aplicable en todos los sectores de la economía, en el sector primario favoreciendo el agro, en el secundario con la transformación de los recursos y en el terciario motivando y generando una mayor cobertura con eficacia y eficiencia en la prestación de servicios y bienes.

El modelo de productividad con desarrollo humano trae beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores, porque las empresas solo pagan el trabajo efectivamente realizado y los trabajadores ganan por resultados y mejoran su calidad de vida.

Beneficios para las empresas

La empresa cliente paga los resultados del esfuerzo en términos de cantidad, calidad, oportunidad y cumplimiento de normas técnicas, lo cual repercute de inmediato en un incremento en la productividad:

- Menores costos de producción.
- Mayor flexibilidad.
- Mayor productividad por persona y por equipo de trabajo.
- Menores costos de operación.
- Eliminación de riesgos laborales individuales y colectivos.
- Eliminación de costos por tiempo ocioso.
- Cambio en la estructura de costos.
- Focalización en los aspectos estratégicos del negocio.
- Menor esfuerzo administrativo de supervisión y control.
- Menores costos de mantenimiento de maquinaria y equipo.
- Menores costos de mantenimiento e insumos.

Beneficios para los trabajadores

- Mayores ingresos.
- El trabajador se capacita en el conocimiento de la empresa a la cual pertenece.

- Seguridad social integral para el trabajador y su familia.
- Los trabajadores pueden recibir mayores ingresos al ser dueños de los bienes materiales de labor.
- Los trabajadores se forman y se capacitan como empresarios.
- Mejor calidad de vida para el trabajador y su familia.
- Oportunidad de incrementar sus ingresos suministrando bienes materiales de labor como insumos, herramientas, equipos y disminuyendo costos para la empresa contratante.
- Mayor satisfacción en su trabajo.
- Mayor capacitación.
- Mayor sentido de pertenencia.
- Mayor desarrollo humano.
- Acceso a nuevos productos y servicios para el trabajador y su familia como consumo, crédito, vivienda, recreación y bienestar social.

El esquema establece una relación paritaria entre empresa y trabajador, ya que elimina la tradicional concepción de empleador y empleado bajo un sistema de subordinación y dependencia por parte del trabajador, lo que se traduce en la elaboración de una lista de deberes por cumplir hecha por el empleador para ser puesta en marcha por el trabajador y, de parte de este, una lista de comprobación de tareas efectuadas. Al tratarse de una relación entre pares, el trabajador pasa de ser un subalterno a ser un “trabajador empresario”, ya que los ingresos que obtiene se derivan de los resultados logrados en términos de cantidad producida, calidad entregada, oportunidad en la ejecución de los trabajos y el cumplimiento de normas técnicas que todo proceso productivo o de servicio tiene y, especialmente, en lo que se refiere

a higiene, protección y seguridad en el trabajo; de esta manera se elimina el efecto Pigmalión⁵, cuyo significado puede aplicarse al presente modelo, ya que se refiere al poder e influencia que una persona ejerce en el rendimiento de otra.

Características del trabajador empresario

Fuera del pago por resultados, son importantes tres elementos básicos:

- Que el trabajador pueda suministrar bienes materiales de labor y ganar por ellos.
- Que el trabajador tenga la facultad y la autonomía para manejar su tiempo.
- Que el trabajador pueda generar ingresos adicionales como, por ejemplo, convertirse en vendedor de los mismos productos de la empresa. Con unos mayores ingresos por parte de los trabajadores, se tiene una mayor capacidad de consumo, se demandan más bienes y servicios y, por consiguiente, habrá más producción de estos.

Dentro del esquema de trabajo del modelo de “productividad con desarrollo humano”, los trabajadores se desempeñan como empresarios de su propio trabajo sin necesidad de intermediarios laborales. La empresa no paga el tiempo sino los resultados del esfuerzo medidos en términos de cantidad, calidad, oportunidad y cumplimiento de normas técnicas. Los trabajadores pueden suministrar bienes materiales de labor como insumos, materiales, equipos, maquinaria y ganan no solo por su trabajo, sino también por los bienes materiales suministrados, mejorando así sus ingresos y democratizando los puestos de trabajo.

Dependiendo de la modalidad de vinculación previamente concertada por las partes, podrán generarse contratos de trabajo

individuales a término fijo, por obra o labor, o a destajo, vale decir que cualquier modalidad es viable, todo depende de las características especiales de cada proyecto o de los contratos comerciales suscritos entre las empresas y las unidades o grupos autodirigidos, creados por los propios trabajadores.

La principal tarea que tienen las empresas es capacitar a los trabajadores en áreas financieras, administrativas, técnicas y de desarrollo humano, en este sentido, la participación de las universidades es fundamental para lograr el cambio en la cultura organizacional y el empoderamiento, acompañamiento y asesoría multidisciplinaria a los trabajadores empresarios y a los empresarios.

El empleado empresario podrá adquirir los insumos necesarios, maquinaria, equipo, etc, a través del *leasing* operacional o de maquinaria, celebrado con el empresario o con cualquier entidad que ofrezca este tipo de servicios de financiamiento comercial. Esta modalidad adquisitiva reduce el número de siniestros, traducidos en pérdidas de materia prima, cese de actividades por daños o hurtos, ya que al ser el empleado el potencial dueño de estos, los niveles de cuidado se aumentarán al disminuir riesgos operacionales y consecuentemente costos adicionales traducidos en daño emergente y lucro cesante.

Sin lugar a duda, existen factores claves que determinan el éxito en la implementación del modelo de “productividad con desarrollo humano”, estos pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- Generación de compromisos entre la dirección general de la empresa y los trabajadores, independientemente considerados o con las cooperativas por ellos conformadas; este acuerdo se traduce en una relación ganadora.
- Proceso de aceptación del cambio como algo natural y necesario. Es imperativo

⁵ Personaje mitológico de la Antigua Grecia.

empezar a trabajar para lograr un cambio sustancial en la manera de pensar, tanto de los empresarios como de los trabajadores. En aquellos servicios, la atención tiene que centrarse en eliminar el temor a perder el poder derivado de la subordinación o dependencia. Este concepto apareja una dimensionalidad triangular que resta oportunidad de crecimiento al trabajador y lo limita en el ejercicio de sus funciones, ya que simplemente direcciona su atención al cumplimiento de metas predeterminados en perfiles ocupacionales estandarizados, lo que sin duda robotiza la labor, haciéndole perder interés y disminuyendo considerablemente los niveles de productividad. Para los trabajadores, la misión consiste en erradicar el miedo a la inestabilidad laboral y a los riesgos derivados de la propia actividad.

- Se debe garantizar el adecuado soporte técnico, administrativo, financiero y de capacitación por parte de la empresa a los trabajadores, a fin de asegurar su evolución, desarrollo y aumento de la productividad.
- Mayores alternativas de empleo, al existir la posibilidad de que los trabajadores creen su propia empresa cooperativa, así esta generará más puestos de trabajo.
- Promover que el trabajador se convierta en un empresario de su propio trabajo, dándole la oportunidad de que sea dueño de bienes materiales de labor o contratando con él otro tipo de servicios.
- Evitar contratar con cooperativas de trabajo asociado o empresas que suministren personal o envíen trabajadores en misión. Esta actividad solamente la pueden hacer las empresas de servicios temporales. El Ministerio de Trabajo sanciona tanto a la empresa como a las cooperativas o empresas que realicen estas prácticas.

Una vez analizadas las ventajas del modelo, es menester aplicarlo a la realidad actual. En Colombia, quizás el sector productivo más ampliamente golpeado por años de violencia, desplazamiento, cultivos ilícitos, abandono estatal, falta de productividad por ausencia de recursos, insuficiente capacitación de los campesinos, etc., es el agrario, si a esto se le suman aspectos como grandes extensiones de tierra subutilizadas o inutilizadas; labores desarrolladas a la intemperie; factores climáticos desfavorables; estacionalidad de la producción; legislación no adecuada a la realidad social; supervisiones y controles insuficientes; baja o nula siembra de productos esenciales, en los cuales otrora se eran exportadores o al menos se cumplía de manera suficiente con el abastecimiento para los colombianos, derivada de la siembra de cultivos ilícitos, inseguridad en los campos e inexistentes, insuficientes y precarias vías de acceso; inadecuados medios de comunicación; falta de estímulos económicos reales con perdón fiscal ante la ocurrencia de acasos; poca disponibilidad de mano de obra, ya que en la actualidad la mayoría de la población que permanece en las zonas productivas pertenece al rango etario de la tercera edad, debido a la migración de jóvenes a las cabeceras municipales y capitales en búsqueda de oportunidades reales; la elevada rotación de personal emanada de la necesidad de “emplearse” de acuerdo a las épocas de cosecha, etc., obligan a que de manera certera se dirija la atención a este sector, ya que indudablemente es en él donde se podrá comenzar la construcción del país que los colombianos merecen.

¿Cómo aprovechar el modelo en el sector agropecuario?

Debe partirse del concepto de corresponsabilidad, entendiéndolo como la vinculación real y efectiva de varios actores, todos involucrados en las diversas actividades que se planteen, asumiendo de manera igualitaria las consecuencias y disfrutando en igual sentido de los frutos obtenidos. En este escenario, el

modelo de productividad con desarrollo humano adquiere relevancia a partir de la triada Estado/sociedad/sector privado, ya que cada uno de los

componentes deberá asumir un rol determinante en la puesta en marcha de los procesos productivos.

En el Posconflicto no hay un plan integrado que articule todos los actores



Figura 2. Relación Territorio-Conflicto

Fuente: elaboración propia.

El agro colombiano ofrece una amplísima gama de productos que pueden reactivarse o implantarse gracias a la fertilidad de los suelos. Lo primero que debe hacerse es definir un plan de acción integral para lograr plantaciones con

estándares de competitividad, rentabilidad y de crecimiento sostenible, independientemente del producto a sembrar. En la figura 3 puede observarse el esquema a aplicar.

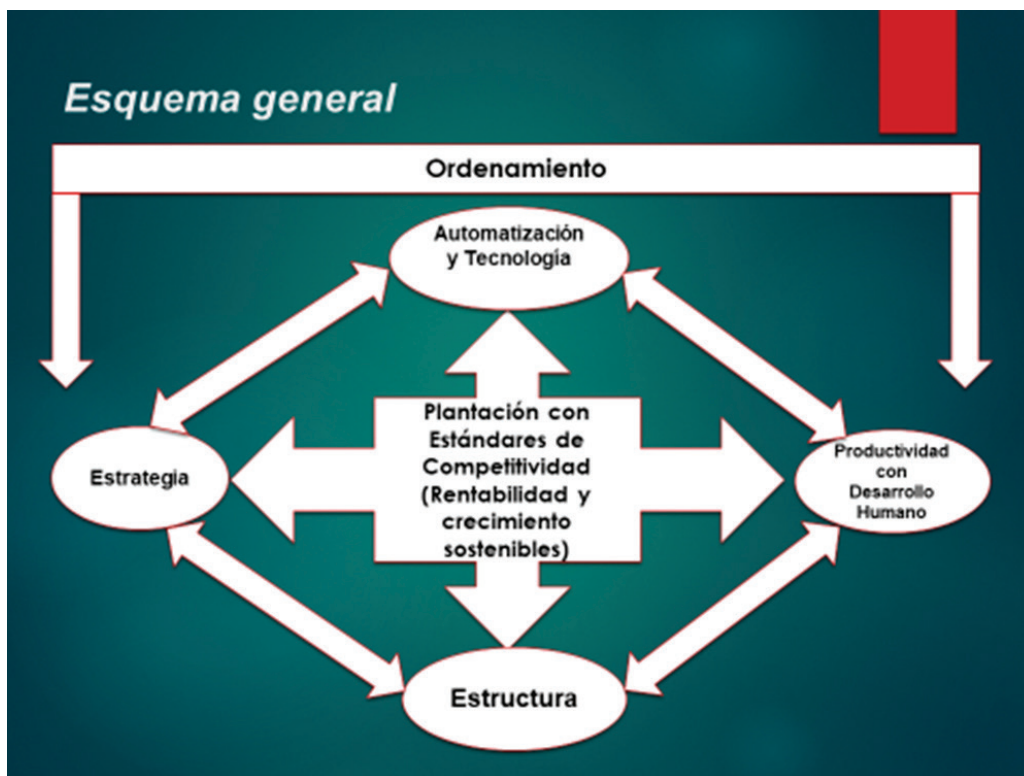


Figura 3. Esquema de ordenación territorial

Fuente: elaboración propia.

De igual manera, el modelo requiere de un operador que hará las veces de capacitador para ambas partes, con el empresario direccionará su atención hacia la adquisición de insumos, materia prima, maquinaria y equipo para ser dados en *leasing* o contrato de arrendamiento comercial a sus empleados, y adicionalmente fortalecerá la puesta en marcha del esquema de gestión por competencias de sus administradores, ya que no deben vigilar la labor individual de los trabajadores sino la excelencia, la oportunidad y la calidad en la entrega de productos y servicios.

En cuanto a los trabajadores, se les suministrarán las herramientas formativas para empoderarlos como empresarios, garantizándoles tiempo de calidad y mejoramiento en sus niveles de vida, adicionalmente, se les enfocará a la creación de estructuras cooperativas que servirán a la

misma empresa y excepcionalmente a terceros. Finalmente, su misión consistirá en planear, organizar y controlar todas las actividades de la plantación con sus medios, asumiendo riesgos y con total autonomía técnica, administrativa y financiera.

La empresa, por su parte, debe garantizar la estructuración y la puesta en marcha de las áreas comercial, operacional y financiera y de servicios.

El área comercial tendrá como función principal encargarse de conseguir mercados nacionales e internacionales, y mantener cautivos a los ya existentes. El área operacional determinará la viabilidad de los cultivos a sembrar por ejemplo, palma africana, caucho, cacao, maíz, caña de azúcar, flores, etc. Finalmente, el área financiera y de servicios se encargará de obtener,

mantener, multiplicar, redireccionar y reinvertir los ingresos, frutos del trabajo corresponsal a partir de la implementación de: modelo estándar de banco propio y exclusivo para los miembros de la nueva modalidad, este “banco prestará servicios de ahorro, créditos de vivienda, consumo, financiamiento comercial, turismo, recreación, seguros, capacitación y educación, entre otros servicios.

Los trabajadores individualmente considerados o a través de las asociaciones por ellos conformadas, gozarán de aproximadamente una cuarta parte del terreno aprovechable para destinarlo a la siembra de productos para “el pan coger”, poniendo en marcha y ejecutando el proyecto via (vida integral autogestionada), las tres cuartas partes restantes disponibles se destinarán a la plantación integral determinada. De igual manera, la plantación integral piloto contará con plan de vivienda, supermercado, escuela y sede social, todo complementado con una planta extractora (particularmente para el cultivo de palma africana).

El modelo ha determinado los beneficios por unidad familiar, estableciendo los siguientes:

- Ingresos por cosecha de fruto y labores propias de cultivo.
- Ingresos por proyecto VIA.
- Ingresos por excedentes del proyecto VIA.
- Ingresos familiares por proyectos productos.
- Ingreso por participación de utilidades de la empresa gestora.
- Ingreso por arrendamiento de bienes materiales de labor.
- Prestaciones sociales, seguridad social integral en salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar.

En relación con el ordenamiento legal, el modelo da cumplimiento estricto de la normativa legal vigente sobre la contratación del personal requerido, especialmente al Decreto 2025 de 2011, el Decreto 583 de 2016 y los requerimientos de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (ugpp). De igual manera, se eliminarán las prácticas que impliquen la intermediación laboral como el “suministro del personal”, el enviar trabajadores en misión o el actuar como empresas de servicios temporales.

El modelo tiene contemplada la automatización, la tecnología y la responsabilidad social empresarial en lo relacionado con el respeto por el medioambiente, la integración con la comunidad y con el modelo de las “B” Corporations (*benefit corporations*): corporaciones que tengan en cuenta las necesidades de la comunidad y que ofrezcan servicios financieros, recreación, educación, consumo, vivienda, turismo, seguros, etc. para los trabajadores y sus familias.

Para que este o cualquier otro tipo de modelo económico/social pueda ser implementado y dé una respuesta real a los requerimientos del país, se debe empezar por la reinversión como sociedad; retornar a la familia como núcleo esencial y primordial para la gesta de valores; cambiar la mentalidad cortoplacista y facilista que pretende ganar mucho no solo en poco tiempo, sino también con poco o nulo esfuerzo; es imperativo reasumir el control social a partir de la corresponsabilidad, donde cada colombiano se empodere de la patria como su propia empresa; entender que el conflicto no es el problema, el conflicto es inherente a la esencia del ser humano, el problema radica en la manera como se reacciona a los conflictos que día a día se presentan, sin tomar en consideración las diferencias. La resolución de conflictos catapultará el desarrollo de las sociedades, siempre y cuando se trabaje en la construcción de la confianza mutua, en el respeto, los valores y los principios, en darle sentido al proyecto de vida individual y social.

Los modelos económicos como el expuesto procuran otorgar herramientas suficientes y necesarias que colaboren en la reconstrucción del tejido social, tantas veces rasgado por la violencia desencadenada a partir de la guerra fratricida sufrida por décadas, parte del amor por el país, del respeto por el otro, del perdón y la reconciliación con garantía de no repetición, estructura una sociedad más equitativa, cosiendo los sesgos estructurales por años demarcados. Para darle paso a este tipo de modelos se debe trabajar desde la pasión, el compromiso, la tolerancia, el ánimo conciliatorio y el deseo de dejar a la descendencia un país con cimientos sólidos y justos.

Referencias

- Outsourcing Asociados. (2019). *Outsourcing Asociados Colombia SAS: Productividad con desarrollo*. Recuperado de <http://oacolombia.com>
- DANE. (2018). *Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia 2017*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-y-desigualdad/pobreza-monetaria-y-multidimensional-en-colombia-2017#pobreza-monetaria-y-multidimensional-en-colombia-2017>