



Propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones  
sociales del área de influencia de la empresa Mineros Colombia

Jainer Manuel Menco Acosta Tatiana

Milena Hernández Tamayo

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Programa Maestría en Gerencia Social

Rectoría Antioquia y Chocó

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Bello

2023

Propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones  
sociales del área de influencia de la empresa Mineros Colombia

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Gerencia  
Social

Directora  
Magister Adriana María Arroyave Puerta

Codirector  
Ph D Diego Fernando Galviz Cataño

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Programa Maestría en Gerencia Social

Rectoría Antioquia y Chocó

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Bello

2023

## Dedicatoria

Dedico esta tesis de maestría con profundo cariño y gratitud a la memoria de mi padre, Luis Jaime Hernández Pineda, cuya influencia y sabiduría continúan guiándome incluso, en su ausencia física. Su inquebrantable apoyo y su fe en mi capacidad han sido la fuerza impulsora detrás de todos mis logros. A pesar de su partida, su legado perdura en mi determinación y en la pasión por el conocimiento y por perseguir mis metas pese a las adversidades. A mi familia, cuyo amor, comprensión y apoyo constante han sido fundamentales en este viaje, les dedico este logro en conjunto. Cada uno de ustedes ha sido una fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de este proceso. Juntos, hemos superado desafíos y celebrados triunfos y esta tesis es un testimonio de nuestro compromiso compartido con la educación y el crecimiento. A mi amado padre y a mi familia, les agradezco profundamente por su influencia, apoyo y amor. Este logro es suyo tanto como mío y lo comparto con ustedes con gratitud y cariño.

*Tatiana Milena Hernández Tamayo*

Dedicado a mi amada familia, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido mi fuente de fortaleza y motivación durante todo este viaje. Agradezco de todo corazón su paciencia, comprensión y aliento inquebrantable, sin los cuales este logro no habría sido posible.

A mis amigos, cuya amistad ha iluminado cada paso del camino. Gracias por su aliento, por escucharme y por creer en mí cuando dudé de mis propias capacidades. Vuestra presencia ha sido el bálsamo que ha suavizado los desafíos de este recorrido académico.

A mis respetados profesores, cuya dedicación y guía han sido fundamentales para mi crecimiento académico y personal. Agradezco su pasión por enseñar y por compartir su profundo conocimiento, que ha sido una inspiración constante para mi desarrollo intelectual y profesional.

Este logro no solo es mío, sino también de todos ustedes, quienes han dejado una huella indeleble en mi vida y en mi carrera. Les estaré eternamente agradecido por su apoyo incondicional y por ser parte integral de este hito significativo en mi vida.

*Jainer Manuel Menco Acosta*

## **Agradecimientos**

En este punto culminante de nuestra trayectoria académica, deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis de maestría. En primer lugar, queremos agradecer a nuestra directora de tesis, Magister Adriana María Arroyave Puerta y al codirector Doctor Diego Fernando Galviz Cataño, cuya guía experta, apoyo constante y valiosos consejos fueron fundamentales en la elaboración de este trabajo. Fueron fundamentales para esta investigación las comunidades y las asociaciones sin ánimo de lucro, que se encuentran al margen del Río Nechí, área de influencia de la empresa Mineros Colombia, que de igual forma fueron unos actores importantes en la recolección de la información.

Agradecemos a nuestras familias por su apoyo inquebrantable, paciencia y comprensión a lo largo de este arduo proceso. También queremos expresar gratitud a nuestros amigos y compañeros de estudio que compartieron con nosotros esta travesía, brindando su apoyo emocional y académico. Además, por último, agradecemos a todos los participantes y colaboradores que generosamente compartieron su tiempo y conocimiento para enriquecer este trabajo. Sin la contribución de cada uno de ustedes, este logro no habría sido posible. ¡Gracias!"

### Lista de tablas

<b>Tabla 1</b> Número de organizaciones sociales por tipo en el área de influencia de Mineros Aluvial .....	21
<b>Tabla 2</b> Representación de tipo de organización e intereses de formación.....	63
<b>Tabla 3</b> Oferta de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano de instituciones de la zona.....	72
<b>Tabla 4</b> Representación de tipo de organización y necesidades de formación por parte de la organización.....	81
<b>Tabla 5</b> Comparativo de necesidades de formación por parte de las organizaciones y problemáticas encontradas .....	86
<b>Tabla 6</b> Propuesta de Formación y de Desarrollo Humanos de las Organizaciones Sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia .....	101

## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Encuesta sobre Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano para las organizaciones sociales del Municipio de Nechí .....	49
<b>Figura 2</b> Categorías del resultado de la caracterización de organizaciones sociales del área de influencia de Mineros Colombia .....	51
<b>Figura 3</b> Cantidad de organizaciones rural/urbano del resultado de la caracterización de asociaciones del área de influencia. ....	52
<b>Figura 4</b> Tipo de productos y servicios que ofrecen las organizaciones del resultado de la caracterización de asociaciones del área de influencia .....	53
<b>Figura 5</b> Muestra el género de los representantes legales de las organizaciones del resultado de la caracterización de asociaciones del área de influencia .....	54
<b>Figura 6</b> Rango de edad de líderes de organizaciones sociales .....	55
<b>Figura 7</b> Resultado de identificación de necesidades de formación para el trabajo.....	56
<b>Figura 8</b> Resultado de conocimiento de existencia de oferta de formación para las organizaciones.....	57
<b>Figura 9</b> Resultado de participación a programas para la formación para el trabajo.....	58
<b>Figura 10</b> Resultado de identificación de temáticas de formación para el trabajo.....	59
<b>Figura 11</b> Resultado del conocimiento de instituciones de formación para el trabajo .....	60
<b>Figura 12</b> Resultado de programas requeridos por las organizaciones para la formación para el trabajo .....	62

<b>Figura 13</b> <i>Muestra el resultado de instituciones que ofrecen programas para la formación para el trabajo .....</i>	64
<b>Figura 14</b> <i>Muestra el resultado de importancia para las organizaciones sobre la formación para el trabajo .....</i>	66
<b>Figura 15</b> <i>Muestra el resultado de posibles programas de inscripción para las organizaciones sobre la formación para el trabajo .....</i>	67
<b>Figura 16</b> <i>Muestra el resultado de conocimiento de apoyo para la formación para el trabajo por parte de la empresa Mineros Aluvial .....</i>	68
<b>Figura 17</b> <i>Resultado de conocimiento de programas para la formación para el trabajo por parte de la empresa Mineros Aluvial.....</i>	70
<b>Figura 18</b> <i>Muestra el resultado de comparación de necesidades para la formación para el trabajo.....</i>	74
<b>Figura 19</b> <i>Resultado de conclusiones de los encuestados respecto a la oferta de formación para el trabajo y desarrollo humano.....</i>	75
<b>Figura 20</b> <i>Resultado de coincidencia entre necesidades y ofertas para la formación para el trabajo, según los encuestados .....</i>	77
<b>Figura 21</b> <i>Precepción de los encuestado respecto a que la empresa Mineros Aluvial puede desempeñar un papel importante en la formación para el trabajo .....</i>	78
<b>Figura 22</b> <i>Resultado de participación a programas para la formación para el trabajo....</i>	79
<b>Figura 23</b> <i>Resultado del impacto de la formación para el trabajo en las organizaciones</i>	80
<b>Figura 24</b> <i>Necesidades de formación por parte de las organizaciones e intereses de formación .....</i>	84

## Lista de Anexos

<b>Anexo 1 :</b> <i>Encuesta “Formación para el trabajo y el desarrollo humano para las organizaciones sociales del Municipio de Nechí” Código QR .....</i>	109
<b>Anexo 2</b> <i>Plan de acción desarrollado con resultados por objetivo específico .....</i>	110

## Contenido

Lista de tablas .....	6
Lista de figuras .....	7
Lista de Anexos .....	9
Resumen .....	13
Abstract.....	15
Introducción .....	17
I Contexto problemático .....	19
1 Planteamiento del problema .....	19
1.1 Descripción del problema .....	19
1.2 Formulación del problema .....	22
2 Objetivos.....	23
2.1 General .....	23
2.2 Específicos .....	23
3 Justificación .....	24
4 II Marco referencial .....	27
4.1 Marco conceptual .....	27
4.2 Marco contextual.....	30
4.3 Marco legal.....	36
4.4 Marco teórico .....	39
5 III Diseño metodológico .....	42
5.1 Línea de investigación institucional .....	42
5.2 Eje temático.....	42
5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo.....	43
5.4 Diseño y alcance .....	44
5.5 Población y muestra .....	45
5.6 Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos .....	46
5.7 Análisis y tratamiento de datos .....	47
6 IV Resultados y discusiones .....	50
Objetivo 1 .....	50
6.1 Resultado.....	50

6.2	Análisis.....	50
6.2.1	¿Ha identificado necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano en la Región? (Anexo 1).....	55
6.2.2	¿Conoce las ofertas académicas disponibles en el Municipio de Nechí que podrían beneficiar a su organización social? (Anexo 1) .....	56
6.2.3	¿Ha participado en programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en Nechí? (Anexo 1).....	57
6.2.4	¿En cuáles de las siguientes temáticas necesita formación? (Anexo 1).....	58
6.2.5	¿Está al tanto de la oferta institucional de formación para el trabajo y desarrollo humano en Nechí? (Anexo 1).....	60
6.2.7	¿Considera que la formación para el trabajo y el desarrollo humano es importante para su organización social? (Anexo 1) .....	65
6.2.9	¿Sabe si la empresa Mineros Aluvial ha brindado apoyo a programas de formación en su comunidad? (Anexo 1) .....	68
Objetivo 2	.....	70
6.3	Resultado.....	70
6.4	Análisis.....	71
6.4.1	¿Ha comparado alguna vez las necesidades de formación de su organización social, con las ofertas académicas disponibles en la Región? (Anexo 1).....	73
6.4.3	¿Cree que existe una coincidencia entre las necesidades de formación de su organización y las ofertas académicas de la región? (Anexo 1) .....	75
6.4.4	¿Considera que la empresa Mineros Aluvial podría desempeñar un papel importante en la formación para el trabajo de las organizaciones en su área de influencia? (Anexo 1).....	77
6.4.5	¿Estaría dispuesto a participar en programas de formación para el trabajo y desarrollo humano propuestos por la empresa Mineros Aluvial? (Anexo 1).....	78
6.4.6	¿Cuál cree que sería el impacto de la formación para el trabajo en el crecimiento de su organización? (Anexo 1). .....	79
Objetivo 3	.....	85
6.5	Resultados .....	86
6.6	Análisis.....	86
7	Conclusiones y recomendaciones .....	99
7.1	Conclusiones .....	99
7.2	Recomendaciones.....	101

Anexos .....	109
--------------	-----

## Resumen

El presente trabajo de maestría profundiza y pretende diseñar una propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales en Nechí, que se encuentra ubicado en la subregión del Bajo Cauca en el departamento de Antioquia, Colombia. Nechí, es el área de mayor influencia sobre la empresa Mineros Aluvial. El enfoque de la investigación busca abordar la pregunta crucial: ¿Cuáles son las alternativas de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales en Nechí vinculadas a Mineros Colombia?

Siguiendo el tipo de análisis cualitativo de alcance descriptivo y exploratorio, la información obtenida desde un rastreo documental y encuestas aplicadas a líderes de 34 organizaciones sociales reveló las principales instituciones oferentes y las áreas específicas de necesidad formativa para el trabajo. Se abarca una amplia gama de áreas, desde el ámbito ambiental hasta la gestión de recursos técnicos y la preservación de especies en vía de extinción. Los perfiles laborales requeridos son: Técnico Ambiental, Embajadores de Progreso en áreas específicas como la operadora minera, especialistas en sostenibilidad y sistemas, entre otros.

La falta de oportunidades de formación ha limitado el desarrollo integral de las organizaciones sociales y ha afectado el progreso socioeconómico de la comunidad en su conjunto, es necesario pues ofrecer soluciones concretas y adaptadas a sus necesidades reales con el objetivo de fortalecer las capacidades laborales y el desarrollo humano en dichas organizaciones. Aunque la empresa Mineros Aluvial Colombia, está interesada en

continuar apoyando a estas organizaciones sociales, se requiere definir un mecanismo para que estos líderes accedan a programas en otras instituciones y, superen las dificultades de acceso.

*Palabras clave: Desarrollo humano; formación para el trabajo; institucionalidad; legalidad; organizaciones sociales.*

## **Abstract**

*This master's thesis delves into and aims to design a training proposal for the work and human development of social organizations in Nechí, located in the Bajo Cauca subregion of the department of Antioquia, Colombia. Nechí holds the greatest influence area over the Mineros Aluvial company. The research focus is to address the crucial question: ¿What are the training alternatives for work and human development of social organizations in Nechí linked to Mineros Colombia?*

*Following a qualitative analysis with a descriptive and exploratory scope, information gathered from document tracking and surveys applied to leaders of 34 social organizations revealed key training providers and specific areas of training needs. It encompasses a wide range of areas, from environmental aspects to technical resource management and the preservation of endangered species. Required job profiles include Environmental Technician, Progress Ambassadors in specific areas such as mining operations, sustainability specialists, and systems experts, among others.*

*The lack of training opportunities has limited the comprehensive development of social organizations and has affected the socioeconomic progress of the community as a whole. Therefore, it is necessary to offer concrete and tailored solutions to their real needs with the aim of strengthening work capabilities and human development in these organizations. Although Mineros Aluvial Colombia is interested in continuing to support these social organizations, it is necessary to define a mechanism for these leaders to access programs in other institutions and overcome access difficulties.*

*Keywords: Human development; institutional framework; job training; legality; social organizations.*

## **Introducción**

En el actual escenario se muestra una constante evolución socioeconómica y tecnológica. El desarrollo humano y la formación para el trabajo se exigen como elementos cruciales para el progreso sostenible de las comunidades. La comunidad de Nechí, situada en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia, no es ajena a este contexto de cambio. Por esta razón, surge el presente trabajo de investigación.

El objetivo general de esta investigación es diseñar una propuesta de formación que responda de manera específica a las necesidades de las organizaciones sociales de Nechí. En el proceso, se busca identificar de manera precisa las áreas en las que estas organizaciones necesitan fortalecer sus capacidades y habilidades para prosperar en un entorno cambiante y desafiante.

A su vez, se analiza la oferta de formación para el trabajo y desarrollo humano disponible en la región para determinar si satisface las necesidades previamente identificadas, para finalizar estableciendo un análisis comparativo que destaque las coincidencias y divergencias entre tales necesidades de las organizaciones y las opciones formativas existentes en el ámbito de la influencia de la empresa, Mineros Colombia

Esta investigación examina y representa un esfuerzo por comprender, evaluar y proponer soluciones concretas que fomenten el desarrollo y el fortalecimiento de las organizaciones sociales de Nechí. Su relevancia radica en la oportunidad de contribuir al empoderamiento de estas organizaciones y, a su vez al progreso de la comunidad en su conjunto, esto es, en un mundo en constante cambio, transformador e innovador. La

inversión en la formación y el desarrollo humano es un camino seguro hacia un futuro más prometedor.

La investigación es una hoja de ruta que se encuentra distribuida en cinco capítulos. El primero contiene el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación, así como la pregunta de investigación; en el segundo capítulo se presenta el marco referencial; en el tercero el diseño metodológico; el cuarto capítulo da cuenta de los resultados y el quinto de las conclusiones y recomendaciones.

Así pues, la revisión de la literatura promete enriquecer a aquellas personas a quienes les interese dicho tema de investigación como también fortalecer y potenciar trabajos o comparaciones futuras.

## **I Contexto problemático**

### **1 Planteamiento del problema**

#### **1.1 Descripción del problema**

En el municipio de Nechí, específicamente en el área de influencia de la empresa Mineros Aluvial, se presenta una problemática importante en cuando a la limitada oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano dirigida a las organizaciones sociales del área de influencia de la empresa Mineros Aluvial, ¿qué pasa ante esta situación? Dicho escenario representa un obstáculo significativo para el desarrollo integral de los miembros de estas organizaciones pues carecen de acceso a oportunidades de capacitación y formación profesional.

Cuando se evidencia dichas carencias, cuando hay poca oferta académica en la región que conlleva a una escasa formación profesional de los integrantes de las organizaciones sociales de Nechí, tanto en la zona rural como en la urbana, generan una brecha educativa que impide el crecimiento personal y comunitario de estos individuos, de la misma manera, la carencia de conocimientos y habilidades específicas limita sus capacidades para tomar decisiones informadas y contribuir de manera efectiva al desarrollo de su comunidad. Consecuentemente, la falta de instructores y la limitación en los cupos para acceder a la formación que ya está existente, así como la falta de interés de las comunidades por dicha oferta académica y la sostenibilidad, permanencia y concertación de los canales de distribución para la materia prima y consumidor final son problemáticas adicionales que dificultan el acceso a la formación.

Todavía más, esta falta de formación para el trabajo y el desarrollo humano afecta directamente la calidad de vida de aquellos integrantes de estas organizaciones, así como el progreso económico y social de la región en general, lo cual se agrava por falta de recursos y apoyo para el desarrollo de programas y capacitación en la región. Dicha falta de oportunidades de acceso a la capacitación impide el desarrollo de habilidades técnicas, empresariales y de liderazgo que son necesarias para fomentar el emprendimiento, la generación de empleo y el fortalecimiento de las capacidades locales.

Resulta fundamental entonces, comparar y analizar las ofertas de formación para el trabajo y el desarrollo humano esto con el fin de que se adapten a las necesidades de tales organizaciones sociales en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia en Nechí. Se busca indagar con la investigación sobre la poca oferta académica existente, y en vista a ello proporcionar a los miembros de estas organizaciones las herramientas necesarias para mejorar su nivel educativo, fortalecer sus habilidades y contribuir activamente al desarrollo sostenible de la región, considerando también que la empresa Mineros está interesada en apoyar a las organizaciones sociales.

La falta de oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano en el municipio de Nechí fundamentalmente en las organizaciones sociales, representa una limitación significativa para el crecimiento personal, profesional y comunitario. Es necesario tomar medidas para mejorar la oferta de formación y capacitación en la región a fin de promover el desarrollo integral de las organizaciones sociales y sus miembros.

La Tabla 1 representa la muestra de las organizaciones sociales que aceptaron la invitación a participar en esta investigación y proporcionaron toda la información necesaria, 56% son asociaciones, 35% juntas de acción comunal.

**Tabla 1**

*Número de organizaciones sociales por tipo en el área de influencia de Mineros Aluvial*

<b>Tipo de organización social</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Asociación	19	56%
Consejo Comunitario	3	9%
Junta de Acción Comunal (JAC)	12	35%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Fuente: Mineros Colombia.

Con respecto a la información proporcionada anteriormente por la Tabla 1, se destaca que los miembros de las organizaciones sociales tienen una deficiencia en sus niveles educativos, sin embargo, poseen habilidades para el trabajo permitiéndoles esto ser muy activos en la promoción del desarrollo social y económico en sus comunidades.

Es cierto que, la educación formal es importante y puede ser un factor clave para el desarrollo personal y comunitario, no obstante, es fundamental reconocer el valor de la educación o formación para el trabajo y el desarrollo humano en distintas áreas geográficas. Dicha educación puede abordar necesidades específicas tanto desafíos como ser una herramienta efectiva para fomentar la participación comunitaria y el empoderamiento de las diferentes organizaciones que están en la región.

## 1.2 Formulación del problema

Las organizaciones sociales se ven confrontadas con desafíos significativos en términos de desarrollo humano y laboral. La pregunta central que guía esta investigación es: ¿Cuáles son las alternativas de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia?

De dicha pregunta central pueden derivar preguntas específicas que encaminen la investigación hacia las posibles respuestas y contextos en los cuales se puedan establecer las transformaciones en el municipio de Nechí, del área de Mineros Colombia. ¿Cuál podría ser el acceso a las alternativas de formación? ¿Cuál es el contexto social y económico del área? ¿Quiénes pueden o no acceder a dichas alternativas de información?

La carencia de un enfoque claro y adaptado a las necesidades locales ha generado un déficit de oportunidades de formación para estas organizaciones.

La formulación de este problema destaca la necesidad crítica de identificar y proponer soluciones específicas y viables que aborden las carencias actuales en la capacitación de formación para el trabajo y el desarrollo humano del área de influencia directa de Mineros Colombia, como lo es Nechí.

## **2 Objetivos**

### **2.1 General**

Diseñar propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.

### **2.2 Específicos**

- Caracterizar las necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.
  
- Identificar la oferta institucional formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.
  
- Comparar las necesidades de formación de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.

### 3 Justificación

Con más de aproximadamente 25.000 habitantes, el municipio de Nechí se caracteriza por sus personas guerreras y luchadoras; conformado en su mayoría por negros, mestizos e indígenas; posee un clima cálido y su economía es basada en la agricultura.

La actual investigación busca defender las ideas acerca de la necesidad de mejorar las condiciones educativas y de formación de los integrantes de las organizaciones sociales del área de influencia de la empresa Mineros Colombia del municipio de Nechí. Como se ha mencionado, la falta de oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano es un problema que limita el crecimiento personal, así como también profesional y de vida en comunidad. Dicha problemática ha estado presente desde hace varios años afectando así, el progreso económico y social en general.

La formación en áreas técnicas, empresariales y de liderazgo permitirá a los individuos adquirir conocimientos, habilidades y competencias que les permitan tomar decisiones informadas y contribuir de manera efectiva al crecimiento de su comunidad. Es por ello que, al diseñar una propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano adaptada a las necesidades específicas de las organizaciones sociales del Nechí, se busca superar estas limitaciones, proporcionando así las herramientas necesarias.

Los sectores más afectados por esta problemática son las organizaciones sociales y aquellos que forman parte de ellas. Las zonas se encuentran desde la parte rural hasta la urbana. La capacidad para mejorar e incluso transformar habilidades y competencias se ve en falla y limitada por la falta de ofertas para la formación y la capacitación, incapacitando una vez más, el correcto desarrollo hacia el beneficio personal y comunitario.

Se plantean posibles soluciones a dicha falta de oferta de formación y capacitación en la región. Al establecer una inversión en recursos y apoyo para desarrollar programas que apunten a formar y capacitar organizaciones sociales; mayor promoción, difusión y esclarecimiento de los programas ya existentes. Además, al mejorar las condiciones educativas de los miembros de las organizaciones sociales, se generará un impacto positivo en sus familias y en la población que se relaciona con ellos, incluyendo la empresa Mineros Colombia y otros actores externos que interactúan en el entorno específico. La formación para el trabajo y el desarrollo humano no solo beneficia a nivel individual, sino que también fortalece el tejido social, fomenta el emprendimiento, impulsa la generación de empleo y potencia el desarrollo económico de la región.

Cuando hay una falta de oferta de formación, abordar esta situación puede ser conveniente para impulsar el desarrollo humano y económico. Metodológicamente, se pueden diseñar programas de capacitación adaptados a las necesidades locales, utilizando enfoques participativos. Esto puede mejorar las habilidades de la fuerza laboral y promover la empleabilidad. Las implicaciones prácticas incluyen un aumento potencial en la productividad, la generación de empleo y el fortalecimiento de la comunidad, contribuyendo así al progreso sostenible de la región. Desde una perspectiva teórica puede respaldarse la idea de que la inversión del capital humano es esencial para tal crecimiento sostenible ya que, una fuerza laboral capacitada y educada tiende a ser más productiva y adaptable a los cambios.

La investigación permite caracterizar las necesidades de formación de las organizaciones sociales de Nechí, identificar la oferta institucional existente y realizar una comparación entre las necesidades y oferta. Estos resultados serán fundamentales para

diseñar una propuesta de formación que sea pertinente, contextualizada y que responda a las demandas reales de los integrantes de las organizaciones sociales, además de ser beneficiosa y conveniente para las mismas.

## 4 II Marco referencial

### 4.1 Marco conceptual

**Desarrollo Humano:** Se refiere al proceso integral que busca mejorar la calidad de vida de las personas, no solo en términos económicos, sino también en aspectos sociales, culturales y educativos. En este contexto, el desarrollo humano se centra en potenciar las capacidades individuales y colectivas de los miembros de las organizaciones sociales en Nechí.

**Formación para el Trabajo:** Es un proceso educativo orientado a adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito laboral. En el marco de esta investigación, se busca diseñar programas de formación adaptados a las necesidades de las organizaciones sociales en Nechí, promoviendo la empleabilidad y el desarrollo de habilidades técnicas y empresariales.

**Organizaciones Sociales:** Engloba a asociaciones, consejos comunitarios y juntas de acción comunal que desempeñan un papel crucial en la promoción del desarrollo social y económico en Nechí. La investigación se centra en comprender sus necesidades específicas de formación para fortalecer sus capacidades y contribuir al progreso de la comunidad.

**Oferta Formativa Institucional:** Hace referencia a los programas educativos disponibles en la región para el trabajo y el desarrollo humano. Se analiza la existencia y adecuación de estas ofertas a las necesidades identificadas en las organizaciones sociales, evaluando la viabilidad de colaboraciones con instituciones educativas y empresariales.

**Comparativo de Ofertas y Necesidades:** Implica una evaluación crítica de la correspondencia entre las necesidades identificadas en las organizaciones sociales y la oferta formativa existente. El análisis comparativo destaca similitudes y divergencias,

fundamentando la propuesta de formación diseñada para abordar de manera específica las carencias detectadas.

**Empoderamiento Comunitario:** Se refiere al fortalecimiento de la capacidad de las comunidades para tomar decisiones informadas y participar activamente en su propio desarrollo. La formación para el trabajo y el desarrollo humano se presenta como un medio para empoderar a las organizaciones sociales en Nechí, permitiéndoles ser agentes de cambio en su entorno.

**Inversión en Capital Humano:** Este concepto destaca la importancia de dedicar recursos y apoyo para el desarrollo de programas educativos y de formación. La inversión en capital humano se visualiza como un camino seguro para un futuro más prometedor, contribuyendo al crecimiento sostenible, la productividad y el bienestar general en Nechí.

**Desarrollo Sostenible:** Se basa en la idea de satisfacer las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas. La propuesta de formación busca alinear las acciones con principios de sostenibilidad, considerando aspectos ambientales, sociales y económicos para un desarrollo equitativo y duradero

**Brecha Educativa:** La diferencia en el acceso a oportunidades educativas entre distintos grupos de la sociedad. En Nechí, la falta de oferta formativa contribuye a una brecha educativa que limita el crecimiento personal y comunitario.

**Tejido Social:** La red de relaciones, interacciones y vínculos entre individuos y grupos en una comunidad. La formación para el trabajo y el desarrollo humano fortalece el tejido social al impulsar la colaboración y la participación activa de las organizaciones sociales en Nechí.

**Participación Comunitaria:** Involucramiento activo de los miembros de la comunidad en la toma de decisiones y acciones que afectan su entorno. La formación propuesta busca fomentar la participación comunitaria como parte integral del desarrollo humano y laboral.

**Emprendimiento:** La capacidad para iniciar y gestionar proyectos con creatividad y recursos limitados. La formación técnica y empresarial busca impulsar el espíritu emprendedor en las organizaciones sociales, generando oportunidades de empleo y desarrollo económico.

**Inclusión Social:** Garantizar que todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen o situación, tengan acceso a oportunidades y recursos. La formación adaptada en Nechí tiene como objetivo promover la inclusión social al proporcionar herramientas educativas accesibles.

**Desarrollo Económico Local:** El crecimiento y fortalecimiento de la economía en un área geográfica específica. La formación para el trabajo y el desarrollo humano se vincula directamente al desarrollo económico local al mejorar las habilidades laborales y empresariales de la comunidad.

**Sostenibilidad:** Equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y la preservación del medio ambiente. La propuesta de formación en Nechí busca integrar principios de sostenibilidad para garantizar un desarrollo equitativo y duradero.

**Acceso a la Formación:** La posibilidad real y efectiva de los individuos y comunidades para participar en programas educativos y de formación. Identificar y superar las barreras de acceso es fundamental para el éxito de la propuesta de formación en Nechí.

**Concertación de Canales de Distribución:** El proceso de establecer acuerdos y colaboraciones para facilitar la distribución eficiente de recursos y servicios. En el contexto

de la investigación, la concertación de canales de distribución se refiere a la coordinación de esfuerzos para garantizar la disponibilidad y accesibilidad de la formación.

**Impacto Social:** Las consecuencias y cambios observables en la sociedad como resultado de acciones específicas. La formación para el trabajo y el desarrollo humano busca generar un impacto social positivo al mejorar la calidad de vida, las oportunidades y la participación activa en Nechí.

#### **4.2 Marco contextual**

En la subregión del bajo cauca, correspondiente a la zona de influencia del río Nechí, donde se desarrolla la Minería Aluvial, está localizada la mayor parte de población integrante de las organizaciones sociales del área rural y urbana del municipio de Nechí.

Según el Departamento de Planeación Nacional-DNP- en esta zona del país habitan alrededor de 100.000 personas, censo de 2022 (Nechí, 28,213 – 12.780 rural; El Bagre 55,525 – 18.584 rural, Zaragoza 26.510- 13.495 rural) donde el 40% de la población está ubicada en zona rural.

La zona rural del municipio de Nechí cuenta con instituciones educativas que brindan educación desde preescolar hasta grado once, además con una amplia oferta académica que incluye educación técnica en áreas como agropecuaria, informática y contabilidad, entre otras. Asimismo, cuenta con varias instituciones de educación superior como instituciones técnicas como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y CENSA (institución de educación técnica laboral), que ofrecen programas de formación técnica y tecnológica para mejorar las habilidades y oportunidades de empleo de las comunidades

rurales en la región. Se destacan la Universidad de Antioquia y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), en cuanto a su presencia en zonas rurales, que ofrecen programas de extensión universitaria y educación continua que buscan llevar la educación superior a comunidades alejadas de los centros urbanos; enfocándose también en la educación virtual y a distancia. Ambas universidades ofrecen programas de pregrado y posgrado en diversas áreas del conocimiento. Además, cuentan con una red de centros regionales y de atención al estudiante que buscan asegurar el acceso a la educación superior a personas que viven en zonas alejadas. Éstas tienen un papel importante en el desarrollo educativo y social de las zonas rurales de Colombia, al ofrecer oportunidades de educación superior a personas que de otra manera no tendrían acceso a ellas.

La región de Nechí, ubicada en el área de influencia de la empresa Mineros Aluvial, ha sido históricamente conocida por su actividad minera y su importancia en la economía local. Sin embargo, la dinámica de la industria minera y los cambios en el mercado global han planteado desafíos significativos para las organizaciones y comunidades en esta área. En este contexto, la formación para el trabajo y el desarrollo humano se ha convertido en un aspecto fundamental para el fortalecimiento de las organizaciones sociales locales y el bienestar de sus miembros.

La minería aluvial ha sido una fuente importante de empleo y desarrollo económico en la región de Nechí durante décadas. La extracción de minerales aluviales, como el oro, ha sido una actividad central en la vida económica de la comunidad. Sin embargo, la industria minera ha experimentado cambios significativos debido a factores como la fluctuación de precios de los metales, las regulaciones ambientales más estrictas y la necesidad de adoptar prácticas más sostenibles.

A pesar de la importancia económica de la minería aluvial, la región de Nechí enfrenta desafíos sociales y económicos, como la falta de diversificación económica, la pobreza en algunas áreas, y la necesidad de mejorar las condiciones de vida de la población. Estos desafíos han llevado a la necesidad de enfocarse en estrategias de desarrollo humano y formación para el trabajo como un medio para impulsar el progreso local.

La formación para el trabajo y el desarrollo humano se ha convertido en un componente crucial para empoderar a las organizaciones locales y a sus miembros. Proporciona a los individuos las habilidades necesarias para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral y para contribuir al desarrollo sostenible de la región. Además, puede mejorar la calidad de vida de la comunidad en general.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural-MADR (2018) en Colombia, cuenta con el Programa Capacidades Empresariales, que tiene como objetivo favorecer la mejora de las condiciones de vida, ingresos y empleo en territorios rurales, utilizando como modelo de enseñanza desde hace varios años la metodología de auto reconocimiento del entorno, de habilidades empresariales, agrícolas y financieras, y que a su vez ha servido como beneficio a las empresas y organizaciones sociales que deseen capacitarse y fortalecerse. Con este modelo se busca el fortalecimiento financiero de las ideas de negocios más viables y así convertirlos en planes de negocios. Entre uno de los requisitos para poder postularse a este programa está el de ser poblador rural de los municipios priorizados que se encuentren en condiciones de pobreza extrema.

- Desde el artículo escrito por Lucila Galván Mora (2020) llamado Educación rural en América Latina Escenarios, tendencias y horizontes de investigación, se dan a conocer las investigaciones de la educación rural en tres países latinoamericanos: México, Colombia y Perú. El artículo destaca rasgos de los contextos particulares del trabajo y desarrollo humano en zonas o municipios como Nechí y presentan experiencias de este tipo en zonas mineras.
- En términos generales, los antecedentes se presentan en el orden: conocimiento y se dirime el futuro de la escuela rural; reseña tendencias y temas de investigación; y refiere algunas acciones públicas que, en cada país, se están emprendiendo para la mejora de la educación rural. A manera de cierre, se plantean reflexiones sobre los principales rumbos del trabajo investigativo en la región y los horizontes que se vislumbran para la educación de la población rural.

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, tiene una iniciativa de Emprender Rural – SER (2023), teniendo por objetivo la generación de capacidades para la inclusión productiva rural con enfoque diferencial, que promueve principalmente el emprendimiento rural. Está soportado sobre procesos de formación, emprendimiento, acompañamiento empresarial y gestión para la empleabilidad, con el propósito de generar ingresos, enfrentar el problema de desempleo, la baja capacidad ocupacional de los jóvenes y de la población vulnerable en las áreas rurales del país y la escasa productividad del campo colombiano. La población objetivo que maneja este programa son jóvenes de 15- 28 años, población vulnerable debidamente reconocida pertenecientes a niveles 1,2,3 del Sisbén, pequeños y medianos productores rurales.

Por otra parte, la autora Francia, A. O. (2018) en su libro El Impacto De Capacitación, da a conocer que existe información y contenidos relacionados con el

proceso de formación y la medición de sus resultados en los que muchas veces las empresas, se basan para diseñar, desarrollar y aplicar métodos de medición de resultados de sus programas de formación con el objetivo de brindar una alternativa práctica y sencilla, adaptada a las condiciones de trabajo, estructura organizacional, características del personal y metas a alcanzar por las empresas estudiadas, con base en datos bibliográficos y la experiencia.

Cabe anotar que la empresa Oleoducto de Colombia ha realizado esfuerzos e implementado estrategias que aporten a la formación para el trabajo y el desarrollo humano, como se evidencia en su documento de rendición de cuentas (2021), el cual sumó a la recuperación no solo de la economía, sino de cuantos escenarios fueron relevantes para el desarrollo nacional, como la educación, el liderazgo comunitario, el emprendimiento y la preservación ambiental, entre otros, para seguir contribuyendo estratégicamente al desarrollo sostenible del transporte de hidrocarburos de tal manera que siga siendo clave para el progreso de las geografías y personas que su operación conecta y transforma (p. 3).

En el artículo escrito por Valenzuela, L. I. (2021), llamado Desarrollo humano y contextos histórico-institucionales: aportes de la teoría social y política de G.W. F. Hegel, da a conocer que el concepto de Hegel establece un aporte sustantivo a la comprensión y conocimiento de las relaciones entre el desarrollo humano y las condiciones sociales, culturales y políticas asociadas. Estas extensiones son auténticos prerrequisitos institucionales e históricos para la libertad y el desarrollo individual viéndose entonces en el desarrollo propio y las concepciones sobre los contextos.

"Ética y seguridad en el uso de la tecnología: los riesgos de la sociedad digital" de Herrero (2019) el autor, discute la importancia de la ética y la seguridad en el

uso de la tecnología en la sociedad digital actual. Se analizan los riesgos que existen, como la vulneración de la privacidad y la exposición a la ciberdelincuencia, y se proponen medidas para prevenirlos. El artículo concluye que es fundamental concienciar a la sociedad sobre la importancia de la ética y la seguridad en el uso de la tecnología para lograr una sociedad digital más justa y segura.

En el trabajo de Maestría, *La internacionalización de las instituciones de educación superior en la región Centroamericana*, realizado por Morales (2022), muestran cómo las instituciones de educación superior son vistas como una fuente de conocimiento para el crecimiento social y como un aliado en la vinculación de actores en ejercicios de cooperación y proyectos de desarrollo. Es por esto que las instituciones de educación superior han adquirido importancia a nivel estratégico, en donde es necesario analizar y determinar las estrategias adecuadas para el desarrollo humano.

Los autores también detallan el papel que ha desempeñado la UNESCO en el desarrollo de la educación a nivel mundial desde su fundación en 1945. Se describen los principales programas y estrategias que ha implementado la organización para fomentar la educación, como el Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación y la Educación (PIDCE) y la Iniciativa Educativa para América Latina y el Caribe (IEALC). Además, se mencionan las metas y objetivos que la UNESCO ha establecido en relación con la educación, como la Educación para Todos y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En resumen, la página web ofrece una visión general de la contribución de la UNESCO en el ámbito educativo a nivel global.

Por otro lado, Morales & Mancera (2019) en el artículo *Pedagogía laboral: antecedentes históricos y situación actual de los profesionales*. Con el fin de aportar a una descripción más objetiva y actualizada de este campo realizaron una encuesta a doscientos

profesionales con la que se pretendió reflejar cuáles eran los perfiles profesionales más comunes en este nicho laboral, cómo ha sido su incorporación y progreso en el mercado laboral, qué funciones realizan; al tiempo que se recogieron opiniones sobre las reformas e innovaciones necesarias en los actuales planes de estudio para favorecer estos progresos educativos. Así mismo, la necesidad de una constante actualización de los trabajadores para mantener su empleabilidad, los cambios provocados por los planes del Espacio Europeo de Educación Superior, junto con la incorporación masiva de las TIC y su aplicación a diversas formas de aprendizaje.

### **4.3 Marco legal**

El Ministerio de Educación Nacional es la entidad que se encarga de regular por medio de diversas leyes y normas la educación para el trabajo en Colombia.

Los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas, a través de la formación en habilidades y competencias específicas (MEN, 2008). A continuación, se detallan algunas de las normas más relevantes:

- *Ley 749 de 2002*: establece el marco regulatorio para la educación no formal en Colombia. En ella se definen los objetivos y principios de la educación no formal, así como las responsabilidades de las entidades encargadas de su implementación.
- *Decreto 1075 de 2015*: reglamenta la educación no formal en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. En él se establecen las condiciones y

requisitos para la oferta, acreditación y certificación de programas de educación no formal.

- *Resolución 1745 de 2015*: establece los lineamientos para la oferta de programas de educación no formal en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
- *Resolución 2042 de 2016*: establece los criterios para la acreditación de programas de educación no formal en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
- *Resolución 2343 de 2017*: establece los requisitos y procedimientos para la certificación de competencias laborales adquiridas a través de programas de educación no formal.
- *Resolución 40126 del 6 de abril de 2022*: Por la cual se efectúa la distribución y asignación parcial de los recursos del incentivo a la producción del 30% de los rendimientos financieros del Sistema General de Regalías (SGR) entre los municipios seleccionados como resultado de la aplicación de la metodología de convocatoria pública y competitiva.
- *Resolución 40125 del 6 de abril de 2022*: Por la cual se aplica la metodología de fórmula adoptada por la Comisión Rectora del Sistema General de Regalías para incentivar la producción de recursos naturales no renovables y el transporte marítimo y fluvial de estos recursos y sus derivados y establece la asignación y distribución parcial para el bienio 2021-2022.

- *Resolución 40207 del 30 de junio de 2021*: Por la cual se reglamenta la metodología, condiciones y términos para la modalidad de pago de regalías mediante la ejecución de Obras de Infraestructura o Proyectos de Inversión.
- *Artículo 360 de la C.P*: Establece una “contraprestación económica a título de regalía” por la explotación de un recurso natural no renovable y el derecho de los departamentos o municipios en cuyo territorio se adelanten las explotaciones, así como los puertos marítimos y fluviales por donde se transporten dichos recursos o productos derivados de los mismos a participar en tales regalías.
- *Artículo 361 de la C.P*: prevé la creación de un fondo nacional de regalías con los recursos provenientes de las regalías que no sean asignados a los departamentos y municipios productores y portuarios, los cuales se aplicarán a los demás entes territoriales para promoción de la minería, preservación del medio ambiente y financiación de proyectos regionales de inversión. Los recursos de las regalías tienen una destinación específica orientada a mejorar y construir la infraestructura social básica.
- *Ley 115 de 1994*: Señala las normas generales para regular el servicio público de la educación que cumple una función social acorde a las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Establece que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.
- *Plan sectorial 2002 - 2006: La Revolución Educativa*: se propone "adelantar proyectos que mejoren la pertinencia de la educación en beneficio de los grupos

poblacionales más vulnerables"<sup>2</sup> con el fin de corregir los factores de inequidad, discriminación o aislamiento.

- *Ley 30 de 1992- Servicio Público de Educación Superior*: Expresa normas por medio de las cuales se reglamenta la organización del servicio público de la Educación Superior.
- *Artículo 67 de la C.P.*: La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.
- *Artículo 69 de la C.P.*: El Estado facilitara mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.

#### **4.4 Marco teórico**

Con el propósito de contribuir con la formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales, del área rural y urbana del municipio de Nechí, de influencia de la empresa Mineros Aluvial, se indaga por esas teorías que aportan a la comprensión de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, reconociendo la importancia de “asumir las competencias como un modelo para mejorar la calidad de la educación y no como la panacea a todos los problemas educativos” (Tobón, 2015, p.33).

Por ende, se considera fundamental lo expresado por el autor Sergio Tobón cuando se refiere a la importancia de tomar a las personas como la articulación de las situaciones

que han pasado por sus vidas, algunos factores que pueden ser determinantes como la cultura, el entorno, los aprendizajes empíricos, teniendo claro que “la educación debe enfocarse a la persona en su integralidad, en su devenir histórico y desarrollo humano continuo, y allí se deben abordar las competencias como una manifestación de dicha integralidad” (Tobón, 2015, p.33).

Si se remite al concepto sobre competencias, se puede destacar que es un concepto relativamente nuevo, por lo cual su trascendencia histórica apenas está iniciando y su antelación se remitió netamente a la teoría del currículo; sin embargo, este concepto “no implica definir nuevos contenidos curriculares ni aportar una nueva metodología, sino que consiste en una nueva forma las intenciones educativas” (Otero, 2011, p.).

No obstante, es importante pensar en “unificar en una sola estructura de continuidad una práctica educativa que por ahora se nos presenta a modo de complemento entre la educación formal y la no formal” (Cañellas, 2005, p.12)., Cañellas (2005) reafirma “la necesidad de contar con una nueva perspectiva para abordar las relaciones entre la educación formal y no formal, basada, fundamentalmente, en la complementariedad que se dan entre ambos formatos educativos” (p.16).

A pesar de ello, el referirse a educación no formal es tomar en consideración esa formación que para este caso se hace para el trabajo y el desarrollo humano, considerando indispensable resaltar lo expresado por Ubaldo Mesa Pérez en el texto de Tobón (2017).

La educación para el trabajo y desarrollo humano permite ser un medio que facilita el mejoramiento de la calidad de vida y por ende busca hacer parte de un proceso formativo basado en los conocimientos y aptitudes que se requieren para el desempeño de una ocupación (p.53).

Según lo manifestado por Saavedra (2012) dentro de esa formación para el trabajo y el desarrollo humano, se presentan dos tipos de programas: los programas de formación laboral: en los cuales se valida la aptitud ocupacional de técnico laboral por competencias y los programas de formación académica donde se profundiza o se adquiere conocimientos y habilidades en matemáticas, ciencias, tecnología, humanidades, artes e idiomas (p.16).

Es necesario referir lo expuesto por Arteaga (2020), cuando expone de diversas maneras la importancia de tener claridad frente al concepto desarrollo humano “entendido como el proceso que conduce a la realización de las capacidades, logros y libertades de los seres humanos, pero al mismo tiempo, implica una revisión profunda: ¿Cuál es la medida de ese conocimiento” (p.50); sin desconocer que “el factor conocimiento es uno de los elementos constitutivos del desarrollo humano?” (p.50), dando a entender la necesidad de articular y comprender para esta investigación el término "formación para el trabajo y el desarrollo humano" de manera conjunta y no dividida retomando que es una “formación que le permite a cada persona construirse una vida de calidad base del desarrollo humano” (p.54).

## 5 III Diseño metodológico

### 5.1 Línea de investigación institucional

El presente trabajo es abordado bajo la línea de investigación ***“Innovaciones sociales y productivas”*** con una sublínea enfocada en la ***“Dualidad estructural para la innovación y tejido empresarial”***, en particular, la temática se centra en las ***“Organizaciones sociales inteligentes”*** en tanto se aborda una estrategia para impulsar a los miembros de las organizaciones sociales a mejorar su formación y desempeño a través de la formación para el trabajo y desarrollo humano en el contexto en el que se desenvuelven, considerando sus intereses pero, también los requerimientos de la región para afrontar los desafíos económicos, sociales, culturales, políticos y ambientales.

### 5.2 Eje temático

El aporte se hace específicamente al eje temático y problematizador ***“Organizaciones sociales inteligentes”***, en tanto se trata de fortalecer los equipos de trabajo que deben conservar sus estructuras naturales pero que tienen que avanzar mediante innovaciones sociales que les permitan la sostenibilidad, considerando los cambios que se presentan en su entorno. Se impulsa mejoras en los equipos de trabajo, el fomento de la adaptación y prosperidad en el entorno cambiante, dinámicas y estrategias sociales novedosas.

### 5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo

Esta investigación se enfoca en la metodología cualitativa, la cual se centra en la interpretación y el análisis de los datos no cuantitativos. Así mismo, tales datos se basan en la observación e interpretación de entrevistas, encuestas y otros datos de tipo cualitativo. El objetivo es comprender los significados, experiencias y puntos de vista de las personas que hacen parte de organizaciones sociales. En este sentido, Delgado (2018) establece como propósito “reconstruir la realidad, tal y como la observan actores de un sistema social previamente definido” (p. 173), es decir, el análisis y la interpretación que le dan las personas a las situaciones presentadas generan significados y conceptos de la realidad.

La metodología cualitativa permite al investigador estudiar los acontecimientos desde la realidad, comprendiendo los fenómenos de acuerdo con el significado que las personas otorgan a éstos. Por otra parte, este tipo de investigación da la posibilidad de recolectar la información a partir del estudio de caso, de la experiencia personal, historia de vida, entrevistas, análisis de diferentes textos, entre otras herramientas que dan cuenta de los momentos y la vida de los individuos, en la medida en que estos narran sus experiencias de forma oral o escrita. El proceso de interpretación es circular y reflexivo, con el objetivo de comprender los significados y experiencias desde la perspectiva de los participantes (Sánchez, 2019).

De acuerdo con lo anterior, la investigación cualitativa es una forma de generar conocimientos científicos con la aplicación de sus métodos y técnicas, “teniendo por objetivo comprender la naturaleza de aquellos fenómenos que no son posibles de cuantificar ni hipotetizar” (Sánchez, 2019, p.121).

#### **5.4 Diseño y alcance**

Considerando que se trata de un enfoque cualitativo que parte de la identificación y análisis de la experiencia de los líderes de las organizaciones sociales respecto a su formación en el trabajo y desarrollo humano.

El alcance es descriptivo y exploratorio. Descriptivo, en tanto se estudiaron elementos de las organizaciones sociales y los líderes de éstas. Como lo manifiesta Hernández (2014), los estudios descriptivos buscan “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92).

Esta descripción se enfocó en caracterizar en detalle las necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales en el Municipio de Nechí; incluyó la recopilación de datos específicos sobre las áreas de formación requeridas, las competencias necesarias, las deficiencias actuales y las prioridades identificadas. Se llevó a cabo mediante encuestas y análisis documental para obtener una comprensión detallada de estas necesidades.

Además, este trabajo es exploratorio, en la medida en que busca comprender las condiciones generales y los desafíos que enfrentan las organizaciones sociales en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia en el Municipio de Nechí en términos de formación para el trabajo y desarrollo humano. Esto incluyó la revisión de literatura, y la exploración de las necesidades y expectativas iniciales en términos de formación, así como la oferta en dicha región.

## 5.5 Población y muestra

La metodología descrita anteriormente se aplicó a la población ubicada en la margen del río Nechí, en zona de influencia de la empresa Mineros Colombia en el municipio de Nechí Antioquia, en la subregión del Bajo Cauca. Esta población tiene aproximadamente 914 km<sup>2</sup> de área de extensión en las que habitan estas comunidades con más de 25.000 habitantes y centran sus principales actividades socioeconómicas y culturales a la actividad de la minería. Nechí, se caracteriza por su población diversa, con predominancia de negros, mestizos e indígenas y una economía basada en la agricultura. La formación debe adaptarse a este contexto único para ser efectiva.

La presencia de Mineros Colombia impacta directamente en el desarrollo local. La formación debe considerar la relación entre la empresa y las organizaciones sociales, aprovechando posibles colaboraciones y asegurando un enfoque integral. La falta de oferta de formación ha generado una brecha educativa. La propuesta debe abordar específicamente esta carencia, diseñando programas que cubran las necesidades educativas y habilidades requeridas en Nechí. La información presentada destaca una deficiencia en los niveles educativos de los miembros de las organizaciones sociales. La formación debe ser diseñada considerando estos niveles y promoviendo una mejora educativa significativa. Las organizaciones sociales, como asociaciones y juntas de acción comunal, son actores clave en el desarrollo local. La formación debe fomentar la participación activa de estos grupos, fortaleciendo su capacidad para liderar iniciativas.

En la zona existen 100 organizaciones entre ONG, juntas de acciones comunales, sociedades anónimas, formalizadas y no formalizadas. Normalmente en la mayoría de estas organizaciones se agrupan entre 3 a 50 miembros activos.

Para la muestra se seleccionaron integrantes de las organizaciones sociales que son actores clave, muy activos y que tenían la información relevante para darle respuesta a las preguntas definidas.

El tamaño muestral es 34 integrantes de las organizaciones sociales, que se obtuvo con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{Ne^2 + z^2 pq}$$

Donde:

- n: tamaño de la muestra: 34
- N: tamaño de la población: 40
- z: puntuación z es la cantidad de desviaciones estándar que se aleja

de la media. Así, para un nivel de confianza deseado del 95%, el z es 1.96.

- p: probabilidad de éxito: 50%
- q: probabilidad de fracaso: 50%
- e: margen de error expresado en decimales: 0.05
- Se tomó como muestra a las personas que hacen parte de las

organizaciones sociales, juntas de acciones comunales veredales y municipales tanto rurales como urbanas.

## **5.6 Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos**

El instrumento utilizado en la investigación es la encuesta, la cual permite analizar diferentes problemas, situaciones o fenómenos. Gracias a la interacción con los

participantes de la investigación, los resultados de las encuestas son interpretados y analizados para generar conocimiento y reflexión sobre el contexto.

Además, la experiencia personal, la historia de vida de cada uno de los participantes juega un papel fundamental que conlleva a comprender de forma positiva los motivos, creencias y acciones que están inmersas en cada uno de los miembros y que contribuyen en la transformación de la realidad. En este sentido, Delgado (2018) establece que el método “es flexible, y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría” (p.173), por lo tanto, su evolución es de acuerdo con las diversas situaciones presentadas con los participantes y la recolección de la información.

Se aplicó la encuesta a integrantes de las organizaciones sociales, el cual se diseñó de forma flexible para permitir que surgieran nuevos conceptos durante el trabajo de campo.

### **5.7 Análisis y tratamiento de datos**

La aplicación de la encuesta se hizo bajo la Ley 1581 de 2012. En dicha encuesta se incluyó el consentimiento informado sobre el trabajo de investigación y el uso estrictamente académico de los datos personales; acogiendo los principios éticos de respeto, confidencialidad, honestidad, participación libre y voluntaria, igualdad de oportunidades y cuidado del medio ambiente. En la figura 1 se evidencia que el formulario fue hecho de manera digital, por el medio del cual se accedía a través de un código QR para el diligenciamiento de la misma, evitando el uso de papel.

El concepto investigativo de este trabajo se centra en diseñar una propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las organizaciones sociales de Nechí,

área de influencia de Mineros Colombia. La investigación busca identificar de manera precisa las necesidades específicas de estas organizaciones, analizar la oferta de formación existente en la región, y proponer soluciones concretas y adaptadas a estas necesidades reales. Además, se aborda la falta de oportunidades de acceso a la capacitación, la deficiencia en niveles educativos y la limitación en recursos, con el objetivo de fortalecer las capacidades laborales, impulsar el desarrollo humano y contribuir al progreso socioeconómico de la comunidad en un contexto de constante evolución.

El concepto investigativo de este trabajo se centra en diseñar una propuesta de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las organizaciones sociales de Nechí, área de influencia de Mineros Colombia. La investigación busca identificar de manera precisa las necesidades específicas de estas organizaciones, analizar la oferta de formación existente en la región, y proponer soluciones concretas y adaptadas a estas necesidades reales. Además, se aborda la falta de oportunidades de acceso a la capacitación, la deficiencia en niveles educativos y la limitación en recursos, con el objetivo de fortalecer las capacidades laborales, impulsar el desarrollo humano y contribuir al progreso socioeconómico de la comunidad en un contexto de constante evolución.

Las consideraciones éticas de la investigación se centran en garantizar la confidencialidad de la información recopilada de las organizaciones sociales y líderes participantes tomando medidas para proteger la privacidad de los datos y evitar la divulgación no autorizada.

El consentimiento debe ser informado de manera clara y voluntaria por parte de los participantes antes de recopilar cualquier información a la vez que se informa sobre el propósito del estudio, la naturaleza de su participación y cualquier riesgo potencial.

Se trata de que la investigación proporcione beneficios tangibles y mutuos a las organizaciones sociales participantes, como el desarrollo de propuestas de formación adaptadas a sus necesidades específicas.

### **Figura 1**

*Encuesta sobre Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano para las organizaciones sociales del Municipio de Nechí*

Esta encuesta se aplica a los líderes de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, en el marco de la ejecución de la tesis de Maestría en Gerencia Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios titulada:

"Propuesta para la formación del trabajo y el desarrollo humano, de las organizaciones sociales de Nechí, del área de influencia Mineros Aluvial"

Ley de Protección de Datos Personales o **Ley 1581 de 2012** Reconoce y protege el derecho que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que sean susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.

Esta información está protegida y solo es para fines académicos

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

---

1. Correo \*

Nota. *Elaboración propia 2023 por medio de Google Forms*

## **6 IV Resultados y discusiones**

### **Objetivo 1**

Caracterizar las necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.

### **6.1 Resultado**

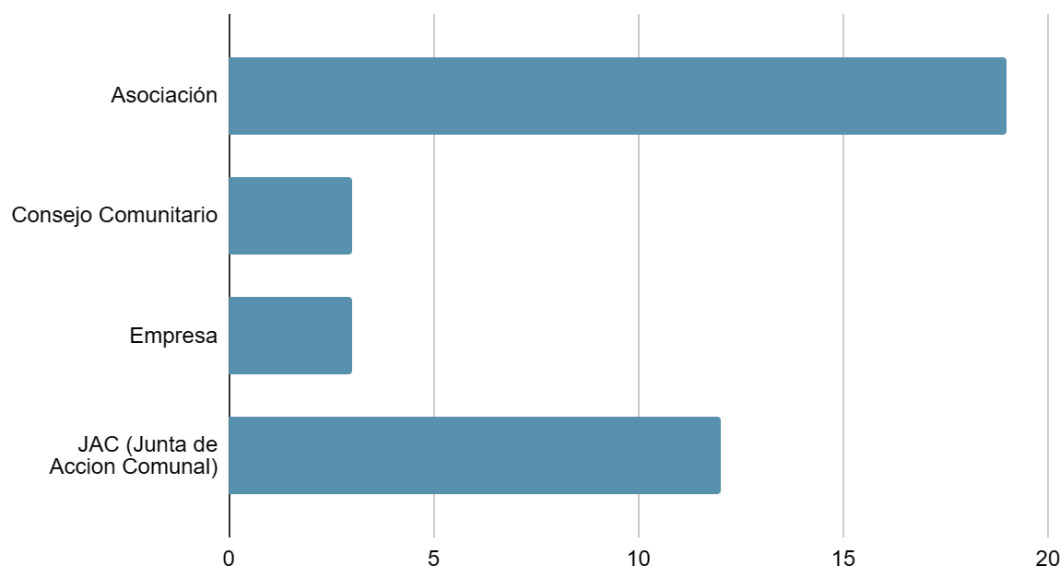
La actividad principal de la región es la minería, pero hoy en día, las comunidades están diversificando sus actividades y, para ello están ampliando sus conocimientos a corto plazo. Actualmente, estas organizaciones sociales se dedican a una amplia gama de producción de bienes y servicios, que van desde la educación hasta la conservación ambiental; la principal actividad es silvicultura y actividades forestales, actividades agropecuarias y obras civiles.

### **6.2 Análisis**

En esta sección se presenta el resultado de la caracterización de la muestra a la cual se le aplicó la encuesta como herramienta de recolección de información; es de anotar que, las organizaciones a las cuales pertenecen los encuestados se encuentran todas legalmente constituidas. El grupo de organizaciones sociales consultadas se caracteriza por su diversidad y riqueza de información en varias categorías clave como asociaciones con un 56%, consejos comunitarios con 9% y juntas de acción comunal con 35%, como se puede observar en la Figura 2

**Figura 2**

*Categorías del resultado de la caracterización de organizaciones sociales del área de influencia de Mineros Colombia*

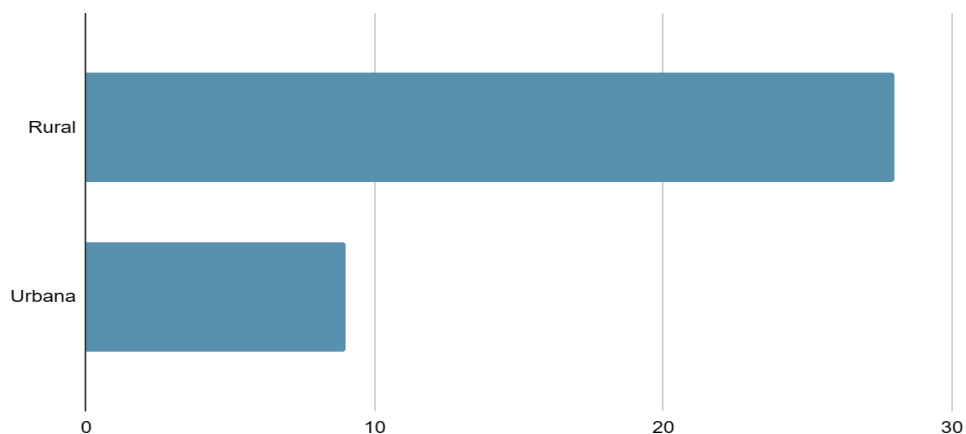


Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

En cuanto a la Figura 3, se observa una distribución geográfica amplia, de organizaciones sociales en áreas urbanas y rurales, el mayor número son rurales (28), sin embargo, hay un porcentaje significativo en el área urbana (9), lo que indica una amplia cobertura, un enfoque inclusivo y participativo, teniendo en cuenta que los servicios y productos que hacen parte de su actividad económica, pertenecen a este sector.

**Figura 3**

*Cantidad de organizaciones rural/urbano del resultado de la caracterización de asociaciones del área de influencia.*

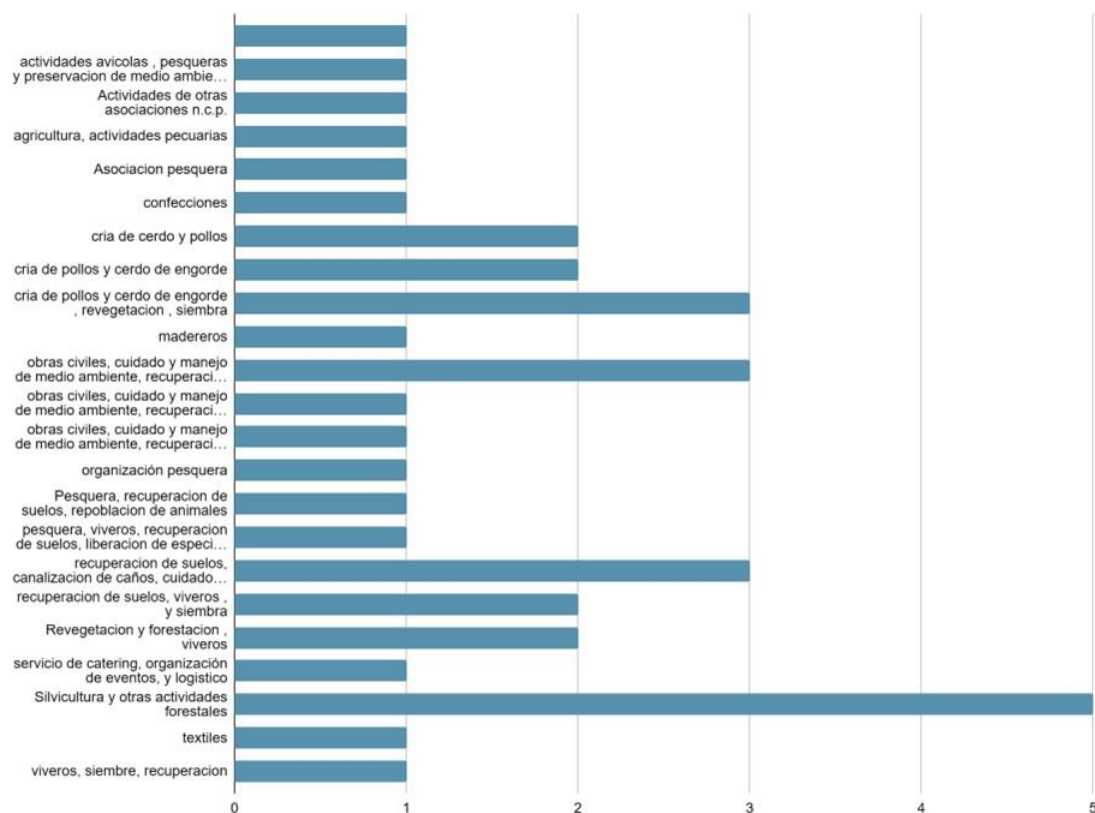


*Nota. Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

Se destaca en la Figura 4 las principales actividades económicas que se vienen desarrollando dentro de las organizaciones sociales, y se evidencia como ellas están diversificando su actividad, incursionando en nuevos servicios. La amplia gama de productos y servicios ofrecidos por estas organizaciones, demuestra su versatilidad y su contribución a la comunidad en áreas que van desde la educación hasta la conservación ambiental y el desarrollo económico. Esta caracterización proporciona una visión integral de las organizaciones sociales y su impacto en diferentes dimensiones de la sociedad.

## Figura 4

*Tipo de productos y servicios que ofrecen las organizaciones del resultado de la caracterización de asociaciones del área de influencia*

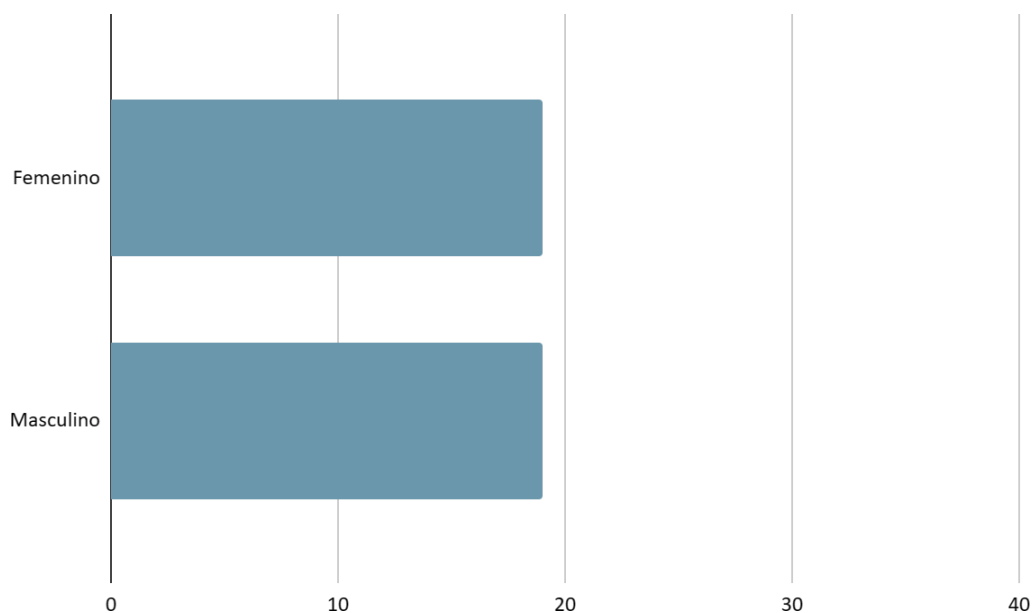


*Nota. Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

Además, la Figura 5 representa la distribución de género de las organizaciones sociales. En términos de género se refleja una participación equitativa de hombres y mujeres en estas organizaciones, teniendo en cuenta que las mujeres comienzan a ganar terreno como líderes sociales, lo que subraya un compromiso con la igualdad de género en sus estructuras.

### Figura 5

*Muestra el género de los representantes legales de las organizaciones del resultado de la caracterización de asociaciones del área de influencia*



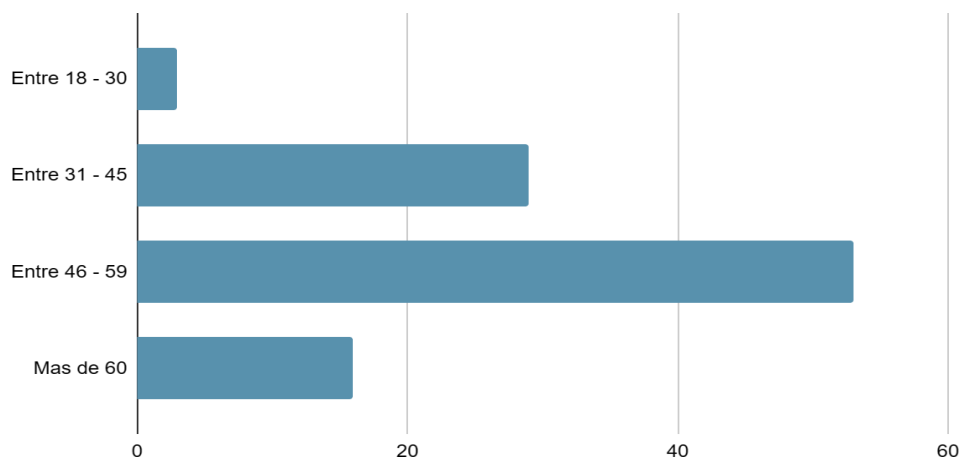
Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta (Anexo 1), que se aplicó a los integrantes de las organizaciones sociales y que aportan al objetivo 1.

La Figura 6 refleja los resultados con una distribución diversa de edades en las personas encuestadas, con una concentración significativa (52,6%) en el rango de edad "Entre 46 - 59 años". Esto puede tener implicaciones en la forma en que se aborden las necesidades de formación y desarrollo humano en la comunidad, ya que diferentes grupos de edad pueden tener diversas perspectivas y necesidades en este sentido.

## Figura 6

*Rango de edad de líderes de organizaciones sociales*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

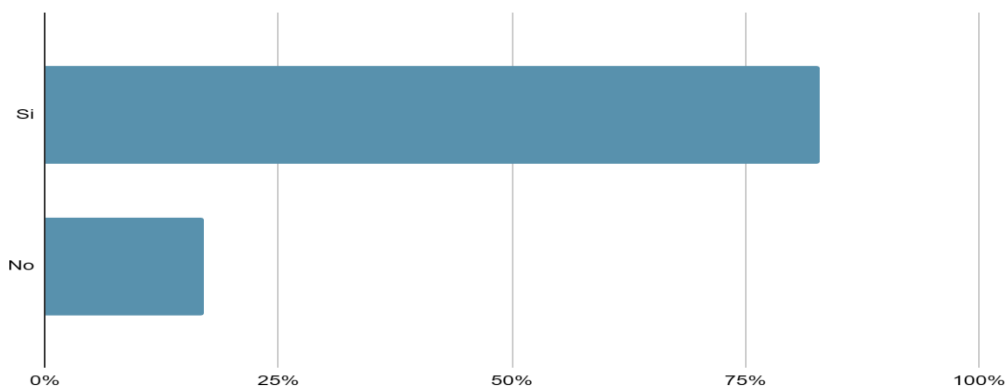
### 6.2.1 *¿Ha identificado necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano en la Región? (Anexo 1)*

Según los resultados proporcionados en la Figura 7, un 88% de las respuestas son afirmativas, lo que indica que la mayoría de las personas encuestadas considera que sí se han identificado necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano en la región. Un 16% de respuestas negativas sugiere que una proporción significativa de las personas no está convencida de que estas necesidades hayan sido identificadas.

Estos resultados pueden ser útiles para la investigación, ya que indican que existe cierta percepción en la región sobre la identificación de estas necesidades.

## Figura 7

*Resultado de identificación de necesidades de formación para el trabajo*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

### **6.2.2 ¿Conoce las ofertas académicas disponibles en el Municipio de Nechí que podrían beneficiar a su organización social? (Anexo 1)**

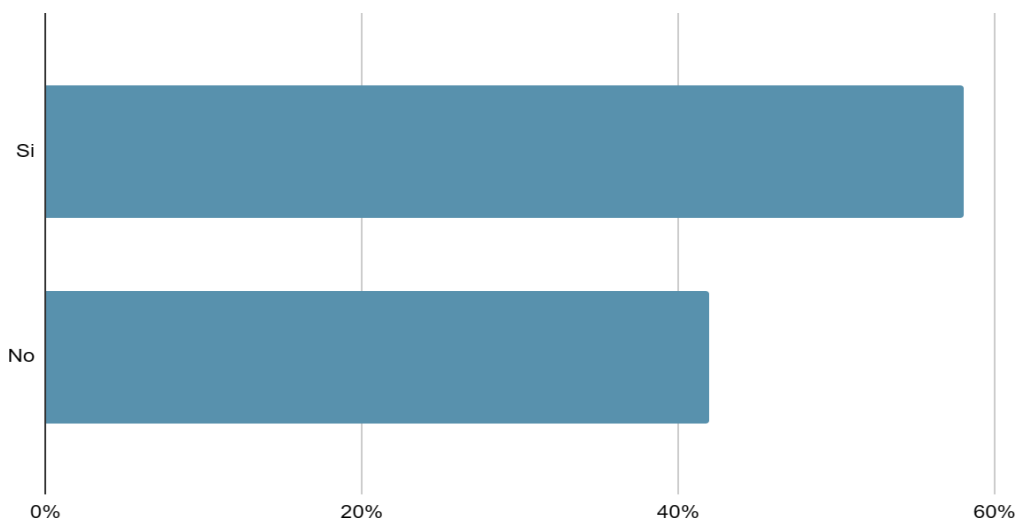
Los resultados de la Figura 8 muestran que un 58% de las respuestas son afirmativas, lo que indica que la mayoría de los integrantes de las organizaciones encuestadas sí conocen las ofertas académicas disponibles en el Municipio de Nechí que podrían beneficiar a sus organizaciones sociales. Sin embargo, un 42% de respuestas negativas sugiere que una proporción significativa de los integrantes no está al tanto de estas ofertas.

Los resultados son fundamentales para la investigación, ya que indican la percepción de la comunidad sobre el conocimiento de las oportunidades académicas disponibles. Se pueden utilizar estos datos como punto de partida para comprender mejor el grado de conciencia de las oportunidades de formación en la región y cómo este conocimiento puede influir en la participación y el acceso a programas de formación. Sin

embargo, es importante recordar que estos resultados se basan en percepciones personales y no necesariamente reflejan la disponibilidad real de ofertas académicas en la región.

### Figura 8

Resultado de conocimiento de existencia de oferta de formación para las organizaciones



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

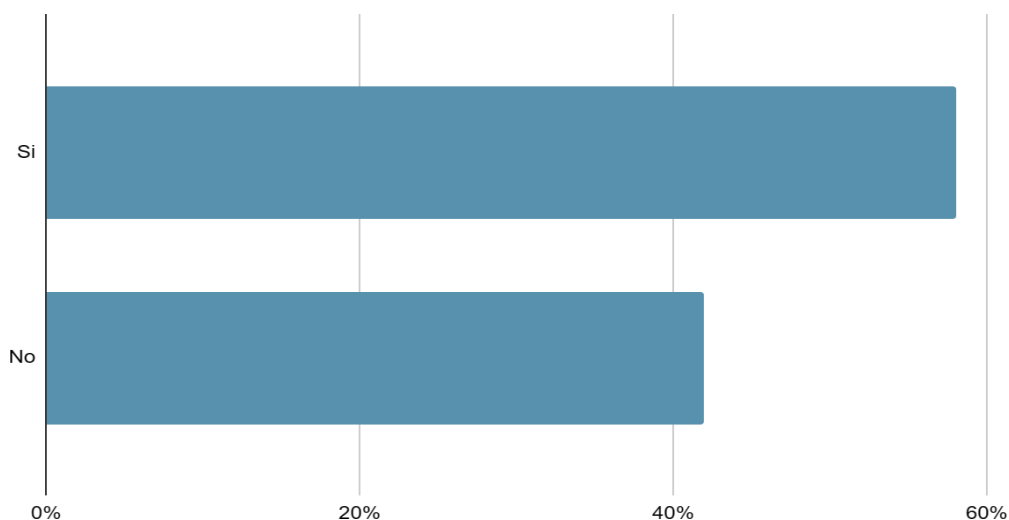
### 6.2.3 ¿Ha participado en programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en Nechí? (Anexo 1).

Según los resultados proporcionados en la Figura 9, el 58% de las respuestas son afirmativas, lo que indica que un poco más de la mitad de las personas encuestadas ha participado en programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en el Municipio de Nechí. El 42% de respuestas negativas sugiere que una proporción significativa de las personas encuestadas no ha participado en estos programas. Se puede observar que los resultados coinciden con los de la pregunta anterior (Figura 7), donde se indaga si se conoce o no oferta de programas.

Los resultados son importantes, ya que proporcionan información que puede ser útil para la investigación, que permite comprender mejor la experiencia y el nivel de participación de las personas en estos programas, lo que puede influir en cómo se diseñan y ofrecen programas futuros. También podría ayudar a evaluar si se están cumpliendo los objetivos de la formación para el trabajo y el desarrollo humano en la Región.

### **Figura 9**

*Resultado de participación a programas para la formación para el trabajo*



*Nota. Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

#### **6.2.4 ¿En cuáles de las siguientes temáticas necesita formación? (Anexo 1)**

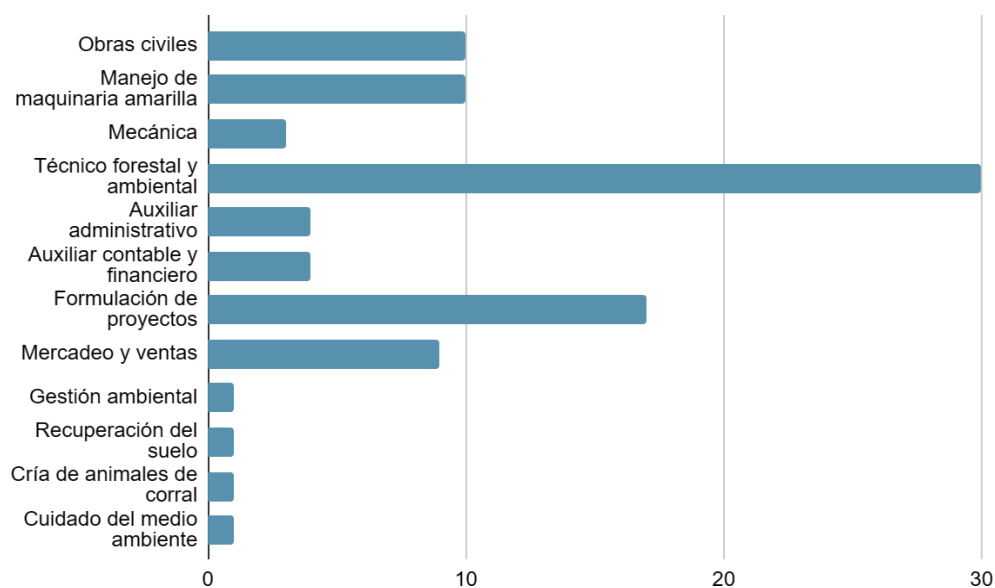
Los resultados indican las temáticas en las que las personas encuestadas expresaron necesidades de formación. La Figura 10 muestra un resumen de las respuestas. En esta

pregunta los encuestados tenían varias opciones de respuesta, planteadas según la actividad económica que desarrollan.

Estos resultados proporcionan una visión general de las áreas de formación en las que las personas sienten que necesitan capacitación. La temática en la que más se requiere formación es “técnico forestal y ambiental” con 83,3%, le sigue “formulación de proyectos” con 47,2% y “obras civiles” y “manejo de maquinaria amarilla”, ambas con 28,8%.

### Figura 10

*Resultado de identificación de temáticas de formación para el trabajo*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

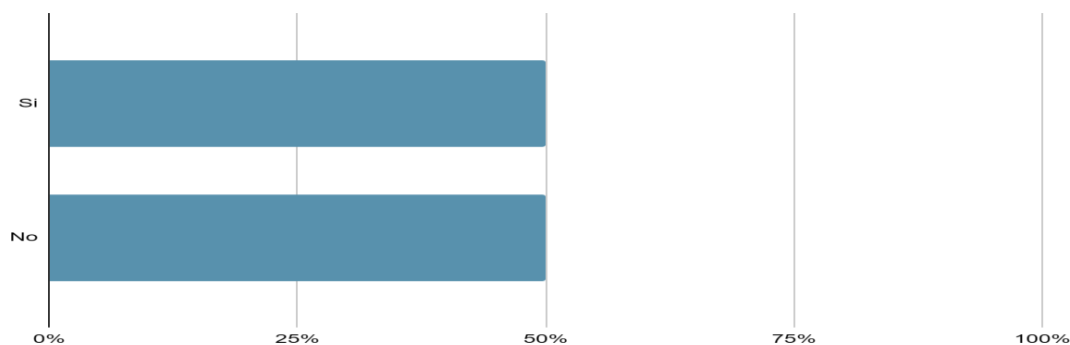
### 6.2.5 *¿Está al tanto de la oferta institucional de formación para el trabajo y desarrollo humano en Nechí? (Anexo 1)*

La Figura 11 muestra los resultados que indican que la mitad de las respuestas son afirmativas, lo que significa que están al tanto de la oferta institucional de formación para el trabajo y desarrollo humano en Nechí. Sin embargo, la otra mitad son respuestas negativas, sugiere que una proporción considerable de las personas no está informada sobre esta oferta.

El resultado es significativo para la investigación, ya que muestran que existe una división en el conocimiento de la oferta de formación en la región. La investigación puede utilizar estos resultados para el entendimiento oportuno de las necesidades de divulgación y comunicación en la comunidad y cómo mejorar la difusión de oportunidades de formación. Además, estos resultados también pueden contribuir a la identificación de posibles desafíos en la accesibilidad y divulgación de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en la zona.

#### **Figura 11**

*Resultado del conocimiento de instituciones de formación para el trabajo*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

### **6.2.6 *Si la respuesta anterior fue afirmativa, especificar cual programa (Anexo 1)***

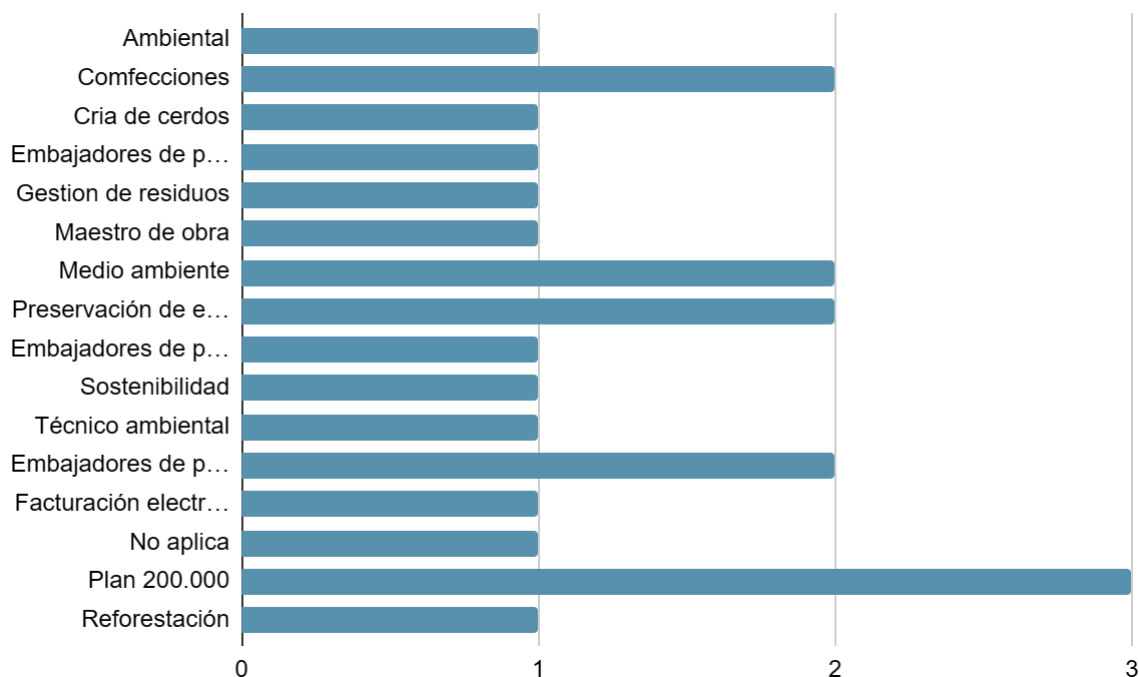
A continuación, se resumen las respuestas de participación en cada programa, en la Figura 12. En esta pregunta los encuestados tenían varias opciones de respuesta, planteadas según la actividad económica que desarrollan.

Estos resultados muestran una variedad de programas de formación en los que las personas encuestadas han participado. Las áreas de formación con mayor elección son las relacionadas con el medio ambiente, la sostenibilidad y la preservación de la especie, son seleccionadas en varias respuestas, lo que sugiere un interés en la formación en estas áreas. Los programas para resaltar son Plan 200.000 (con 3 respuestas), Embajadores de progreso (en distintas entidades como “Tierra Dorada” y “Mineros Aluvial”) (con 2 respuestas en ambas entidades) que pareciera ser de mucho interés para las organizaciones sociales.

Los resultados pueden ser útiles para la investigación para comprender mejor las áreas de especialización de las personas que han participado en programas de formación y cómo éstos se alinean con las necesidades y objetivos de la comunidad en el Municipio de Nechí.

## Figura 12

*Resultado de programas requeridos por las organizaciones para la formación para el trabajo*



*Nota. Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

Es importante explicar que el “plan 200.000” es un modelo de compensación que tiene como responsabilidad social empresa Mineros Colombia SAS BIC, la Autoridad Ambiental de Licencias Ambientales (ANLA), les pide que por cada área reforestada por cada hectárea deben plantar 200.000 árboles nativos y de las especies que estén en la zona, en ese orden de ideas, lo que buscan es fortalecer a las organizaciones cuya actividad económica sea ambiental. En la primera fase se hace trabajo articulado con 8 organizaciones, en la segunda fase con 15 organizaciones y para la tercera fase se espera que haya 27 organizaciones beneficiadas con el tema de revegetación y de plantación.

Con esto la empresa Mineros Colombia, busca capacitar a las organizaciones ecológicas y ambientales, para que sean ellas quienes lleven a cabo la revegetación en las áreas afectadas por la empresa Minera, siendo así los proveedores de dicha labor, logrando contratación de mano de obra y desarrollo social para la región.

A grandes rasgos, lo que busca el plan 200,000 capacitar a las organizaciones que cumplan con todos los estándares específicos de contratación.

**Tabla 2**

*Representación de tipo de organización e intereses de formación*

Programa	Asociación	Consejo Comunal	JAC	Total	%
Técnico forestal y Ambiental	12	4	11	27	28%
Formulación de proyectos	11	2	10	23	24%
Obras civiles	5	2	5	12	13%
Manejo de Maquinaria Amarilla	3	1	5	9	9%
Mercadeo y ventas	7	1	1	9	9%
Auxiliar Administrativo	5	1	1	7	7%
Auxiliar contable y financiero	3	1	1	5	5%
Cría de animales de corral	0	0	2	2	2%
Mecánica	0	0	2	2	2%
Liderazgo	1	0	0	1	1%

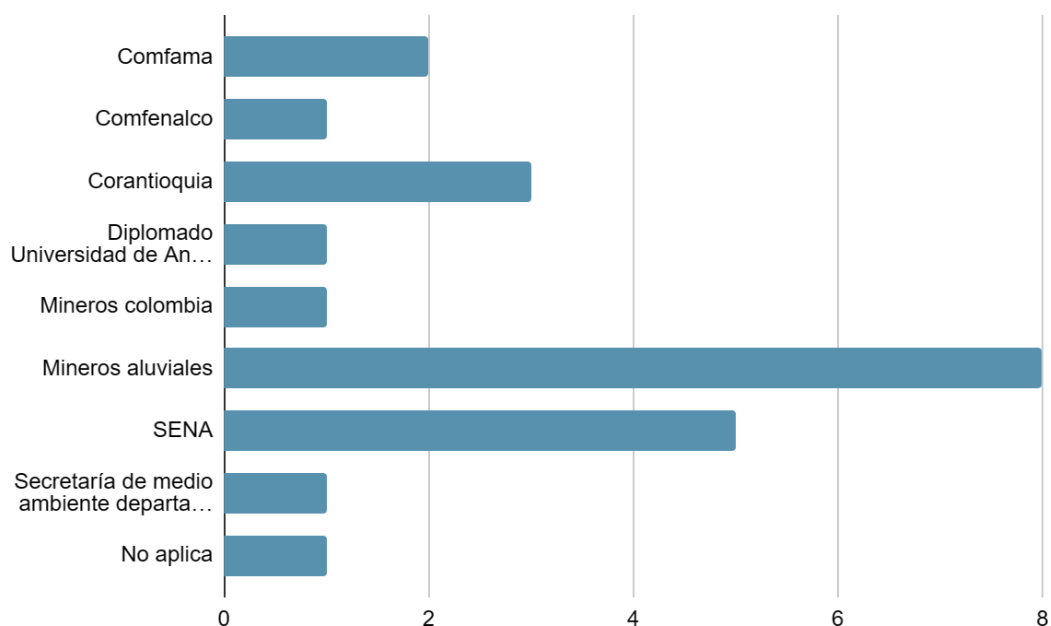
Fuente: *elaboración propia a partir de la encuesta aplicada por medio de Google Forms.*

El resumen de las respuestas de participación en cada entidad se puede observar en la Figura 13

Estos resultados indican que una variedad de instituciones y entidades han estado involucradas en la oferta de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en el Municipio de Nechí. Entre ellas, la empresa Mineros Colombia, el SENA y Corantioquia donde 21 de las asociaciones encuestadas mencionan con mayor frecuencia como entidades donde las personas recibieron la formación. Estos datos pueden ser útiles en la investigación para comprender la articulación y la colaboración que existe entre organizaciones locales, instituciones educativas y empresas en la oferta de programas de formación., lo que puede ayudar a desarrollar recomendaciones específicas para mejorar y expandir la formación en la región.

### Figura 13

*Muestra el resultado de instituciones que ofrecen programas para la formación para el trabajo*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

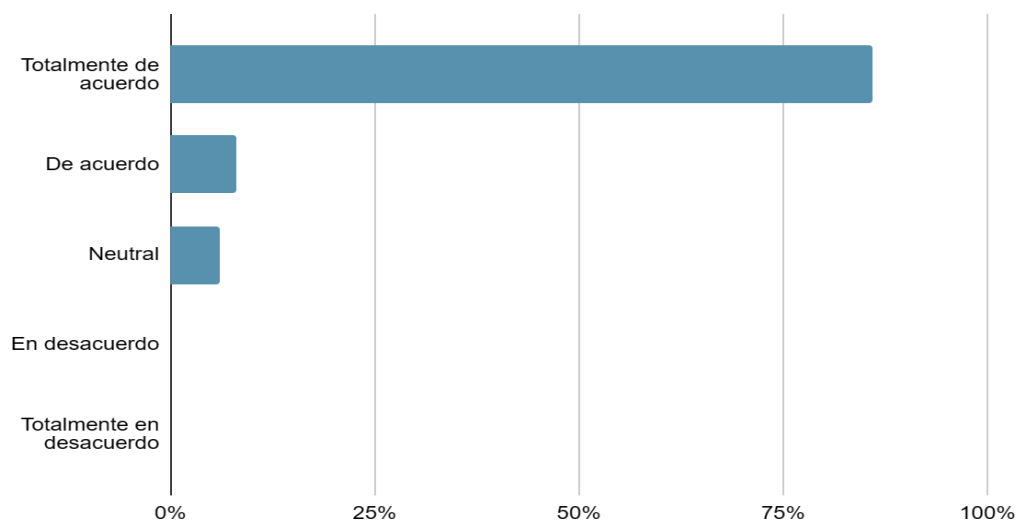
**6.2.7 ¿Considera que la formación para el trabajo y el desarrollo humano es importante para su organización social? (Anexo 1)**

La Figura 14 muestra que un 87% de las respuestas indican que las personas están "totalmente de acuerdo" en que la formación para el trabajo y el desarrollo humano es importante para sus organizaciones sociales.

Estos resultados son significativos, ya que reflejan una percepción positiva por parte de la mayoría de las personas encuestadas sobre la importancia de la formación para el trabajo y el desarrollo humano en sus organizaciones sociales. Esta percepción positiva puede ser valiosa. Ya que, si lo miramos desde los entes gubernamentales tales como, El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural-MADR de Colombia, en 2018, implementó el Programa Construyendo Capacidades Empresariales con el objetivo de mejorar las condiciones de vida, ingresos y empleo en territorios rurales. Este programa se basa en la metodología de auto reconocimiento del entorno, habilidades empresariales, agrícolas y financieras. Esta metodología ha sido utilizada durante varios años. Con esto se ha demostrado importancia y la efectividad del fortalecimiento de empresas y organizaciones sociales. y para las recomendaciones que se realicen en relación con la promoción y mejora de programas de formación en la región.

### Figura 14

*Muestra el resultado de importancia para las organizaciones sobre la formación para el trabajo*



*Nota. Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms.*

#### **6.2.8 Si su respuesta es afirmativa, ¿En cuáles programas se inscribiría? (Anexo 1).**

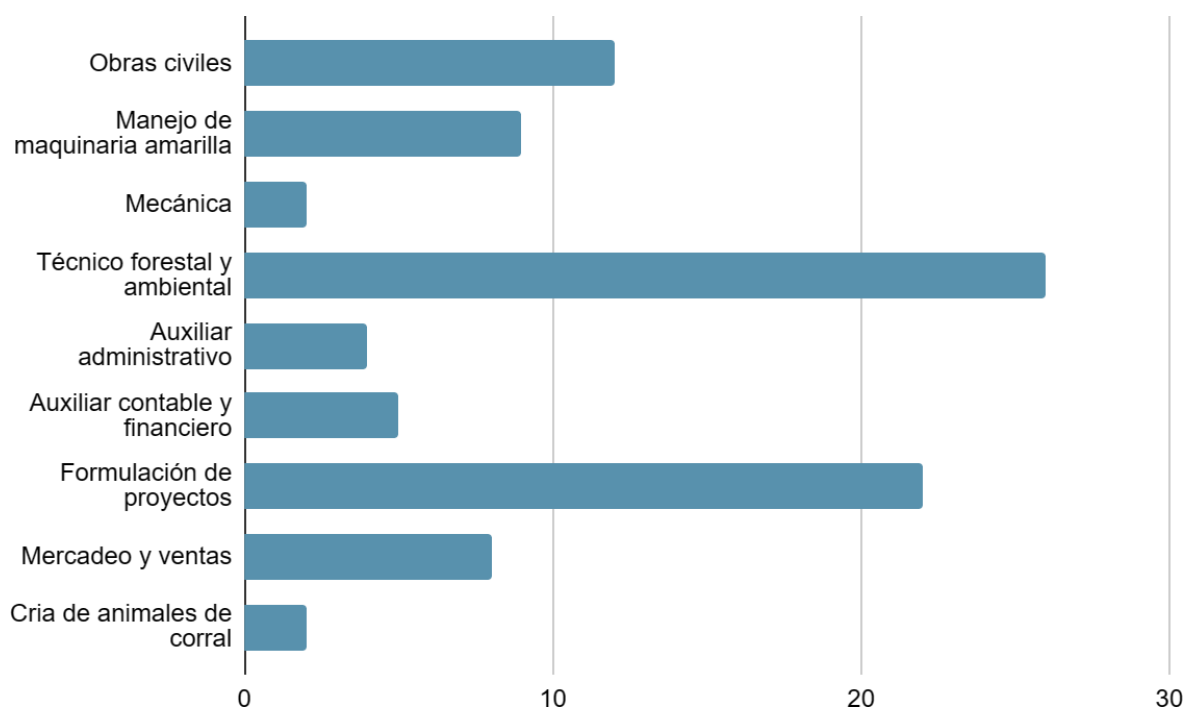
Este es el resumen las respuestas junto con el porcentaje de participación en cada programa (En esta pregunta los encuestados tenían varias opciones de respuesta, planteadas según la actividad económica que desarrollan).

En la Figura 15 se muestran los resultados de las preferencias de las personas encuestadas en cuanto a los programas de formación en los que estarían interesadas en inscribirse. Los programas relacionados con obras civiles, manejo de maquinaria amarilla, técnico forestal y ambiental y formulación de proyectos son mencionados con mayor frecuencia, como se evidencia en la lista con el número de respuesta, ya que los encuestados podían elegir varias opciones, se evidencia un interés particular en estas áreas

de formación, pues se cuenta con un 71% de la muestra de esta investigación son organizaciones sociales ubicadas en el área rural. Estos resultados son coherentes con los resultados de la pregunta “¿en cuáles de las siguientes temáticas necesita formación?”, en la que se mencionaron con mayor frecuencia esos mismos programas así: “técnico forestal y ambiental” con 27 respuestas de una muestra de 38 organizaciones, (teniendo en cuenta que cada participante podría seleccionar más de una opción), le sigue “formulación de proyectos” con 24 y “obras civiles” y “manejo de maquinaria amarilla”, ambos temas con 21.

### Figura 15

*Muestra el resultado de posibles programas de inscripción para las organizaciones sobre la formación para el trabajo*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms*

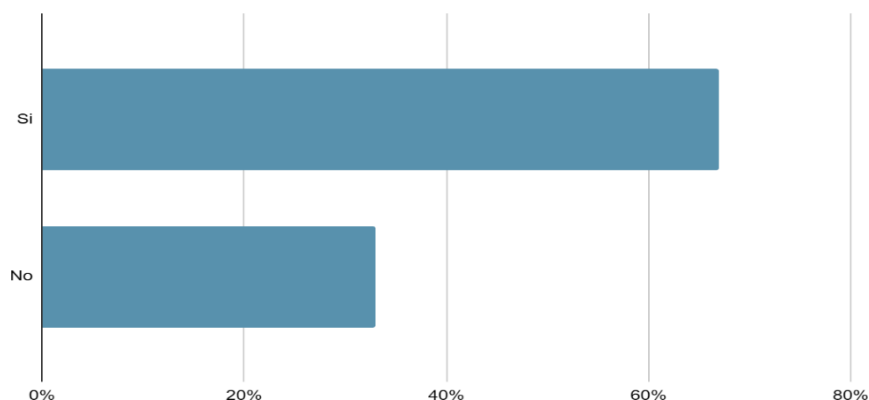
### 6.2.9 ¿Sabe si la empresa *Mineros Aluvial* ha brindado apoyo a programas de formación en su comunidad? (Anexo 1)

Según los resultados proporcionados en la Figura 16, un 68% de las respuestas son afirmativas, lo que indica que un poco más de la mitad de las personas encuestadas están al tanto de que la empresa “Mineros Aluvial” ha brindado apoyo a programas de formación en su comunidad. Un 32% de respuestas negativas sugiere que una proporción significativa de las personas no está segura o no tiene conocimiento de este apoyo.

Esta información es útil como punto de partida para investigar más a fondo el tipo de apoyo brindado, la efectividad de estos programas y cómo pueden alinearse mejor con las necesidades de formación de la comunidad. Además, podría ser útil para identificar oportunidades de colaboración entre la empresa *Mineros Aluvial* y las organizaciones locales en la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

#### Figura 16

*Muestra el resultado de conocimiento de apoyo para la formación para el trabajo por parte de la empresa Mineros Aluvial*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms*

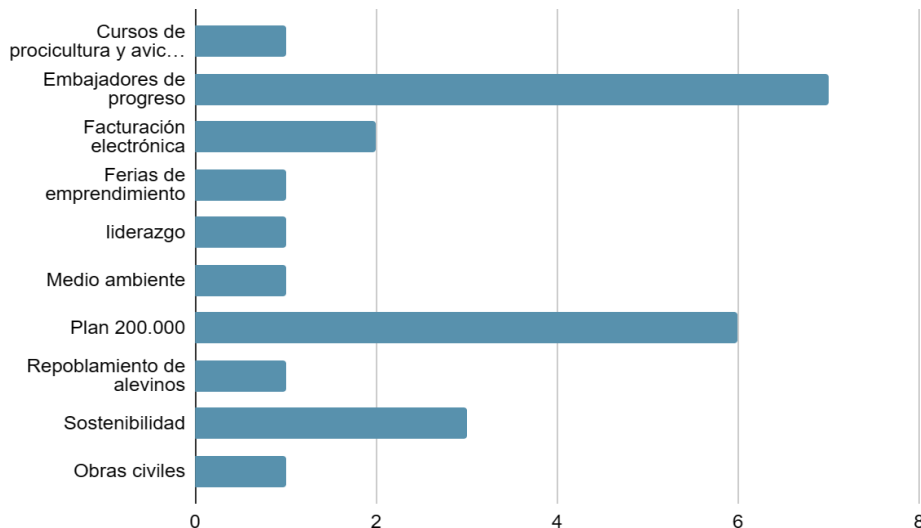
**6.2.10 Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿cuál programa ha brindado? (Anexo 1).**

A continuación, en la Figura 17 se resumen las respuestas para cada programa. En esta pregunta los encuestados tenían varias opciones de respuesta, planteadas según la actividad económica que desarrollan.

Estos resultados evidencian que las personas encuestadas han identificado varios programas brindados por la empresa Mineros Colombia en su comunidad, con un enfoque particular en "Embajadores de progreso" y "Plan 200.000" con una cantidad de 13 respuestas. Estos datos son valiosos para la investigación, ya que proporcionan información sobre los programas específicos que han tenido un impacto en la comunidad y que pueden ser relevantes para las necesidades de formación y desarrollo humano de la región. También pueden ser útiles para evaluar la efectividad y el alcance de estos programas en la comunidad.

## Figura 17

*Resultado de conocimiento de programas para la formación para el trabajo por parte de la empresa Mineros Aluvial*



*Nota. Elaboración propia, 2023. Formato Google Forms*

## Objetivo 2

Identificar la oferta institucional de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, de influencia de la empresa Mineros Colombia.

### 6.3 Resultado

Abriendo campo a una síntesis de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano que se identificaron en instituciones como Comfenalco, CENSA,

Comfama, Sena y Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en los municipios de Cauca, El Bagre y Sahagun.

Adicionalmente, se identificó la percepción que tienen los encuestados respecto a la oferta de programas de este tipo en la región, la mayoría coinciden en que Mineros Colombia ha sido un apoyo para su formación y que conocen la oferta institucional pero no pueden acceder a ella por problemas de conectividad y falta de tiempo.

#### **6.4 Análisis**

La encuesta (Anexo 1) que se aplicó, pretendía recopilar información valiosa sobre las necesidades de formación y desarrollo humano de las organizaciones sociales en el municipio de Nechí. Sus respuestas ayudarán a identificar las necesidades de formación del talento humano que contribuyen al fortalecimiento de estas organizaciones sociales y a su impacto positivo en la comunidad. En este sentido, y de acuerdo con las respuestas de los encuestados respecto a sus necesidades, se rastreó información sobre la oferta institucional de estos programas en los territorios cercanos a Nechí, en razón a que en dicho municipio no se encontró oferta institucional; ésta se sintetiza en la Tabla 5.

**Tabla 3**

*Oferta de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano de instituciones de la zona*

<b>Tiempo</b>	<b>Curso</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Institución</b>	<b>Sede</b>
7 Horas	Curso práctico operaciones sin experiencia Maquinaria pesada	Presencial	Comfenalco – Cauca	Cauca
4 Meses	Obras civiles	Presencial	Comfenalco – Cauca	Cauca
4 Meses	Maquinaria amarilla	Presencial	Comfenalco – Cauca	Cauca
18 Meses	Técnico Laboral en Gestión Empresarial	Presencial	CENSA – Cauca	Cauca
18 Meses	Técnico Laboral en Secretariado Ejecutivo	Presencial	CENSA – Cauca	Cauca
18 Meses	Técnico Laboral en Secretariado Contable y Financiero	Presencial	CENSA – Cauca	Cauca
18 Meses	Técnico Laboral en Prevención, Gestión y Control Ambiental	Presencial	CENSA – Cauca	El Bagre
18 Meses	Técnico Laboral en Mercadeo	Presencial	CENSA – Cauca	El Bagre
3 Horas	Cuidadores de la naturaleza	Virtual	Comfama	Cauca
2,5 Años	Tecnólogo en proceso de desarrollo de mercadeo	Presencial	SENA-CTGAC	Cauca
2 Años	Gestión de recursos naturales	Presencial	SENA-CTGAC	Cauca
40 Horas	Cría de pollos de engorde	Presencial	SENA-CTGAC	Cauca
40 Horas	Cría de porcinos	Presencial	SENA-CTGAC	Cauca
40 Horas	Construcción de Obras Civiles	Presencial	SENA-CTGAC	Cauca
2 Años	Tecnología en obras civiles y construcción	Virtual	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Sahagun

Fuente: elaboración propia, 2023

A los participantes se les consultó por el conocimiento que tienen frente a la oferta de programas en su región. A continuación, la síntesis y análisis de dichos resultados.

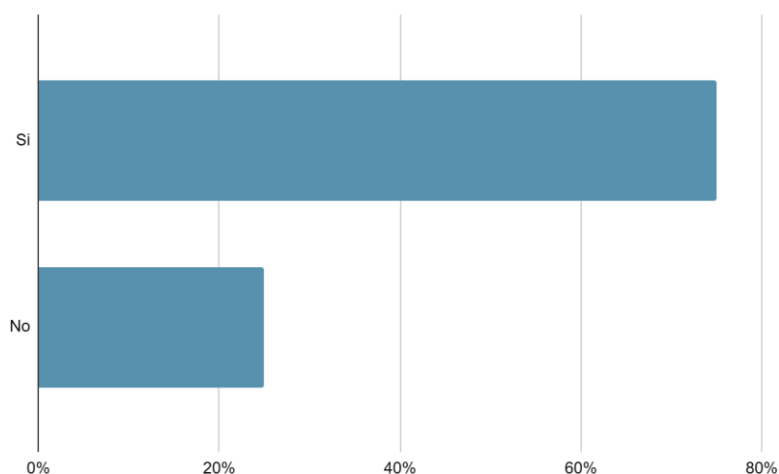
**6.4.1 *¿Ha comparado alguna vez las necesidades de formación de su organización social, con las ofertas académicas disponibles en la Región? (Anexo 1).***

Según los resultados que se pueden visualizar en la Figura 18, un 71% de las respuestas son afirmativas, lo que indica que la mayoría de las personas encuestadas han comparado en algún momento las necesidades de formación de sus organizaciones sociales con las ofertas académicas disponibles en la región. Un 29% de respuestas negativas sugiere que una proporción considerable de las personas no ha realizado esta comparación.

Estos resultados son significativos, ya que muestran que una parte importante de la comunidad ha evaluado la correspondencia entre sus necesidades de formación y las oportunidades disponibles en la región. Esta comparación es crucial para garantizar que las organizaciones sociales puedan acceder a la formación que mejor se adapte a sus necesidades. La investigación podría aprovechar esta información para identificar cómo se lleva a cabo esta comparación, qué resultados ha tenido y cómo se pueden mejorar los procesos de alineación entre las necesidades y las ofertas de formación.

### Figura 18

*Muestra el resultado de comparación de necesidades para la formación para el trabajo*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Tomado desde Google forms.*

#### 6.4.2 Basado en la respuesta anterior, ¿cuál es su conclusión? (Anexo 1).

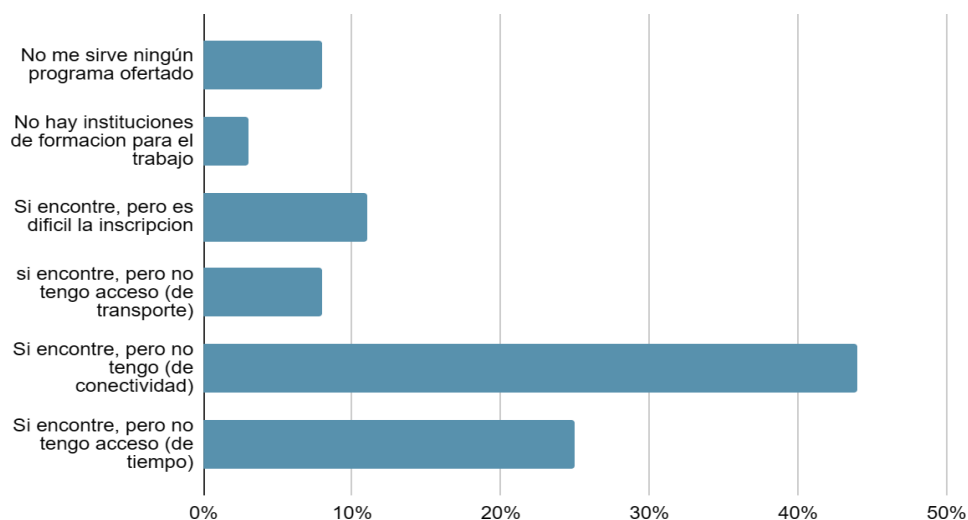
Comparando las necesidades de formación con la oferta en la región, como se muestra en la Figura 19, el 89% concluyeron que encontraron oferta de programas que cubren sus necesidades, pero, de éstos, el 42% manifiestan que no tienen acceso (de conectividad) y el 25% que no pueden acceder por falta de tiempo. Esto sugiere que las dificultades de conectividad a internet son un obstáculo importante para acceder a programas en línea, así como la falta de tiempo. Por otra parte, llama la atención que el 11% de los encuestados concluyeron que no les sirve ningún programa ofertado o que no hay instituciones que hagan oferta.

Estas conclusiones reflejan los desafíos y obstáculos identificados por las personas al intentar acceder a programas de formación que se adapten a las necesidades de sus

organizaciones sociales. Estos desafíos pueden proporcionar información valiosa para la toma de decisiones y la planificación de programas de formación futuros, con el objetivo de abordar estas barreras y mejorar la accesibilidad de la formación para el trabajo y el desarrollo humano en la región.

### Figura 19

*Resultado de conclusiones de los encuestados respecto a la oferta de formación para el trabajo y desarrollo humano*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Tomado desde Google forms.*

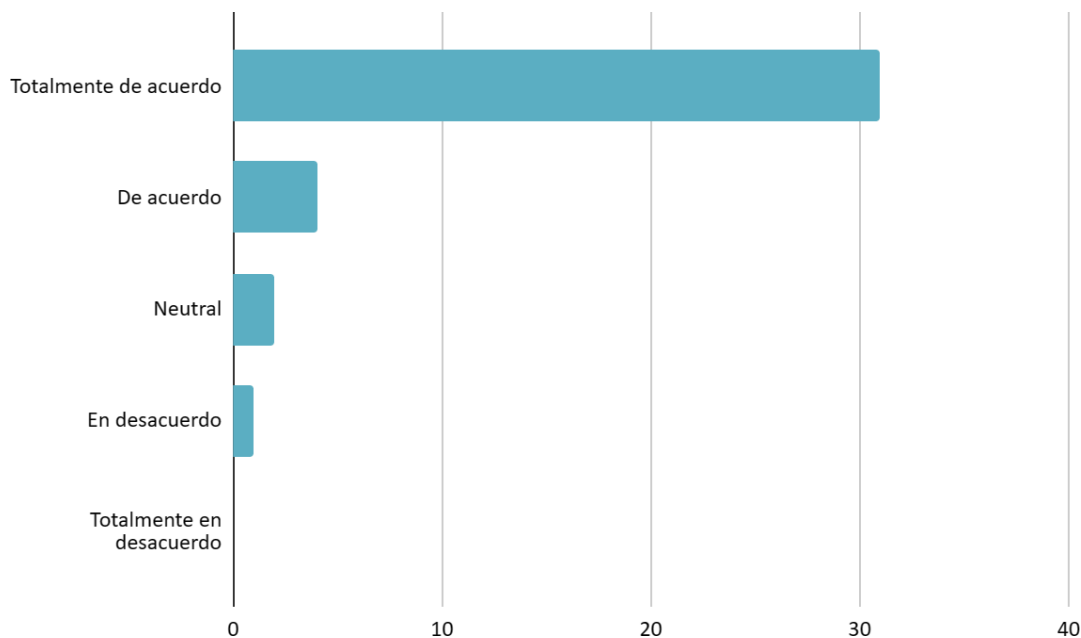
#### 6.4.3 ¿Cree que existe una coincidencia entre las necesidades de formación de su organización y las ofertas académicas de la región? (Anexo 1)

Los resultados que se observan en la Figura 20 indican que el 91,7% de las personas encuestadas perciben que existe una coincidencia entre las necesidades de formación de sus organizaciones sociales y las ofertas académicas disponibles en la región. Sin embargo, hay

una proporción de encuestados (5%) que no está completamente convencida de esta coincidencia o que cree que no existe. Esta información puede ser valiosa para comprender la percepción de la comunidad sobre la alineación entre las necesidades de formación y las oportunidades académicas en la región, lo que podría guiar futuras acciones para mejorar esta coincidencia y brindar formación más pertinente y efectiva. En el artículo escrito por Valenzuela, L. I. (2021), llamado Desarrollo humano y contextos histórico-institucionales: aportes de la teoría social y política de G.W. F. Hegel, da a conocer que el concepto de Hegel establece un aporte sustantivo a la comprensión y conocimiento de las relaciones entre el desarrollo humano y las condiciones sociales, culturales y políticas asociadas. Estas extensiones son auténticos prerequisites institucionales e históricos para la libertad y el desarrollo individual viéndose entonces en el desarrollo propio y las concepciones sobre los contextos.

### **Figura 20**

*Resultado de coincidencia entre necesidades y ofertas para la formación para el trabajo, según los encuestados*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Tomado desde Google forms.*

**6.4.4 ¿Considera que la empresa Mineros Aluvial podría desempeñar un papel importante en la formación para el trabajo de las organizaciones en su área de influencia? (Anexo 1).**

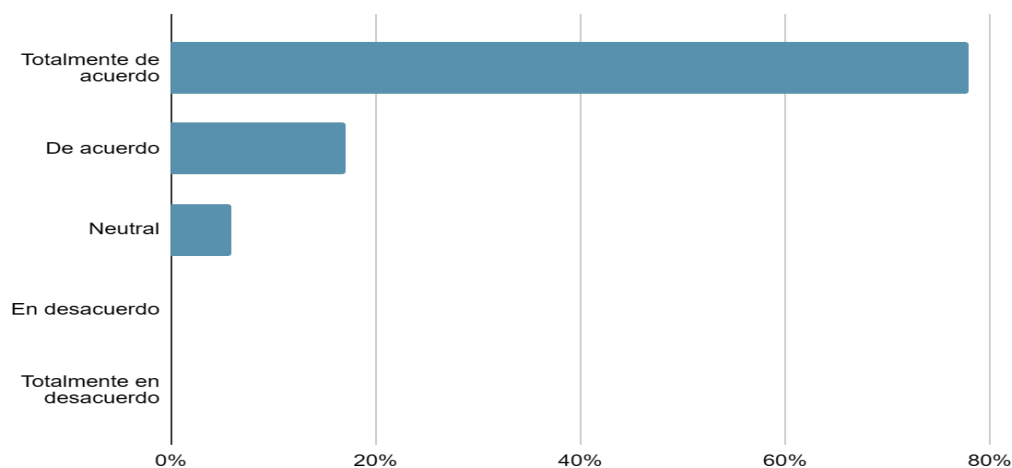
Esta pregunta se refiere a la percepción de las personas encuestadas sobre el potencial papel de la empresa Mineros Aluvial en la formación para el trabajo de las organizaciones en su área de influencia.

Al respecto, los resultados en la Figura 21 reflejan que la mayoría (95%) de las personas encuestadas perciben que la empresa Mineros Colombia tiene un potencial importante en la formación para el trabajo de las organizaciones en su área de influencia. Esta percepción puede ser valiosa para explorar futuras colaboraciones entre la empresa y

las organizaciones locales para el desarrollo de programas de formación y desarrollo humano que beneficien a la comunidad.

### **Figura 21**

*Precepción de los encuestado respecto a que la empresa Mineros Aluvial puede desempeñar un papel importante en la formación para el trabajo*



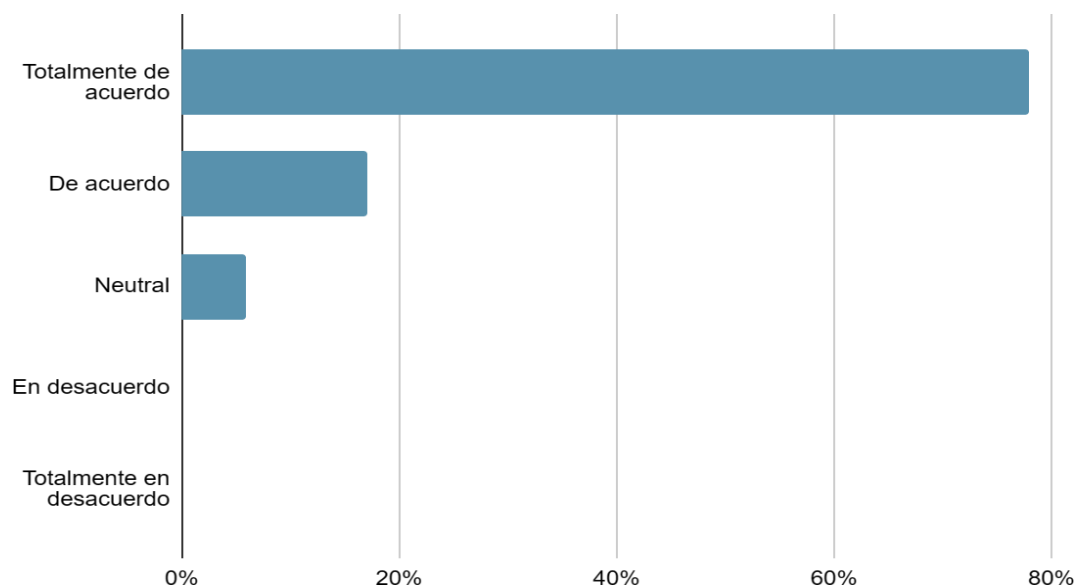
*Nota. Elaboración propia, 2023. Tomado desde Google forms.*

#### **6.4.5 ¿Estaría dispuesto a participar en programas de formación para el trabajo y desarrollo humano propuestos por la empresa Mineros Aluvial? (Anexo 1).**

Los resultados en la Figura 22 reflejan que la mayoría (95%) de las personas encuestadas están dispuestas a participar en programas de formación propuestos por la empresa Mineros Aluvial. Esta disposición es un indicador positivo de la colaboración potencial entre la empresa y la comunidad local en iniciativas de formación y desarrollo humano que pueden beneficiar a las organizaciones y a la región en general.

**Figura 22**

*Resultado de participación a programas para la formación para el trabajo*



*Nota. Elaboración propia, 2023. Tomado desde Google forms*

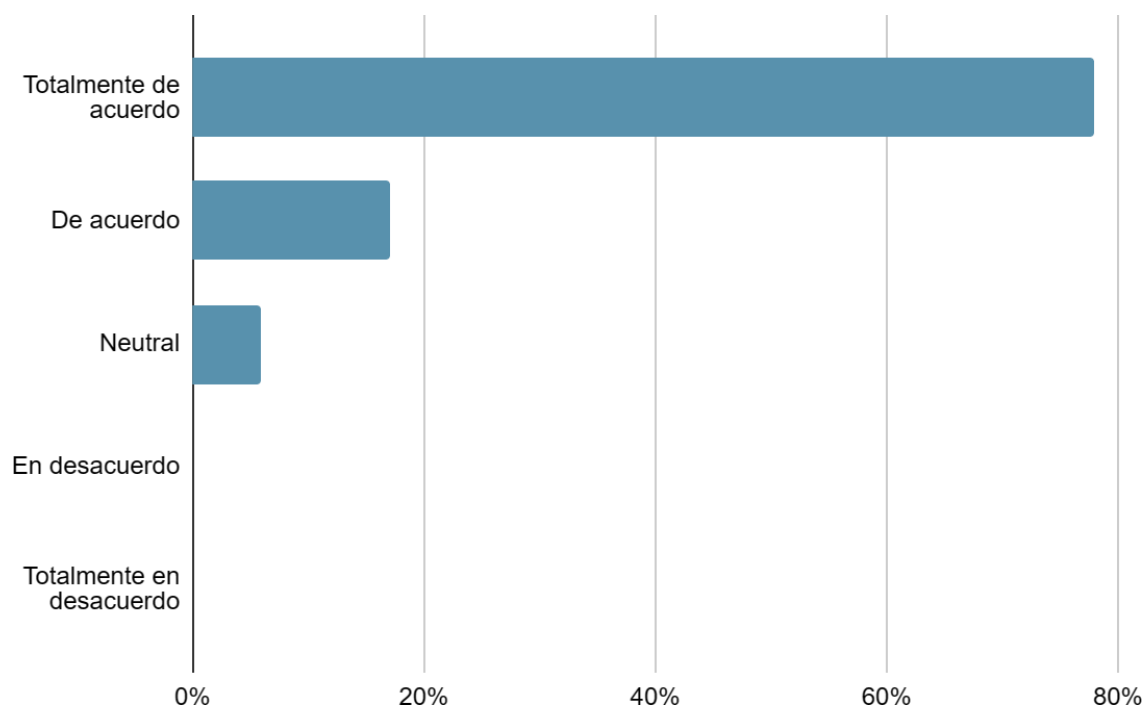
#### **6.4.6 . ¿Cuál cree que sería el impacto de la formación para el trabajo en el crecimiento de su organización? (Anexo 1).**

Los resultados reflejan una percepción mayoritaria (87%) de que la formación para el trabajo tendría un impacto positivo en el crecimiento de las organizaciones, como se puede observar en la Figura 23. Esto sugiere que la comunidad local reconoce el valor de la formación en el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones en la región. Este tipo de percepción puede ser un motivador importante para la promoción de programas de formación y desarrollo humano en la comunidad, En el trabajo de Maestría, La internacionalización de las instituciones de educación superior en la región Centroamericana, realizado por Morales (2022), muestran cómo las instituciones de

educación superior son vistas como una fuente de conocimiento para el crecimiento social y como un aliado en la vinculación de actores en ejercicios de cooperación y proyectos de desarrollo. Es por esto por lo que las instituciones de educación superior han adquirido ya que las personas ven un beneficio claro en el crecimiento de sus organizaciones.

### Figura 23

*Resultado del impacto de la formación para el trabajo en las organizaciones*



Nota. *Elaboración propia, 2023. Tomado desde Google forms*

A partir de estos datos, se pueden identificar las áreas prioritarias que requieren atención y apoyo en términos de capacitación y desarrollo. La Formulación de Proyectos y el Técnico Forestal y Ambiental destacan como áreas de enfoque, dada su alta demanda y participación. Estos resultados respaldan la importancia de ofrecer programas de formación

en estas áreas, lo que puede contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sociales y al desarrollo sostenible en la región.

Por otro lado, se observa que algunas capacitaciones, como Mecánica y Cría de Animales de Corral, tienen una representación limitada. Esto puede indicar la necesidad de evaluar si estas habilidades son relevantes en la comunidad y si podrían impulsar proyectos o actividades adicionales. Además, la falta de capacitación en Liderazgo es un área que podría requerir atención, ya que el liderazgo efectivo es esencial para el éxito de cualquier organización.

En síntesis, la distribución de capacitaciones en las organizaciones sociales del municipio de Necoclí proporciona una base sólida para el diseño de una propuesta de formación integral que aborde las necesidades específicas de la comunidad. La investigación adicional y el desarrollo de estrategias de formación adecuadas pueden contribuir significativamente al fortalecimiento de estas organizaciones y al desarrollo humano en la región en el contexto de la influencia de la empresa Mineros Colombia.

La Tabla 4 presenta un análisis de los resultados en función de las tres categorías de organizaciones tomadas como muestra en la investigación: Asociaciones, Consejo Comunitario y Junta de Acción Comunal (JAC) y la pregunta # 2 de la encuesta. Es de anotar que en la respuesta se podían marcar varias opciones, por esta razón era importante hacer énfasis en este punto.

#### **Tabla 4**

*Representación de tipo de organización y necesidades de formación por parte de la organización*

Programa	Asociación	Consejo comunal	JAC	Total	%
Técnico forestal y ambiental	15	5	10	30	25%
Formulación de proyectos	13	5	5	23	19%
Mercadeo y ventas	9	2	5	16	13%
Auxiliar administrativo	6	1	4	11	9%
Auxiliar contable y financiero	6	2	3	11	9%
Obras civiles	5	1	4	10	8%
Cría de animales de corral	4	3	1	8	6%
Manejo de maquinaria amarilla	3	1	2	6	5%
Recuperación de suelo	1	0	2	3	3%
Gestión ambiental	1	0	2	3	3%

Fuente. *Elaboración propia, 2023*

La Tabla 4 muestra la distribución de respuestas sobre las necesidades de formación en diferentes áreas entre tres tipos de organizaciones en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia: Asociaciones, Consejo Comunitario y Junta de Acción Comunal (JAC).

A continuación, se presentan algunas observaciones basadas en este cruce de información. En las necesidades de formación se identifican unas temáticas prioritarias, tales como "Técnico Forestal y Ambiental" sigue siendo una de las áreas de formación más demandadas por todas las organizaciones, con un total de 30 respuestas, lo que equivale a un 25% de la muestra. Esto indica un fuerte interés y necesidad en cuestiones ambientales y de sostenibilidad, revisando las ofertas del hemos encontrado como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha implementado la iniciativa "Emprender Rural - SER (2023)"

con el objetivo de generar capacidades para la inclusión productiva rural, haciendo hincapié en un enfoque diferencial que promueve el emprendimiento en áreas rurales, que se basa en procesos clave como formación, emprendimiento. También se dirige a pequeños y medianos productores rurales. Esta iniciativa busca no solo brindar oportunidades económicas, sino también contribuir al desarrollo sostenible de las áreas rurales del país. La formación en "Formulación de Proyectos" también sigue siendo una alta prioridad, con un total de 23 respuestas (19%), esto sugiere la importancia de desarrollar habilidades en la gestión de proyectos para estas organizaciones. La capacitación en "Mercadeo y Ventas" es otra área que destaca, con un total de 16 respuestas (13%), esto puede reflejar la necesidad de mejorar las estrategias de marketing y ventas en estas organizaciones sociales.

Se encontraron diferencias entre las organizaciones así: Las Asociaciones y las Juntas de Acción Comunal (JAC) tienden a mostrar necesidades de formación similares en la mayoría de las áreas. Los Consejos Comunitarios, aunque representan una minoría en la muestra, pueden tener necesidades específicas en "Cría de Animales de Corral" y "Auxiliar Contable y Financiero".

Estos datos son esenciales para el diseño de programas de formación que se adapten a las necesidades reales de las organizaciones sociales en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia. La formación debería centrarse en áreas de alta demanda y relevancia. Considerando que "Técnico Forestal y Ambiental" es una necesidad destacada, el diseño de programas relacionados con la sostenibilidad y la gestión ambiental puede ser una prioridad. Los resultados confirman la importancia de las áreas relacionadas con la sostenibilidad, la gestión de proyectos y las estrategias de marketing para estas organizaciones. La formación en "Mecánica" es menos demandada en comparación con

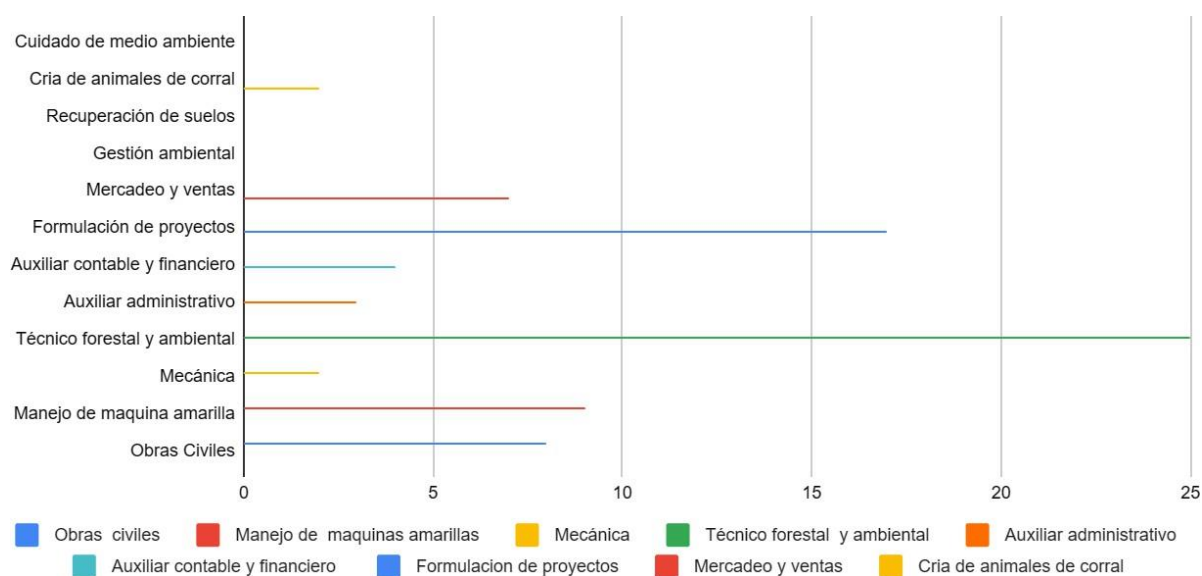
otras áreas, lo que podría indicar que esta temática es menos prioritaria para estas organizaciones.

Para concluir, los datos proporcionados indican claramente las áreas de formación prioritarias para las organizaciones sociales en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia. Estos resultados deben servir como una guía importante en la formulación de programas de formación efectivos y personalizados que respondan a las necesidades específicas de estas organizaciones.

A partir de las respuestas proporcionadas a las preguntas sobre las necesidades de formación y las preferencias de inscripción en programas de formación se presenta un análisis general que se pueden derivar la Figura 24.

## Figura 24

*Necesidades de formación por parte de las organizaciones e intereses de formación*



Fuente. *Elaboración propia, 2023*

Este análisis resume los resultados de la investigación en relación con las necesidades de formación y las preferencias de inscripción en programas de formación. A continuación se presenta un resumen de las observaciones más importantes en necesidades de formación y preferencias de inscripción, estas reflejan coherencia con las necesidades identificadas, lo que indica que la comunidad no solo reconoce estas necesidades, sino que también tiene un interés genuino en inscribirse en programas relacionados, tales como "Obras Civiles", "Manejo de Maquinaria Amarilla", "Técnico Forestal y Ambiental", y "Formulación de Proyectos" son los más destacados en términos de preferencias, lo que sugiere una alineación entre las necesidades y las aspiraciones de formación de la comunidad.

Estas preferencias proporcionan una guía valiosa para la planificación y diseño de programas de formación que sean atractivos y efectivos, podemos concluir que la investigación ha identificado áreas críticas de necesidad de formación en la comunidad, y estas áreas se alinean con las preferencias de inscripción en programas de formación. Esto proporciona una base sólida para el diseño de programas de formación relevantes y efectivos que contribuyan al desarrollo sostenible de la comunidad en el área de influencia de la empresa Mineros Colombia.

### **Objetivo 3**

Comparar las necesidades de formación de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.

## 6.5 Resultados

Cruce de información de la demanda y la oferta de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano, considerando la oferta institucional de Comfenalco, CENSA, Comfama, Sena y Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en los municipios de Caucasia, El Bagre y Sahagun.

## 6.6 Análisis

Este objetivo se abordó desde la identificación de la demanda y la oferta institucional de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano.

El análisis presentado anteriormente arroja luz sobre la distribución de la formación en las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, específicamente en las Asociaciones y los Consejos Comunales, en el contexto de la influencia de la empresa Mineros Colombia. Estos hallazgos son esenciales para comprender mejor las necesidades de formación y desarrollo humano en la región.

La Tabla 5 muestra la comparación realizada con la demanda y la oferta. Se identifica la problemática para acceder a cada una de las ofertas.

### **Tabla 5**

*Comparativo de necesidades de formación por parte de las organizaciones y problemáticas encontradas*

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
Auxiliar Administrativo	<p>Técnico Laboral en Gestión empresarial (Presencial)</p> <p>Técnico Laboral en secretariado ejecutivo (Presencial)</p>	Caucasia	CENSA	<p>La sede principal de esta organización queda ubicada en el municipio de Caucasia, las rutas de transporte son terrestre y fluvial saliendo desde la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo desde su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre. Los precios de movilidad varían entre \$70.000(zona urbana) - \$200.000 (rural) pesos colombianos, ida y vuelta. Otras de las particularidades es que CENSA por ser una entidad educativa privada los costos de matrículas son muy elevados para ciertos tipos de población.</p>
Aux. Contable y financiero	Gestión contable e información financiera	Caucasia	SENA - Complejo tecnológico agroempresaria	La sede principal del SENA está ubicada en el municipio de Caucasia, las rutas de transporte son terrestre y fluvial saliendo

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
	(Presencial)		1	<p>desde la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo desde su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre, los precios de movilidad varían entre \$70.000 (zona urbana) - \$200.000 (rural) pesos colombianos, ida y vuelta.</p> <p>Los programas técnicos y tecnológicos tienen un tiempo de duración entre 1 y 2 años, lo que financieramente dificulta la sostenibilidad, otra opción que se presentaría sería, la presencia permanente de la persona en el municipio de Cauca, lo que implica gastos de alojamiento, transporte, alimentación y otros gastos adicionales que se presentan.</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
<p>Mercadeo y Ventas</p>	<p>Técnico laboral en mercado (Presencial)</p> <p>Tecnólogo en proceso de desarrollo en mercado (Presencial)</p>	<p>Caucasia</p>	<p>- CENSA</p> <p>- SENA</p>	<p>La sede principal de esta organización está ubicada en el municipio de Cauca, las rutas de transporte son terrestre y fluvial saliendo desde la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo desde su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre, los precios de movilidad varían entre \$70.000(zona urbana) - \$200.000 (rural) mil pesos colombianos, ida y vuelta.</p> <p>Los programas técnicos y tecnológicos tienen un tiempo de duración entre 1 y 2 años, lo que financieramente dificulta la sostenibilidad, otra opción que se presentaría sería, la presencia permanente de la persona en el municipio de Cauca, lo que implica gastos de alojamiento, transporte, alimentación y otros</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				gastos adicionales que se presentan.
Formulación de Proyectos	No existe	No existe	No existe	Esta formación se presenta únicamente en programas de postgrados presenciales, en las instituciones universitarias Remington, Universidad de Antioquia. Uno de los requisitos fundamentales para acceder a esta formación es tener pregrado aprobado por Ministerio de educación Nacional .
Manejo de maquinaria amarilla	Curso técnico operaciones sin experiencia maquinaria pesada (Presencial)  Maquinaria amarilla (Presencial).	Caucasia	Comfenalco	Para esta oferta académica, las mayores dificultades que presentan son:  1- Apertura del programa, ya que necesariamente necesitan tener un cupo mínimo para darle apertura a este programa.  2- Desplazamiento y permanencia del instructor al territorio.  3- Realización de prácticas

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				<p>laborales con permanencia en el territorio.</p> <p>4- Las comunidades, no tienen información con referencia a esta clase de ofertas y registro a la caja de compensación.</p>
Técnico forestal y ambiental	Técnico laboral en prevención, gestión y control ambiental (Presencial)	Caucasia	CENSA	<p>CENSA está ubicada en el municipio de Cauca, las rutas de transporte son terrestre y fluvial saliendo desde la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo desde su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre, los precios de movilidad varían entre \$70.000(zona urbana) - \$200.000 (rural) pesos colombianos, ida y vuelta.</p> <p>Los programas técnicos y tecnológicos tienen un tiempo de duración entre 1 y 2 años, lo</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				que financieramente dificulta la sostenibilidad, otra opción que se presentaría sería, la presencia permanente de la persona en el municipio de Caucasia, lo que implica gastos de alojamiento, transporte, alimentación y otros gastos adicionales que se presentan.
Recuperación de suelo	No existe	No existe	No existe	<p>La principal oferta académica que se realiza en el territorio es liderada por entidad pública CORANTIOQUIA para la zona del bajo cauca, específicamente para las organizaciones sociales ambientales del municipio de Nechí.</p> <p>Esta formación consiste en brindar asesorías a las organizaciones para la recuperación de especies nativas, al igual que la empresa privada que hace presencia en el territorio MINEROS COLOMBIA, donde su</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				<p>principal interés es capacitar a estas organizaciones para que sean su principal proveedor en la recuperación y compensación ambiental que viene realizando en el marco de la política de responsabilidad social que la empresa lidera.</p>
Gestión ambiental	<p>Técnico laboral en prevención, gestión y control ambiental. (Presencial)</p> <p>Cuidadores de la naturaleza. (Virtual)</p> <p>Gestión de recursos naturales. (Presencial)</p>	Caucasia. El Bagre. Caucasia.	CENSA, Comfama, SENA.	<p>Para esta oferta académica, las mayores dificultades que presentan son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las organizaciones de zona rural no cuentan con cobertura ni acceso a conectividad estable para asumir las formaciones virtuales</li> <li>2. No cuentan con implementos y equipos tecnológicos requeridos para esta formación</li> <li>3. Dificil acceso de transporte y permanencia en la zona donde está la oferta educativa</li> <li>4. Estas ofertas como no están en el territorio de interés, las</li> </ol>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				<p>personas interesadas deben movilizarse hacia los centros más cercanos que se encuentran ubicados en los municipios de Caucasia y El Bagre. Las rutas de transporte son terrestre y fluvial saliendo desde la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo desde su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre, los precios de movilidad varían entre \$70.000(zona urbana) - \$200.000 (rural) pesos colombianos, ida y vuelta. y para el municipio de El Bagre por medio fluvial con un costo de \$100.000 adicional a esto se le suman los costos de alojamiento y hospedaje.</p>
Obras civiles	Obras civiles (Presencial)	Caucasia.	Comfenalco - Presencial.	Para esta oferta académica, las mayores dificultades que

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
	<p>Construcción de obras civiles (Presencial).</p> <p>Tecnología en obras civiles y construcción (Virtual).</p>	<p>Caucasia</p> <p>Sahagún</p>	<p>SENA - Presencial</p> <p>Universidad Nacional abierta y a distancia. - Virtual.</p>	<p>presentan son:</p> <p>1- Las organizaciones de zona rural no cuentan con cobertura ni acceso a conectividad estable para asumir las formaciones virtuales</p> <p>2- No cuentan con implementos y equipos tecnológicos requeridos para esta formación</p> <p>3- Difícil acceso de transporte y permanencia en la zona donde está la oferta educativa</p> <p>4- Estas ofertas como no está en el territorio de interés, las personas interesadas deben movilizarse hacia los centros más cercanos que se encuentran ubicados en los municipios de Cauca y El Bagre. Las rutas de transportes son terrestre y fluvial saliendo de la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				<p>de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo de su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre, los precios de movilidad varían entre \$70.000(zona urbana) - \$200.000 (rural) pesos colombianos, ida y vuelta. y para el municipio de El Bagre por medio fluvial con un costo de \$100.000 adicional a esto se le suman los costos de alojamiento y hospedaje.</p>
Cría de animales de corral	<p>Cría de pollos de engorde. (Presencial).</p> <p>Cría de porcinos (Presencial).</p>	SENA.	Caucasia.	<p>Esta es la principal oferta educativa de formación para el trabajo que ofrece esta institución en el territorio para la zona rural específicamente; sin embargo, presenta varias problemáticas, entre ellas:</p> <p>1- El cupo para acceder a ella es limitado.</p> <p>2- No existen los suficientes</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				<p>instructores para abarcar la demanda que presenta el territorio</p> <p>3- La falta de interés de las comunidades con la oferta académica</p> <p>4- La sostenibilidad, permanencia y concertación de los canales de distribución para materia prima y consumidor final.</p>
Curso de Mecánica	Diagnostico Automotriz inyección electrónica	Universidad Nacional de Colombia	Caucasia	<p>Esta oferta educativa está presente en la capital del Bajo Cauca (Caucasia) de manera presencial, las principales dificultades que se presentan son:</p> <p>1- Difícil acceso de transporte y permanencia en la zona donde está la oferta educativa</p> <p>2- Estas ofertas como no está en el territorio de interés, las personas interesadas deben movilizarse hacia los centros</p>

Necesidades de Formación de las organizaciones Sociales	Cursos ofertados y Modalidad	Sede	Institución	Problemática
				<p>más cercanos que se encuentran ubicados en los municipios de Caucasia y El Bagre. Las rutas de transporte son terrestre y fluvial saliendo desde la zona urbana del municipio de Nechí, tiempo de recorrido aproximado de 1 hora 30 minutos, y de la zona rural es aproximadamente 3 horas saliendo desde su territorio vía fluvial, con parada en zona urbana y realizando transbordo terrestre, los precios de movilidad varían entre \$70.000(zona urbana) - \$200.000 (rural) pesos colombianos, ida y vuelta. y para el municipio de El Bagre por medio fluvial con un costo de \$100.000 adicional a esto se le suman los costos de alojamiento y hospedaje.</p>

Nota. *Elaboración propia. 2023*

## **7 Conclusiones y recomendaciones**

### **7.1 Conclusiones**

Como resultado del instrumento aplicado a los líderes de las organizaciones sociales se puede destacar el nivel etario que componen estas organizaciones, el 60% de estos encuestados son mayores de 50 años; esta comunidad hace parte de la generación X, que tiene marcado un estilo de trabajo muy tradicional y que en su mayoría no tiene la facilidad de adaptación al mundo moderno, digital y cambios en la educación, se centran en continuar ejerciendo sus actividades económicas tradicionales.

Las comunidades han venido desligándose o alejándose de su principal actividad económica que es y fue la minería. Hoy en día se centran en la conformación de organizaciones sin ánimo de lucro; su principal fortaleza es el cuidado y la preservación del medio ambiente, gracias a la presencia de las organizaciones públicas y privadas, que hacen presencia en el área de influencia, con acompañamientos en asesorías profesionales y asistencias técnicas, con esto garantizan el suministro de mano de obra calificada y no calificada en procesos de producción que estas empresas requieren.

En el territorio se vienen adelantando articulaciones con empresas privadas que están en la zona de influencia que facilitan el acceso a una mejor educación de calidad. La empresa MINEROS COLOMBIA, en el marco de su programa de “Responsabilidad social” viene fortaleciendo las Centros Educativos Rurales con equipos de cómputo para el beneficio de la comunidad en general, generar un alto impacto positivo en la gratuidad y

sostenibilidad de la educación local, disminuyendo la brecha de deserción escolar, desarrollo de las habilidades virtuales, sostenibilidad de los ciclos propedéuticos, así como, accesibilidad a varios procesos académicos superiores.

La comparación entre las necesidades de formación y la oferta institucional resalta una disparidad significativa. La falta de sinergia entre las partes interesadas puede obstaculizar la capacidad de las organizaciones sociales para acceder a programas pertinentes y efectivos.

Los resultados de esta investigación nos indican que la comunidad en el Municipio de Nechí y su área de influencia de la empresa Mineros Colombia tiene un fuerte interés en el desarrollo sostenible y en la gestión de proyectos efectivos, ya que indican las áreas de formación de mayor demanda en la región y sugieren la dirección a seguir para promover el desarrollo sostenible y el crecimiento económico.

Los datos proporcionan una base sólida para el diseño de programas de formación que no solo sean relevantes, sino también atractivos para la comunidad. Esto puede contribuir significativamente al desarrollo de las organizaciones sociales y al fortalecimiento de la comunidad en su conjunto.

Es importante destacar que estas conclusiones pueden ser útiles para la investigación y para el diseño futuro de programas de formación y su impacto en la comunidad.

## 7.2 Recomendaciones

El desarrollo de programas personalizados facilita la creación de programas de formación que sean de carácter personalizado y adaptado a las demandas específicas de las organizaciones sociales, integrando aspectos técnicos y de desarrollo humano para mejorar la empleabilidad y el desarrollo sostenible en la región. A la vez que pueda invertirse en tecnología y recursos educativos para respaldar la implementación efectiva de programas de formación que puedan garantizar el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional.

Al poder incluir una muestra en el fomento de la participación comunitaria, se involucra activamente a todas las comunidades locales en la identificación de sus propias necesidades de formación y en la formulación de estrategias y soluciones pertinentes para fomentar un sentido de propiedad y compromiso con el proceso de desarrollo.

Por último, la propuesta de formación y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia.

### **Tabla 6**

*Propuesta de Formación y de Desarrollo Humanos de las Organizaciones Sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Colombia*

<b>Etapa</b>	<b>Actividades</b>	<b>Fechas</b>	<b>Recursos</b>
<b>Fase 1: Diagnóstico Participativo</b>	Encuestas y entrevistas con líderes y miembros de organizaciones sociales	Ene 2024 - Feb 2024	Personal de Investigación, Encuestadores, Material de oficina, Facilitadores.
	Talleres participativos para identificar las necesidades	marzo 2024 - abril 2024	Facilitadores, Material de taller.
<b>Necesidades específicas y soluciones propuestas.</b>			
<b>Fase 2: Análisis Institucional</b>	Revisión de programas de formación existentes.	Mayo 2024 - Junio 2024	Investigadores, Acceso a bases de datos.
	Evaluación de su pertinencia.		
	Establecimiento de colaboraciones con las instituciones.	Julio 2024 - Ago 2024	Personal de Enlace.
<b>Instituciones educativas y otros socios clave.</b>			<b>Colaboración, Material de presentación.</b>
<b>Fase 3: Diseño del Programa</b>	Desarrollo de módulos de formación adaptados a	Septiembre de 2024 - Octubre de 2024	Diseñadores de Contenido.
	Las necesidades identificadas.		Temas específicos, Software de diseño.
	Creación de material didáctico y recursos.	noviembre de 2024 - diciembre de 2024	Diseñadores Gráficos.
<b>Planificación de sesiones formativas.</b>			<b>Formación, aulas equipadas.</b>
<b>Fase 4: Implementación</b>	Ejecución de sesiones de formación.	Ene 2025 - Feb 2025	Facilitadores, Personal de Apoyo.
	Monitoreo continuo del progreso.		Material didáctico actualizado.
	Sesiones de retroalimentación con los participantes.	marzo de 2025 - abril de 2025	Facilitadores, Encuestas de retroalimentación.

	<b>Ajuste del programa según las necesidades emergentes.</b>		
<b>Fase 5: Evaluación y Mejora Continua</b>	Evaluación del impacto del programa.	mayo de 2025 - junio de 2025	Evaluadores, Encuestas de evaluación.
	Identificación de áreas de mejora.		
	Actualización y adaptación del programa.	Julio 2025 - Ago 2025	Diseñadores de Contenido.
<b>Reporte final y presentación a Mineros Colombia.</b>		<b>temas específicos, Personal de presentación.</b>	

**Nota:** *Las fechas y la duración son suposiciones y deben ajustarse según las circunstancias y necesidades reales del proyecto. Las casillas incompletas indican que esos detalles deben definirse durante la planificación del proyecto.*

## Referencias

- Arias, S. (2019). *De la escuela rural a la universidad: una travesía inconclusa*. Periódico *Alma Máter*.
- Arteaga, D. N. (2010). El Desarrollo humano y la generación de capacidades. *Diálogos*, (5), 47-57.
- Bastian, N. (s. f.). 3.2.- *Impacto en La Capacidad*. Scribd.  
<https://es.scribd.com/doc/178566291/3-2-Impacto-en-La-Capacidad>
- Bonggi, R. (2022). Turismo, educación y ruralidad. (*Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata*).
- Cañellas, A. (2005). Continuidad y complementariedad entre la educación formal y no formal. *Revista de educación*, 338, 9-22.)
- Castillo, K. P. D. (2016). La educación ambiental no formal, una ventana fértil al Desarrollo Rural Sostenible de la cuenca productora de agua Molino Norte, Matagalpa. *Revista Torreón Universitario*, 5(13), 29-38.
- Delgado, E. (2018). *La utilización de una metodología mixta en investigación social*. Machala: UTMACH.
- Delgado, K., Gadea, W., y Vera, S. (Coords.). Rompiendo barreras en la investigación social (pp. 164-184). En: *La utilización de una metodología mixta en investigación social*. Machala: Universidad de Machala.
- Echeverri, E. (2022, 11 noviembre). La educación rural en Colombia se enfrenta a deserción escolar, falta de recursos y corrupción. *Semana.com*.

<https://www.semana.com/educacion/articulo/la-educacion-rural-en-colombia-se-enfrenta-a-desercion-escolar-falta-de-recursos-y-corrupcion/202242/>

Francia, A. O. (2018). *El impacto de la capacitación*. Tlalnepatlan: Editorial Digital UNID.

Galván Mora, L. (2020). Educación rural en América Latina Escenarios, tendencias y horizontes de investigación. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 1(2), 48-69. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i2.8598>

Gutiérrez, L. (2019). *La educación: un grave problema de la ruralidad colombiana*. <https://aneiapre.uniandes.edu.co/la-educacion-un-grave-problema-de-la-ruralidad-colombiana/>

HOMS, M. I. P. (2001). Orígenes y evolución del concepto de educación no formal. *Revista española de pedagogía*, 525-544.

Informe de Gestión fundación Oleoducto de Colombia. (s. f.). Informe de Gestión fundación Oleoducto de Colombia. <https://www.fodc.org.co/wp-content/uploads/2021/10/Informe-de-gestion-FODC-2020-final.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2018) *Plan Rural de Educación Superior*. [https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-374283\\_recurso.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-374283_recurso.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (2008). *Documento no.6-Guía no.29: Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano*. Bogotá: Colombia.

Morales, AIRE (2022). La internacionalización de las instituciones de educación superior en la región Centroamericana. (*Doctoral dissertation, Keizer University*).

Morales, P. J. S., & Mancera, F. V. (2019). Pedagogía laboral: antecedentes históricos y situación actual de los profesionales. *Etic@ net. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 19(2), 74-99.

Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. (s. f.).

<https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02a03.htm>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (s. f.).

*Historia del Sector de Educación*. <https://es.unesco.org/themes/education/about-us/history>

Otero, J. M., Horcajo, F. L., & Atlántida, A. P. (2011). *Teoría y práctica de las competencias básicas*. (Vol. 33). Barcelona: Graó.

Plan de fortalecimiento académico y pedagógico. (s. f.). *Plan de fortalecimiento académico y pedagógico*. <https://colombiaaprende.edu.co/recurso-coleccion/plan-de-fortalecimiento-academico-y-pedagogico>

Proyecto Construyendo Capacidades Empresariales. (s. f.).

[https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/programas-y-proyectos/Paginas/Proyecto\\_Construyendo\\_Capacidades\\_Empresariales.aspx](https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/programas-y-proyectos/Paginas/Proyecto_Construyendo_Capacidades_Empresariales.aspx)

Revista Grupo Mineros Colombia. (s. f.). *Revista Grupo Mineros Colombia*.

<https://mineros.com.co/DocumentDownload>

Saavedra, J. E., & Medina Durango, C. A. (2012). *Formación para el Trabajo en Colombia*. Bogotá: CEDE.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), pp. 102-122

Sánchez, P. J., Vega, F. (2019). El bienestar en las instituciones educativas como factor de calidad. *Revista de la Universidad de Granada*.  
<https://doi.org/10.30827/eticanet.v19i2.11850>

Sánchez-Cañón, E., Ríos Moyano, D. K., & Sosa Rico, M. D. (2019). Propuestas didácticas en educación superior rural. Caso Utopía. *Revista de la Universidad de La Salle*, 2019(79), 179-199.

SENA EMPRENDE RURAL. (s. f.). SENA EMPRENDE RURAL.

<https://www.fondoemprender.com/SitePages/SENA%20Emprende%20Rural.aspx>

Smitter, Y. (2006). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. *Laurus*, 12(22), 241-256.

Tasa de analfabetismo. (s. f.).

[https://www.dane.gov.co/files/censos/boletines/bol\\_educacion.pdf](https://www.dane.gov.co/files/censos/boletines/bol_educacion.pdf)

[https://www.dane.gov.co/files/censos/boletines/bol\\_educacion.pdf](https://www.dane.gov.co/files/censos/boletines/bol_educacion.pdf)

Universidad de Pamplona (2014) *Problemas Rurales Colombianos*. Programa de Educación a Distancia.

[https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIIG/home\\_109/recursos/octubre2014/educacionfisica/semestre3/09092015/problemasruralescolombianos.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIIG/home_109/recursos/octubre2014/educacionfisica/semestre3/09092015/problemasruralescolombianos.pdf)

USAID BAJO CAUCA. (s. f.). USAID BAJO CAUCA.

[https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00X988.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X988.pdf)

Valenzuela, L. I. (2021). Desarrollo humano y contextos histórico-institucionales: aportes de la teoría social y política de GWF Hegel. *Revista de Ciencias Sociales*, ISSN: 0718-3631, 30(47), 8-38.

## Anexos

**Anexo 1 :** *Encuesta “Formación para el trabajo y el desarrollo humano para las organizaciones sociales del Municipio de Nechí” Código QR*



Para darle cumplimiento al objetivo de investigación se diseñó un cronograma con las herramientas e instrumentos según el tipo de investigación, que se aplicó a la muestra seleccionada, con el fin de recoger los datos e información necesaria y posteriormente ser analizada a la luz de los objetivos propuestos y dar unos resultados encaminados a la contribución de la formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales.

Se plantea el camino a seguir como una guía junto a los objetivos, actividades, técnicas, fuentes y resultados planteados.

## Anexo 2

### Plan de acción desarrollado con resultados por objetivo específico

Objetivos Específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fuentes de investigación	Resultados
Caracterizar las necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio Nechí, del área de influencia de la empresa mineros Aluvial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de instrumento: encuesta.</li> <li>- Aplicación de instrumento.</li> <li>- Tabulación de información recolectada.</li> <li>- Análisis de información recolectada.</li> </ul>	Recolección de información con encuesta.	Encuesta con representantes de las organizaciones sociales del área de influencia de Mineros Aluvial.	Información para el diagnóstico de necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Aluvial.
Identificar la oferta institucional formación para el trabajo y el desarrollo humano de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, de influencia de la	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de oferta institucional mediante rastreo de información</li> <li>- Análisis de información recolectada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recolección de información con algunas preguntas en la encuesta (a partir de la número 9).</li> <li>- Recolección de información</li> </ul>	Sitios web institucionales	<p>Lista de oferta institucional</p> <p>Las principales instituciones educativas consultadas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- COMFENALCO - Caucasia</li> <li>- CENSA - Caucasia</li> <li>- COMFAMA</li> <li>- SENA-CTGAC</li> </ul>

Objetivos Específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fuentes de investigación	Resultados
empresa Mineros Aluvial.		mediante rastreo de información en sitios web institucionales y documental.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- SYSTECOM</li> <li>- CIANCO</li> <li>- Academia de Cosméticos Fredelfy</li> <li>- Universidad Nacional Abierta y a Distancia</li> </ul>
Comparar las necesidades de formación de las organizaciones sociales del Municipio de Nechí, del área de influencia de la empresa Mineros Aluvial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de información recolectada</li> <li>- Comparación de demanda con oferta de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano.</li> </ul>	Análisis mediante cuadro comparativo de información de recolectada en objetivos 1 y 2.	Resultados de análisis de la encuesta y rastreo de la oferta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cruce de demanda con oferta de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano.</li> </ul> <p>Las principales necesidades de formación para el trabajo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiental</li> <li>- Criadero de Cerdos</li> <li>- Embajadores de progreso, tierra dorada</li> <li>- Maestro de Obra</li> <li>- Medio ambiente</li> <li>- Preservación de especies en vía de extinción</li> <li>- Sistemas</li> <li>- Embajadores de progreso (operadora minera)</li> <li>- Sostenibilidad</li> <li>- Técnico ambiental</li> </ul>

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Técnicas de investigación</b>	<b>Fuentes de investigación</b>	<b>Resultados</b>
				<ul style="list-style-type: none"><li>- Embajadores de progreso</li><li>- Facturación electrónica</li><li>- Reforestación</li></ul>