

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: SU
INFLUENCIA EN UNA EMPRESA FORESTAL EN COLOMBIA

MARTHA BRIGITTE RODRÍGUEZ TARQUINO

D5201618

Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia

Asesor

JUAN PABLO SÁNCHEZ ACEVEDO
DE LA ASIGNATURA SEMINARIO DE GRADO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA

2020

1. Resumen

Este documento pretende revisar las oportunidades, y maneras de gestionarlas, para que empleados de una empresa forestal en Colombia puedan tener acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano (en adelante, ETDH). Los trabajadores de zonas rurales son personas que, en su mayoría, han tenido escasas oportunidades de formación académica y profesional, lo cual ha generado un retraso en el progreso social y económico. Algunos de los trabajadores de la empresa forestal tomada como caso, cuentan con potencial para mejorar los procesos que llevan en su cotidianidad, pero no tienen los conocimientos para llevarlos a cabo; asimismo, varios de ellos quieren trascender sus conocimientos de lo empírico. Realizar un estudio como el descrito anteriormente, permitiría orientar a empresas del sector rural, independientemente de su actividad económica, sobre las oportunidades de formación educativa que se les puede brindar a los trabajadores del campo. Por otro lado, daría cuenta del impacto que esto puede generar tanto en el desarrollo de dichos trabajadores, como en el crecimiento de las organizaciones en las que trabajan.

Palabras clave: gestión del conocimiento, empresa forestal, educación para el trabajo y desarrollo humano.

2. Abstract

This document aims to obtain the opportunities and ways of managing them, so that Colombian forestry company employees can have access to education for work and human development. Workers in rural areas are people who, for the most part, have not had academic and professional training opportunities, which has caused a delay in social and economic progress. Some of the forestry company workers taken as a case have the potential to improve the processes they carry out in their daily lives, but they do not have the knowledge to carry them out. In addition, several of them want to transcend their knowledge of the empirical. Carry out a study such as the one described above, orient companies in the rural sector, specifically in their economic activity, on the educational training opportunities that they can offer to rural workers. On the other hand, they can account for the impact that this can generate both in the development of these workers and in the growth of organizations in the tasks.

Keywords: knowledge management, Forestry Company, education for work and human development.

3. Introducción

Colombia es un país con gran potencial agrícola, pecuario y de silvicultura para ser competitivo y aportar en mayor medida al crecimiento económico y social de este. En medio del proceso de construcción de paz, un reto como nación es fijar mayor atención en el sector rural para garantizar la transformación del campo en una fuente segura de desarrollo; para ello, es indispensable contar con alianzas entre el Estado y empresas privadas que viabilicen el desarrollo de proyectos productivos que, a su vez, conlleven procesos de innovación y modernización en el sector.

En la primera parte de este documento se presenta una revisión de la normatividad que regula la ETDH en Colombia; asimismo, se exponen las oportunidades que tienen las empresas para acceder a este tipo de educación y cómo estas se pueden implementar con sus trabajadores.

En la segunda parte, se presentan los tipos de conocimiento que se pueden desarrollar en una organización. Además, se expone un modelo para gestionar el conocimiento en ella.

En la última parte se ilustra el posible impacto de este tipo de educación en los trabajadores de campo de una empresa forestal en Colombia, atendiendo a su condición de ruralidad dispersa. Además, se hace una descripción sobre la manera en que el desarrollo y crecimiento personal del trabajador, producto del proceso educativo, influye en la organización. Finalmente, se presentan unas conclusiones al respecto del potencial que provee la gestión del conocimiento a partir de programas de formación dirigidos a sectores rurales.

4. ETDH en Colombia

4.1 Definiciones y regulación normativa

El Art. 1 de la Ley 1064 del 26 julio de 2006 (Ministerio de Educación Nacional, 2006), reemplazó el concepto de “Educación no formal” regulado en la Ley 115 de 1994 (Ministerio de Educación Nacional, 1994) por el de “ETDH”; esta última hace parte del servicio educativo público y su objetivo es suplir conocimientos, complementarlos, actualizarlos y brindar formación en componentes académicos o laborales y conlleva a la certificación de aptitud ocupacional.

La ETDH comprende la formación continua enfocada en lo personal, comunitario y cultural. Está basada en la noción integral del individuo en la que una entidad educativa establece un proyecto institucional de educación y a su vez, esta se dispone en programas flexibles sin estar sujeta al conjunto de grados o niveles como sí lo están en los programas de educación formal (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

La Formación para el trabajo abarca una metodología formativa sistemática, en la que los individuos adquieren y generan competencias a lo largo de su vida laboral. Tales competencias se relacionan con diferentes ámbitos ocupacionales que están referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. En la ocasión en que el individuo desarrolla tales competencias, se amplía la oportunidad de practicar alguna de tales actividades productivas ya sea como emprendedor o empleado (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

4.2 Programas de Formación

En los programas de formación de la ETDH, se encuentran dos tipos de programas, los relativos a lo académico y aquellos correspondientes a lo laboral. Estos se definen o caracterizan de la siguiente forma:

Los programas de formación académica se enfocan en actividades culturales y recreativas así como en programas de formación democrática que benefician la participación del individuo en el trabajo comunitario e institucional. A su vez, incluyen la validación de la educación formal básica y media por ciclos, y promueven la educación en humanidades, arte, tecnología y ciencia. Tales programas deben tener como mínimo, una duración de 160 horas. (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

Los programas de formación laboral son caracterizados por el Ministerio de Educación Nacional (2015) de la siguiente manera:

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (p. 381).

Para este trabajo, se tiene interés en aludir a programas de formación laboral dirigida a los adultos, centrada en conocimientos actualizados en materia de participación comunitaria y el aprovechamiento y cuidado de los recursos naturales, entre otros. (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

4.3 Entidades o instituciones prestadoras del servicio de ETDH

Actualmente, en Colombia, existen diversas instituciones que ofertan programas de ETDH. Mediante la Resolución 3936 del 25 de marzo de 2015, el Ministerio de Educación Nacional creó el Grupo de ETDH, el cual está adscrito al Despacho del Viceministro de Educación Superior. El

objetivo de este grupo es trabajar en el mejoramiento continuo de la oferta educativa de las entidades certificadas para impartir ETDH. Es así como dicho grupo debe apoyar los procesos de certificación de calidad de las instituciones y de los programas, así como regular su creación y renovación como los costos educativos de los mismos.

El objeto de estudio que se aborda en este documento pretende aludir a programas de ETDH que pueda ser ofertado a cualquier tipo de empresa. Para tener un referente general, se describen dos entidades que ofrecen programas de este tipo de forma gratuita: el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– y la entidad Aseguradora de Riesgos Laborales –ARL–. No obstante, para el desarrollo posterior del escrito, se tomarán como ejemplo programas del SENA o de entidades gubernamentales que tienen algún tipo de seguimiento académico y que, por tanto, proveen información útil para sustentar el ensayo.

4.3.1 El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

A continuación se presenta la definición y objetivos generales del SENA.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (s.f.), se define como:

Un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados (pág. 1).

El Estado facultó a esta institución para articular mediante la vinculación como aprendiz, empleado o subempleado la formación profesional integral con las metas del Gobierno y las

necesidades que demandan las empresas en cuanto a recursos humanos. A su vez, el SENA cuenta con el apoyo del Gobierno para invertir en infraestructura que permita mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores de todas las regiones del país (Servicio Nacional de Aprendizaje, s.f.).

En el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, sus programas van desde cursos cortos (los cuales no requieren presencialidad necesariamente) hasta programas de formación técnica y tecnológica (los cuales requieren de presencialidad). Para acceder a estos programas, basta con realizar una preinscripción por medio de la página web del SENA y el aplicativo SOFIA PLUS. Una vez se está inscrito en el aplicativo, se puede consultar la oferta educativa y elegir el curso o programa de interés. Algunos cursos o programas requieren de prerequisites básicos como es acceso a un computador con internet y correo electrónico.

Los cursos más básicos que ofrece el SENA enseñan un manejo básico de programas de Office y correo electrónico, así como navegación en sitios web. Cuando los trabajadores no puedan tener acceso a un computador con internet en su sitio de residencia o trabajo, la empresa empleadora, junto con el Gestor Empresarial asignado por el SENA, pueden programar jornadas de capacitación en los centros de formación a nivel nacional con los que cuenta el SENA.

Por lo anterior, se puede decir que las empresas no tendrían excusa para no gestionar el acceso de sus trabajadores a las oportunidades de formación en la ETDH que ofrece una entidad pública de orden nacional como el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

4.3.2 Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL Sura

La Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL Sura es una entidad que fue creada con la regulación de la reestructuración del Sistema General de Riesgos Laborales en la Ley 100 de 1993. La ARL Sura, ofrece cursos cortos de capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se imparten en forma presencial o virtual y de forma grupal o individual. Dichas capacitaciones se deben coordinar con el asesor asignado a la empresa en donde se puede, por un

lado, programar visitas a la empresa de parte de un instructor, y por otro, una visita de los trabajadores a un centro de formación y capacitación designado por la ARL.

Los centros de formación de la ARL Sura se ubican en diferentes regiones a nivel nacional. La asignación en una u otra región, depende de los centros de trabajo que tenga la empresa a nivel nacional y, asimismo, se revisa la facilidad de horarios y desplazamiento de los trabajadores a los sitios de capacitación.

La ARL Sura cuenta con ciclos de aprendizaje administrados vía web por un aplicativo denominado *Colegio de Gestión del Riesgo* (ARL - SURA, s.f.). En dicho aplicativo, se puede consultar diferentes temáticas relacionadas con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, entre ellas, algunas que permiten fomentar ambientes adecuados de trabajo en donde prime el bienestar general y las prácticas saludables. Dichas prácticas se relacionan con la puesta en marcha de la normatividad que regula el manejo adecuado de herramientas de trabajo y con las maneras en que estas pueden ser utilizadas técnicamente de manera correcta.

Ahora bien, los temas de capacitación que se tratan en la ARL no solo contribuyen en un funcionamiento adecuado de herramientas de trabajo, sino también en la construcción de ambientes saludables de trabajo donde prime el bienestar y la salud física, emocional y mental de los trabajadores.

4.4 Interés por implementar la ETDH en una empresa forestal en Colombia

Colombia cuenta con un gran potencial en el sector rural para explotar productos agrícolas, pecuarios y de silvicultura; y así, contribuir en mayor medida al crecimiento económico y social del país. En medio del proceso de construcción de paz, un reto como nación es fijar mayor atención en el sector rural para garantizar la transformación del campo en una fuente segura de desarrollo; para ello, es indispensable contar con alianzas entre el Estado y empresas privadas que viabilicen

el desarrollo de proyectos productivos que, a su vez, conlleven procesos de innovación y modernización en el sector. Tales procesos de innovación y modernización que contribuyen al crecimiento y desarrollo humano, social y económico, requieren de la capacitación constante y gestión del conocimiento de los trabajadores de las empresas que pertenecen al sector rural.

5. Gestión del conocimiento en una empresa forestal en Colombia

Este capítulo, en un primer momento, precisa los tipos de conocimiento que se puede desarrollar en la empresa forestal tomada como ejemplo, atendiendo a su condición de ruralidad dispersa (Departamento Nacional de Planeación, 2014). Luego, expone una manera en que estos conocimientos pueden ser gestionado; para este caso se emplea el *Modelo de Creación de Conocimiento* planteado por Nonaka y Takeuchi (1995) citado por Calvo (2018, p. 144).

5.1 Tipos de conocimiento

En toda organización es posible identificar dos tipos de conocimiento en sus trabajadores: (i) el *conocimiento tácito* que se refiere a aquel basado en experiencias propias y el cual no es fácilmente identificable para transmitir a otros; y (ii) el *conocimiento explícito* que se refiere a aquel que se puede expresar y codificar fácilmente (Calvo, 2018).

Adams y Bruce (2003) consideran que la *gestión del conocimiento* en las organizaciones comprende la habilidad de una organización para aumentar el conocimiento tácito y generar condiciones suficientes para intercambiar información entre los sujetos y áreas que pertenecen a dicha organización.

En correspondencia con lo expuesto por Trullén, Lladós y Boix (2002), tal gestión se enmarca en la *economía del conocimiento*, marco a partir del cual tanto la academia como el sector productivo consideran que una adecuada gestión del conocimiento facilita el tránsito hacia una ventaja competitiva en las organizaciones y su sostenibilidad en el tiempo. En lo que sigue, se

presenta un modelo de creación de conocimiento idóneo para el contexto de la empresa tomada como ejemplo.

5.2 Modelo de creación de conocimiento

Tomando como referencia lo anterior, con este documento se pretende plantear el potencial de la *gestión del conocimiento* en una empresa forestal. Para este caso, se enfatiza en programas de capacitación y formación en ETDH que tengan como propósito seguir el *Modelo de Creación de Conocimiento*, propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995) citado por Calvo (2018, p. 144). Este modelo en espiral incluye los siguientes procesos (Figura 1):

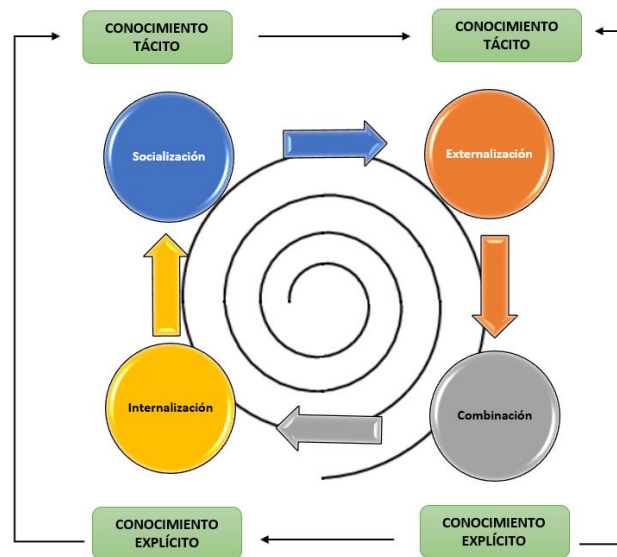


Figura 1. Modelo de Creación de Conocimiento

Fuente: Elaboración propia

- *Socialización*: ocurre cuando se genera conocimiento tácito partiendo de experiencias compartidas, modelos mentales y creencias propias del individuo.
- *Externalización*: sucede cuando se convierte el conocimiento tácito en conocimiento explícito, dicho de otra forma, es cuando el conocimiento tácito se codifica para compartirlo con otros.
- *Combinación*: sucede cuando se crea nuevo conocimiento explícito partiendo de conocimiento explícito que esté dentro o fuera de la organización.

- *Internalización*: es la última etapa del ciclo y se da cuando se comparte en la organización el conocimiento explícito creado y a su vez, se convierte en conocimiento tácito.

Así mismo, se considera como un insumo pertinente para implementar dicho modelo, tomar situaciones o problemáticas cotidianas de los trabajadores de su entorno empresarial (Oviedo, 2019). Esto favorece el desarrollo de un conocimiento tácito significativo que ellos pueden articular tanto práctica como teóricamente en su actividad laboral.

6. Impacto de la ETDH en una empresa forestal en Colombia

En las dos últimas décadas, producto del interés del Estado por cerrar la brecha existente entre la educación rural y la educación urbana (respetando sus particularidades), se ha procurado apoyar la generación de programas educativos dirigidos a la población rural, particularmente, a la dispersa¹. Es así que son varios los programas de educación formal y no formal que se han consolidado o creado con el propósito de capacitar a los campesinos para que tengan mejores condiciones laborales y económicas; ejemplos de estos son: *Multiplicadoras de Salud y Bienestar Rural –MSBR* (Rojas, 2007), *Jóvenes Rurales Emprendedores – JRE* (Steiner, Rojas, y Millán, 2010) y *Plan Especial de Educación Rural* (Ministerio de Educación Nacional, 2018).

Estas tres iniciativas (la primera promovida por el gobierno del Tolima, la segunda por el SENA y la tercera por el Ministerio de Educación Nacional), cuyos procesos formativos tuvieron un seguimiento y fueron evaluados (o están siendo evaluados) por equipos académicos, muestran resultados ambiguos en relación con el impacto que estos generaron o han generado tanto en la vida personal de quienes los tomaron, como en las empresas o localidades rurales de los beneficiarios de tales programas.

¹ Ruralidad dispersa: Son aquellos municipios y Áreas No Municipalizadas (ANM) que tienen cabeceras pequeñas y densidad poblacional baja –menos de 50 hab/km²– (Departamento Nacional de Planeación, 2014).

Por ejemplo, dentro de las percepciones que generó el programa MSBR, las beneficiarias manifestaron este como una opción que les brindó posibilidades de cambio personal o laboral por cuanto solventó, en algo, la carencia de oportunidades a las que se veían enfrentadas. El programa generó madurez e incremento de valores en cada una de ellas. Además, les permitió ampliar sus capacidades en búsqueda de oportunidades tanto en el sector urbano como en su contexto local. Aun cuando se evidenció un incremento en los conocimientos sobre las prácticas cotidianas que incidían en la calidad de vida familiar, en la salud, la nutrición, el saneamiento ambiental, etc., no se observó un incremento de empleabilidad real ni una implementación directa, en sus sitios de trabajo, de los conocimientos obtenidos (Rojas, 2007); esto es, no se evidenció una transformación de ese conocimiento a un conocimiento tácito.

En un sentido similar, una evaluación realizada al programa JRE (el cual fue ofrecido por el SENA), deja ver que el 62% de los beneficiarios mejoraron las condiciones laborales y personales, y el 77% aumentó sus ingresos. No obstante, a diferencia del programa MSBR, sus egresados revelaron que el programa JRE fue exitoso por cuanto les permitió conseguir nuevos empleos, desarrollar un proyecto productivo o mejorar sus condiciones de empleabilidad en sus empresas actuales (Steiner, Rojas, y Millán, 2010); esto es, les permitió transformar el conocimiento aprendido en conocimiento tácito.

Una cuestión natural que emerge de los resultados de estos dos programas se puede resumir en la siguiente pregunta: ¿qué elementos claves tuvo en cuenta el programa JRE, a diferencia del programa MSBR, que implicó tener un mejor impacto en las condiciones laborales y de conocimiento tácito en sus beneficiarios?

La respuesta se puede resumir en las características que componen el programa de formación impartido por el SENA. En primera instancia, estos contemplan como propósito generar un alto impacto en la comunidad de donde provienen sus estudiantes rurales; en este sentido, involucran en sus programas formativos, sus prácticas económicas y de trabajo cotidianas (Steiner, Rojas, y Millán, 2010). Por otro lado, aunque los programas de formación que ofrece el SENA no

manifiestan de manera explícita que se fundamentan en el *Modelo de Creación de Conocimiento* propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995) citado por Calvo (2018, p. 144), implícitamente se puede reconocer en ellos *procesos de socialización* de conocimiento tácito ya adquirido, y de *internalización* de conocimientos nuevos que los mismos programan ofrecen.

Para ilustrar un ciclo formativo de un programa de gestión de conocimiento con las condiciones deseadas (descritas en la Sección 5.2), que potencialmente obtenga resultados similares al programa JRE y los complemente, enseguida se expone un ejemplo hipotético de cómo el *Modelo de Creación de Conocimiento* que usa un problema de la empresa forestal objeto de este estudio podría favorecer un mejor impacto del programa de formación tanto en sus beneficiarios como en la empresa misma.

6.1 Ejemplo hipotético de ejecución del Modelo de Creación de Conocimiento

Supóngase que, durante un proceso formativo contratado por la empresa forestal, el instructor del curso pregunta por una situación recurrente en la práctica laboral. Mediante un *proceso de socialización* el supervisor de campo, beneficiario del programa, manifiesta el siguiente caso:

El jefe administrativo y financiero de la compañía, requiere preparar una propuesta para presentarla ante un potencial cliente que está interesado en contratar servicios de asistencia técnica en el mantenimiento de plantaciones forestales. Con el fin de sustentar la propuesta, él me solicita la siguiente información técnica: (i) Rendimiento de la maquinaria (tractores principalmente), y (ii) tiempo estimado (hora/hombre) por hectárea de la actividad a desarrollar.

Yo, como respuesta a la solicitud hecha por mi jefe, envío una información que está solamente soportada en mi experiencia. Dependiendo del tipo de mantenimiento recorro a mi memoria para decidir si se necesitan 2, 3, o 20 hombres, y 1 o 5 tractores, por ejemplo.

Ante esta respuesta, el instructor reconoce un conocimiento tácito del trabajador que, en el marco del desarrollo del *Modelo de Creación de Conocimiento* que constituye el programa, él debe hacer progresar haciendo que el supervisor de campo vivencie los demás procesos del Modelo, a saber: la *externalización*, *combinación* e *internalización*. A continuación, se presenta una breve descripción de cómo ello puede ocurrir:

- Respecto a la *externalización*: El instructor pide hacer un breve escrito que capture información histórica al respecto de los dos asuntos que le ha solicitado su jefe. En él, el instructor le pide que comente los elementos que él considera que son claves para dar respuesta a la solicitud. Se espera que el supervisor dé cuenta de asuntos como: rendimiento de combustible, kilometraje de recorridos del tractor, tiempos de ejecución por parte de los operarios, cantidad de fertilizante a aplicar, etc. El propósito de este proceso del modelo es que el supervisor se dé cuenta de que su conocimiento tácito se puede enunciar no solo con el propósito de comunicar, sino también de complejizarlo.
- Respecto a la *combinación*: Hecho el informe por parte del supervisor, el instructor les enseña a los beneficiarios del programa diferentes estrategias y herramientas tanto para realizar las prácticas rutinarias (conocimiento tácito) de manera más técnica, como para externalizarlas de una manera más sistemática. Por supuesto, este tipo de conocimiento es nuevo para los trabajadores y complementa, con una visión externa a su entorno, su conocimiento tácito. La información novedosa, para este caso, puede consistir en el uso de softwares especializados pero básicos como Excel (para sistematizar información), y propiedades aritméticas como reglas de tres simples o compuestas y uso de porcentajes (para realizar fórmulas simples que se usen en dicho software).
- Respecto a la *internalización*: El instructor pide, ante una nueva solicitud similar a la hecha previamente por el jefe administrativo, que el supervisor (y en general, los beneficiarios del programa) desarrollen los aspectos considerados en el proceso de combinación de forma tal

que, en su práctica laboral, ellos usen los nuevos aprendizajes. Si lo hacen, este nuevo conocimiento se ha transformado en un nuevo conocimiento tácito.

Terminado el proceso de formación, si se convierte en rutina la implementación de los conocimientos adquiridos por los trabajadores, es posible asegurar que dicho programa ha cumplido con sus expectativas. Esto implica que tanto el trabajador como la empresa se han beneficiado del proceso formativo: el trabajador, porque ha convertido un aprendizaje nuevo en un conocimiento tácito que le hace robustecer y complejizar su labor; la empresa, porque la gestión del trabajador mejora, y los recursos humanos y financieros se optimizan.

7. Conclusiones

Mediante este escrito se ha pretendido poner de manifiesto el potencial de la gestión del conocimiento de los trabajadores de una empresa forestal en Colombia, a través de programas de ETDH. En correspondencia con lo manifestado por Cabalé y Rodríguez (2017) existen exigencias de la realidad de los países con condiciones especiales (e.g., con ruralidad dispersa, en postconflicto, en desigualdad) que se deben cubrir con procesos de formación y educación en el marco de tales programas que puedan conjugar la inmediatez y su práctica laboral.

En ese marco se ha advertido sobre la importancia de que estos programas (i) se sustenten en el *Modelo de Creación de Conocimiento* propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995) citado por Calvo (2018, p. 144), y (ii) empleen situaciones o problemáticas cotidianas del entorno empresarial de los trabajadores incursos en el programa (Oviedo, 2019).

Considerar estos dos asuntos en un programa de formación como el citado, no solo posibilita un mejoramiento en el nivel educativo de los beneficiarios, sino que redundará en el incremento de sus posibilidades para tener una vida digna reflejada en mejoras salariales o laborales. Asimismo, el hecho de que estos programas se sustenten en problemáticas propias de la organización empresarial implica considerar que los conocimientos tácitos con los que cuentan los empleados puedan ser sistematizados, cuestionados, complejizados y complementados, de forma tal que

impliquen un mejoramiento de las prácticas rutinarias de la empresa. Con este escenario, no solamente el recurso humano de la organización se potencia, sino que también el recurso financiero se optimiza y la inversión hecha en el plan de formación se retribuye.

De manera más general, gestionar el conocimiento de trabajadores situados en zonas rurales mediante este tipo de programas, no solo posibilita el aumento de los niveles educativos alcanzados por la población beneficiaria en una sociedad tan inequitativa como esta, sino que propicia un desarrollo económico para la empresa y región involucradas. Asimismo, de manera indirecta, impacta positivamente sobre factores de criminalidad o de reincidencia violenta, de forma tal que la construcción de paz se pueda realizar de manera sostenible (Ministerio de Educación Nacional, 2018).

8. Referencias

- Adams, G., & Bruce, L. (2003). Sistemas de gestión del conocimiento y desarrollo de una ventaja competitiva. *Revista de Gestión del Conocimiento*, 7(2), 54.
- ARL - SURA. (s.f.). *Instructivo ingreso al colegio gestión del riesgo*. Recuperado el 29 de junio de 2020, de https://www.arlsura.com/files/instructivo_colegio_riesgo_50_horas_sg_sst.pdf
- Cabalé, E., & Rodríguez, G. (2017). Educación no Formal: potencialidades y valor social. *Revista Cubana de Educación Superior*, 36(1), 69-83. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000100007
- Calvo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 19(1), 140-163.
- Departamento Nacional de Planeación. (diciembre de 2014). *Misión para la transformación del campo*. Recuperado el 30 de junio de 2020, de Definición de Categorías de Ruralidad: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/2015ago6%20Documento%20de%20Ruralidad%20-%20DDRS-MTC.pdf>

- Ministerio de Educación Nacional. (8 de febrero de 1994). *Ley General de Educación*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>
- Ministerio de Educación Nacional. (16 de junio de 2006). *Decreto 2020 de 2006*. Obtenido de Organización del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo: https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-105280_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (26 de julio de 2006). *Ley de educación para el trabajo y desarrollo humano*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1673231>
- Ministerio de Educación Nacional. (26 de mayo de 2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. Obtenido de Decreto 1075 de 2015: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%201075%20DEL%2026%20DE%20MAYO%20DE%202015.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015, mayo 26). *Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. Retrieved from <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%201075%20DEL%2026%20DE%20MAYO%20DE%202015.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2016, febrero 3). *Definiciones*. Retrieved from <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-printer-234968.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Plan especial de educación rural. Hacia el desarrollo rural y la construcción de paz*. Bogotá, D.C.: Ministerio de Educación Nacional. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-385568_recurso_1.pdf
- Oviedo, E. (12 de julio de 2019). *Aprendizaje basado en problemas como herramienta didáctica en programas de educación para el trabajo y desarrollo humano*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/32117>
- Rojas, P. (2007). *El papel de la educación no formal en el desarrollo rural: análisis de la incidencia del programa de multiplicadoras de salud y bienestar rural, en la comunidad beneficiada del municipio de Líbano, Tolima*. Tesis de Maestría. Bogotá. D.C.: Pontificia

- Universidad Javeriana. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ecologia/tesis10.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (s.f.). *SENA*. Recuperado el 17 de junio de 2020, de <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Steiner, R., Rojas, R., & Millán, N. (2010). *Evaluación De Impacto del Programa Jóvenes Rurales Emprendedores del Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena*. Bogotá, D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/pe/evalua_impac_jovenes_rura_emprende.pdf
- Trullén, J., Lladós, J., & Boix, R. (2002). Economía del conocimiento, ciudad y competitividad. *Investigaciones Regionales*(1), 139-161. Recuperado el 18 de junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/289/28900106.pdf>