

Identificación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del
sector rural de La Ceja y La Unión Antioquia

Eduardo Castro Bedoya
Cesar Enrique Jaraba Capataz

Directora
Mg. Sc. Marilyn Vanegas García
Candidata a Doctora en Estudios Sociales

Codirectora
Sandra Patricia Hernández Rincón (PhD)

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano
Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Noviembre 2023

Resumen

La investigación aborda la identificación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja y la Unión, que corresponde a los contextos cambiantes y los desafíos de las nuevas tecnologías requieren con urgencia de intervenciones que sean pertinentes con las nuevas dinámicas sociales, culturales, políticas y económicas de los habitantes de las zonas rurales. Asimismo, se examina la situación del problema en un ámbito internacional desde el concepto de la Organización Internacional del Trabajo; hasta el contexto nacional desde el análisis del Organización Internacional del Trabajo. Se elabora una justificación en la cual se fundamenta la importancia de reconocer la realidad de las personas que habitan los campos y el desarrollo que tienen a partir de las habilidades personales y grupales. El objeto de estudio describe las habilidades laborales enfocadas en los pequeños productores agropecuarios. El marco teórico sustenta la construcción de una aproximación a las habilidades laborales de los pequeños productores del sector rural basada en el desarrollo humano. esta perspectiva, el desarrollo humano hace parte de una visión en la cual, se amplían las oportunidades de las personas en aspectos tales como la vida prolongada, la salud, el acceso a la educación, los recursos necesarios para disfrutar de la vida decente, la libertad política, económica y social, el respeto por los derechos humanos y las posibilidades para el despliegue de la creatividad, la producción de sí mismo. Se utilizó una metodología cualitativa con enfoque fenomenológico para comprender las habilidades, prácticas y experiencias cotidianas y articular las similitudes y diferencias en los significados de los seres humanos. Como conclusión se puede las habilidades de los pequeños productores están vinculados con promover espacios de formación que haga mucho más técnica las labores, promueva el emprendimiento, las capacidades personales de los productores y las habilidades cognitivas para la gerencia, planificación, manejo del talento humano, gestión financiera y administrativa entre otros.

Palabras Clave: Habilidades laborales, productores agrícolas, sector rural, sistemas productivos

Abstract

The research addresses the identification of the work skills of small agricultural producers in the rural sector of La Ceja and La Unión, which corresponds to the changing contexts and the challenges of new technologies urgently require interventions that are relevant to the new social dynamics cultural, political, and economics of the inhabitants of rural areas. Likewise, the situation of the problem at an international level is examined from the concept of the International Labor Organization to the national context from the analysis of the International Labor Organization. A justification is developed on which the importance of recognizing the reality of the people who inhabit the fields and the development they have based on personal and group skills is based. The object of study describes the work skills focused on small agricultural producers. The theoretical framework supports the construction of an approach to the labor skills of small producers in the rural sector based on human development. From this perspective, human development is part of a vision in which people's opportunities are expanded in aspects such as prolonged life, health, access to education, the resources necessary to enjoy a decent life, political, economic and social freedom, respect for human rights and the possibilities for the deployment of creativity, the production of oneself. A qualitative methodology with a phenomenological approach was used to understand everyday skills, practices and experiences and articulate the similarities and differences in the meanings of human beings. In conclusion, the skills of small producers are linked to promoting training spaces that make work much more technical, promote entrepreneurship, the personal capabilities of producers and cognitive skills for management, planning, management of human talent, financial and administrative management among others.

Keywords: Labor skills, agricultural producers, rural sector, productive systems

Tabla de Contenido

1. Título del Proyecto	¡Error! Marcador no definido.
1.1	situación del problema 7
1.2	justificación 11
1.3	Objetivos 12
1.3.1	Objetivo General 12
1.3.2	Objetivos Específicos 12
2.	ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS 13
2.1	marco teórico 13
2.2	antecedentes empíricos 19
3.	DISEÑO METODOLÓGICO 22
3.1	tipo de investigación 22
3.2	participantes 22
3.3	técnica recolección de datos 23
3.4	procedimiento análisis de datos 25
3.5	presupuesto ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.6	cronograma ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4.	RESULTADOS 26
4.1	Identificación de las habilidades de los pequeños productores agropecuarios del sector rural 26
4.2	Rastreo del tipo de habilidades laborales que ayudan en el desarrollo de los sistemas productivos para el sector rural 30
4.3	Comparación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de la ceja y la unión con las formulaciones teóricas expuestas 32
	CONCLUSIONES 35
	REFERENCIAS 37



Listado de Tablas

Tabla 1. Diferencias entre competencia, habilidad y aptitud.	15
Tabla 2. Clasificación de las habilidades y medidas	18
Tabla 3. Relación de objetivos, técnicas e instrumentos	24
Tabla 4. Presupuesto del proyecto.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Cronograma del proyecto de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Relación entre las habilidades desde la revisión teórica y el trabajo de campo	34



Listado de Figuras

Figura 1. Árbol de problemas.....	10
Figura 2. Evolución del concepto de desarrollo humano en el siglo XX.....	14
Figura 3. Elementos de la competencia.....	16
Figura 4. Ciclo de formación y desarrollo de competencias en los ciclos de educación.	17
Figura 5. Clasificación de las habilidades.....	19



Identificación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja

El proyecto aborda la identificación de aquellas habilidades que insertos en contextos cambiantes y ante los desafíos de las nuevas tecnologías, las situaciones que viven las zonas rurales requieren con urgencia de intervenciones que sean pertinentes con las nuevas dinámicas sociales, culturales, políticas y económicas de los habitantes de los campos. Para esto, se debe partir de una aproximación que permita caracterizar aquellas habilidades en el campo laboral que poseen los pequeños productores agropecuarios y desde allí, compararlas con las descritas en documentos orientadores de la política pública para las zonas rurales y establecer un diálogo con la realidad del sector. Esto enmarcado en un esfuerzo por brindar orientaciones que el corto, mediano y largo plazo ayuden en la promoción de las comunidades, el fortalecimiento de habilidades para disponer de mejores herramientas para la producción y de insumos para la formulación de estrategias más pertinentes.

1.1 Situación del problema

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), en las zonas rurales las posibilidades de disponer de conocimientos teóricos y prácticos se convierten en un medio de mejorar las condiciones y oportunidades de vida, reducir la pobreza y aumentar la productividad. Se ha encontrado que, en países como Senegal, la educación informal llega al 90% y dentro de este sistema se forma la mayoría de la población en artes y oficios, unido a unas tasas de asistencia de las mujeres inferiores en las zonas rurales casi en un 39% frente a las mujeres de zonas urbanas.

En consonancia con lo anterior, Fernández et al. (2019) recuerdan que en el contexto de América Latina y el Caribe está atravesando por grandes transformaciones en las relaciones urbano y rural, donde esta última se ha visto atomizada por diversas problemáticas que pasan por el creciente mercado laboral en actividades no agrícolas, envejecimiento de la población, migración masculina hacia los centros urbanos y feminización de los campos, complejización de los sistemas agropecuarios, y una disparidad entre sectores altamente tecnificados y otros son ninguna.

Esta situación se confirma con datos aportados por la CEPAL (2020), en los cuales se muestra que en la región de América Latina y el Caribe existe un déficit en la capacidad del mercado para ofertar empleos productivos y trabajo decente en las zonas rurales con unas desigualdades escandalosas: Cerca del 41.7% de las personas ocupadas recibían en 2016

menos de un salario mínimo legal vigente, donde el 48% eran mujeres, el 55% jóvenes y un 64% adultos mayores.

El panorama se complejiza aún más con los aportes de Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA, 2021), en los cuales se plantea el uso y acceso a los recursos digitales son una brecha insoslayable en el contexto. Más aún, se referencia un estudio de la Unión Europea, en el cual, existen indicadores que señalan que las competencias TIC son fuertes, provocando un aumento del 1% en las competencias digitales que repercute en un aumento en la productividad del 2.5% y del 1% en competencias TIC.

En el contexto colombiano, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2020), afirma que en el país existe el 23.7% de la población ubicada en las zonas rurales, es decir cerca de 12.2 millones de habitantes, de los cuales, el 48% son mujeres, un 52% hombres, que es distinta de la realidad nacional en cuanto a ocupación, pues en su mayoría son mujeres. Además, el 36.7% de las personas que habitan las zonas rurales están entre los 0 y 20 años, siendo una población joven y con prevalencia en departamentos como Antioquia, Cauca, Nariño donde se asientan muchas más mujeres campesinas que en otros departamentos. Este mismo organismo destaca que desde la Ley 1876 de 2017 se establece la necesidad de realizar acciones en el marco de la extensión agropecuaria, con el fin de

(...) actualizar, capacitar, transferir, asistir, empoderar y generar competencias en los productores agropecuarios para que estos incorporen en su actividad productiva prácticas, productos tecnológicos, tecnologías, conocimientos y comportamientos que beneficien su desempeño y mejoren su competitividad y sostenibilidad, así como su aporte a la seguridad alimentaria y su desarrollo como ser humano integral (Ley 1876, 2017, art. 24)

Este aporte legislativo pone de manifiesto la importancia de implementar acciones tendientes a la formación de la población rural, el desarrollo de habilidades, el empoderamiento, la aplicación de las TIC en los procesos productivos y la incursión en conocimientos y prácticas que beneficien la promoción del nivel de las personas. En línea con lo anterior, la Agencia Nacional de Desarrollo (2021), habla de cinco enfoques que están orientados hacia el trabajo con el campesinado; el primero, el desarrollo de capacidades humanas integrales; el segundo, el desarrollo de capacidades sociales integrales; el tercero, el acceso y aprovechamiento efectivo de la información de las TIC, el cuarto, la gestión sostenible de los recursos naturales y finalmente, la mayor participación de los productores en la política pública sectorial.

Ampliando lo anterior, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) (2019), explican que, existe una debilidad en el departamento de Antioquia para el uso de las TIC, pues un 86% de las personas que habitan las zonas rurales no conocen y ni acceden a los kioscos digitales, un 5% ha realizado alguna vez transacciones bancarias digitales y más de la mitad afirma no tener cobertura de ninguna red o calidad de conexión a internet.

Sin embargo, el marco de acción de los organismos del Estado enfocados en la población rural y que apuntan al desarrollo de habilidades laborales han sido poco efectivas, pues a pesar de los avances en la implementación de los acuerdos de paz, en la reducción de la pobreza y el desarrollo de la población, todavía se tienen como retos la desigualdad de los ingresos entre las regiones, la informalidad en la tenencia de la tierra, la conectividad vial y digital entre otros aspectos que merecen ser abordados (Departamento Nacional de Planeación, 2022).

Más aún, Villegas (2021), recuerda que, a pesar de los esfuerzos de los gobiernos por implementar políticas rurales, existen diversos factores que han impedido ayudar con decisión al campo y sus pobladores, mostrándose más bien una desidia y desinterés por construir Estado en las zonas rurales, afincados en pactos y una mirada centralizada y alejada de las realidades rurales.

Estas situaciones generan como consecuencias una eventual inseguridad alimentaria de las zonas urbanas, ante los escasos de personas en el campo, ya que, el sector de la agricultura es el mayor empleador del mundo y le proporciona el 40% de la población rural en el mundo y ante los cuales los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ONU, 2022), formulan la reducción del hambre y el aumento de las inversiones en el sector rural y el mejoramiento de las condiciones y habilidades de los productores para fortalecer su participación en el mercado y en el aspecto productivo.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) (2019), en el departamento de Antioquia se registran dentro de su análisis situacional en las zonas rurales debilidades en la productividad, al tener registros bajos en sus rendimientos, situación profundizada con la pandemia (2020) y factores inmersos como escaso acceso a activos productivos, créditos agropecuarios, baja cobertura en la prestación del servicio y asistencia técnica, altos costos de los insumos, baja planificación agropecuaria, debilidad en las habilidades de los campesinos, regularización y formalización de los derechos de la propiedad de la tierra, conflictos e informalidad.

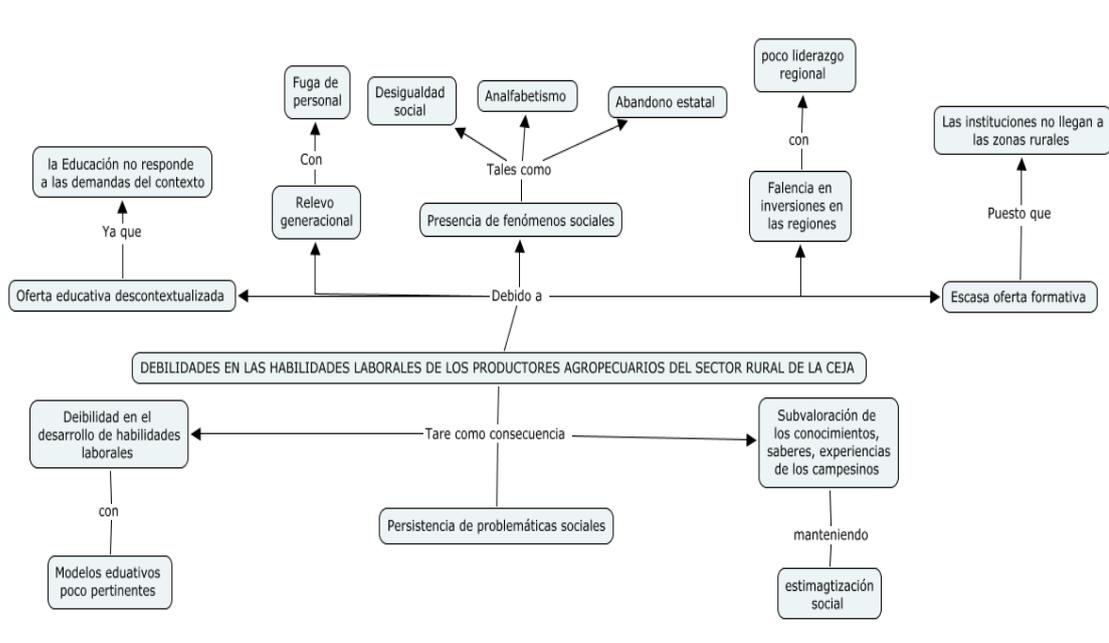


Sumado a lo anterior, estos mismos organismos mencionan que si bien, en el departamento de Antioquia el 50% de la producción primaria proviene de pequeños y medianos productores, estos tienen un débil tejido empresarial y organizacional (FAO y ADR, 2019). Además, existen amenazas como baja disponibilidad de mano de obra en las labores agrícolas, que obedece a la migración rural –urbano y el envejecimiento de la población en las zonas rurales, escaso acceso y retención de la población en el sistema educativo, con índices cercanos al 57,5% de los productores registrados en Antioquia, un 16,7% no tienen ningún nivel educativo, un 2.1% alcanza el nivel universitario y un 0.44% posgrados.

Estos datos son confirmados por el Departamento Administrativo de Planeación pública (2020) a través del reporte del Anuario Estadístico de Antioquia, en el cual, se registra una deserción urbana para el municipio de La Ceja de 112 (1.6%) estudiantes, mientras en la zona rural fue de 151 (3.2%)estudiantes.

Esta situación descrita en párrafos anteriores se resume en un árbol de problemas (figura 1) que sintetiza las causas y consecuencias de esta y con el cual, se apoya la formulación posterior de los objetivos del trabajo investigativo.

Figura 1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración Propia, 2023

1.2 Justificación

La identificación de las habilidades laborales de los pequeños productores del sector rural en el municipio de La Ceja y la Unión (Antioquia, Colombia) es un estudio que se fundamenta en la importancia de reconocer la realidad de las personas que habitan los campos y el desarrollo que tienen a partir de las habilidades personales y grupales para adelantar proyectos que los beneficien y les dan valor agregado a sus productos.

De este modo, la descripción de las habilidades laborales enfocadas en los pequeños productores agropecuarios se convierte en un estudio que permite la orientación de nuevos proyectos en las zonas rurales, especialmente en municipios como La Ceja que dentro de su economía tiene un alto porcentaje en la producción agrícola, pecuaria y floricultora. Así pues, la investigación se realiza como un insumo para el diseño de propuestas pertinentes con el fortalecimiento de las habilidades necesarias en los agricultores y que ayude en el desarrollo de las zonas rurales.

El proyecto beneficia a los productores agrícolas de la zona rural de un municipio en específico, con la oportunidad de comparar las formulaciones teóricas con el trabajo de campo y desde allí, con las palabras y expresiones de los propios participantes describir la situación que viven y la identificación de las habilidades laborales necesarias para hacerle frente a problemáticas como la deserción escolar, el abandono del campo, la reducción de la producción, la disminución de ingresos, la promoción social y el cierre de brechas.

La investigación se vuelve en una profundización que identifica y describe las habilidades laborales de los productores agrícolas, pudiéndolas comparar con las formulaciones teóricas y normativas existentes, de tal manera, que el diseño de políticas públicas para este segmento de la población responda a sus intereses y necesidades, así como la construcción de planes capaces de instaurar medidas más contextualizadas con los productores. Además de esto, los resultados obtenidos del proceso investigativo redundan en dos tipos de beneficios; de un lado, en los mismos estudiantes –investigadores en cuanto al desarrollo de capacidades en el campo investigativo y formativo, y, del otro, en la población objeto de estudio para hacerlos partícipes de un estudio que teniendo en cuenta sus propias opiniones contribuya en la posterior formulación de acciones más cercanas a su realidad.

Dentro de las limitaciones del estudio se encuentran la posibilidad de generalizar los resultados, ya que, como investigación cualitativa, su propósito es más enfocado en una muestra un tanto restringida que da cuenta de vivencias más personales y particulares.



1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Describir las habilidades laborales enfocadas en los pequeños productores agropecuarios

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja y la Union
- Rastrear el tipo de habilidades laborales que ayudan en el desarrollo de los sistemas productivos para el sector rural
- Comparar las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja y la Union
- con las formulaciones teóricas expuestas.



2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

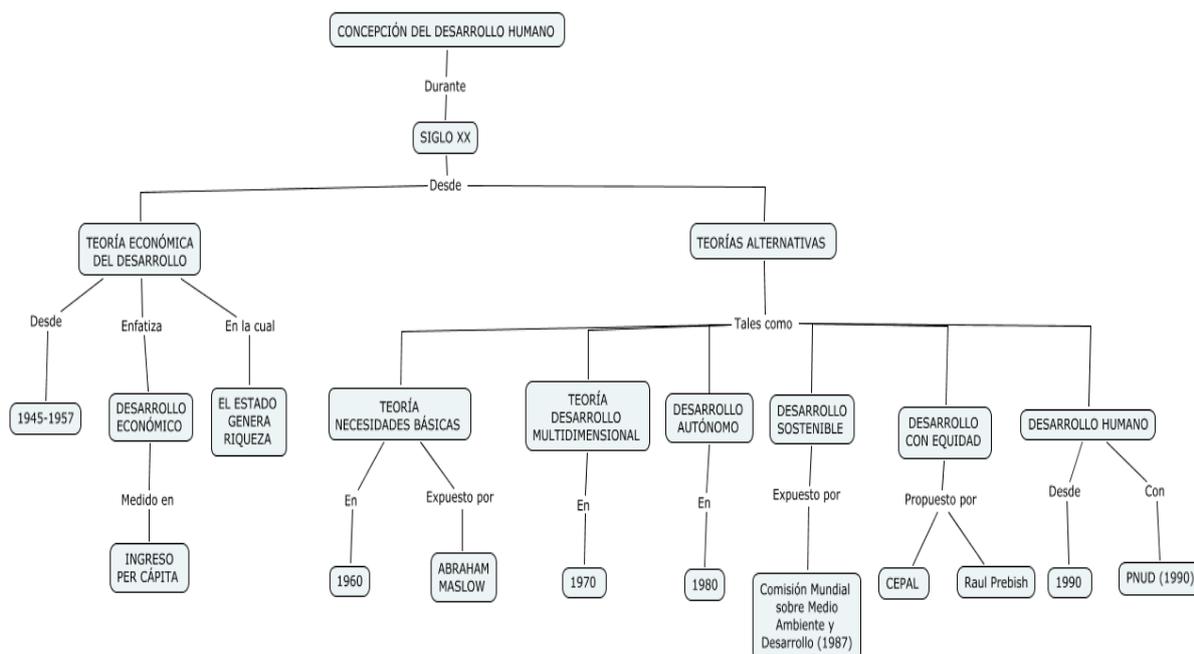
2.1 Marco teórico

El marco teórico que sustenta la construcción de la aproximación a las habilidades laborales de los pequeños productores del sector rural se fundamenta en el desarrollo humano, asumido como un enfoque que liderado desde las Naciones Unidas (2022) enfatiza como objetivo en “ubicar a las personas en el centro del desarrollo, fortaleciendo sus capacidades y brindando las mismas oportunidades, independientemente del lugar en el que nazcan o vivan, de su condición social, de su sexo o raza, o de sus creencias religiosas o políticas” (p. 17). Desde esta perspectiva, el desarrollo humano hace parte de una visión en la cual, se amplían las oportunidades de las personas en aspectos tales como la vida prolongada, la salud, el acceso a la educación, los recursos necesarios para disfrutar de la vida decente, la libertad política, económica y social, el respeto por los derechos humanos y las posibilidades para el despliegue de la creatividad, la producción de sí mismo (PNUD, 1990, citado por Rosales, 2017).

Al explicar lo anterior, Ariel y Llián (2021) describen que el desarrollo humano tendría dos perspectivas: De un lado, la formación de capacidades humanas (salud, destrezas, conocimientos, capacidades) y el uso de tales asuntos para la producción, el descanso, las actividades culturales, sociales o políticas. Aquí también se tienen en cuenta los ingresos económicos, pero estos hacen parte de uno de los ítems que se contempla, pero con la evolución del concepto se han incorporado otros (figura 2)



Figura 2. Evolución del concepto de desarrollo humano en el siglo XX



Fuente: Ariel y Lilián, 2021, p. 6.

De este modo, se puede entender que, la evolución del concepto sobre el desarrollo humano ha pasado distintos momentos durante el siglo XX, especialmente desde una visión asentada solo en el crecimiento económico, la generación de riqueza material y aprovechamiento de los recursos naturales hacia una centrada en las personas y sus posibilidades. Así lo recuerda Amartya Sen (1998) uno de sus máximos exponentes, quien afirma:

El Desarrollo Humano es el proceso de ampliar la gama de opciones de las personas, brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo, y abarca el espectro total de opciones humanas, desde un entorno físico en buenas condiciones hasta libertades económicas y políticas (p. 69).

En el marco de esta teoría del desarrollo humano conviene hacer la distinción entre competencia y habilidad, según lo recuerda Irigoien y Vargas (2002), así, la primera de ellas tiene que ver con la combinación integrada de conocimientos, destrezas y actitudes que conducen a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos; mientras la segunda, alude a una capacidad o disposición para ejecutar algo, se trata de la gracia con la cual una persona realiza una acción.

En este orden de ideas, la competencia se vincula con las características individuales que le permiten a una persona desempeñarse de manera apropiada frente a una actividad, mientras la habilidad es una capacidad individual para hacer las cosas de manera correcta y fácil. Puntualizando lo anterior, Amaya (2014) diferencia la competencia como un saber hacer, un ser y un saber que permiten desenvolverse con propiedad en un contexto específico y que puede ser desarrollado mediante la educación, por su parte, la habilidad son destrezas individuales que se ponen en juego al momento de actuar y mostrar la competencia.

Para concretar esta distinción, Agut y Grau (2001), ofrecen una aproximación a los términos de competencia, habilidad y aptitud (tabla 1), a través de un rastreo bibliográfico que permite la consolidación de aquellos aspectos centrales de las nociones para su distinción.

Tabla 1. Diferencias entre competencia, habilidad y aptitud.

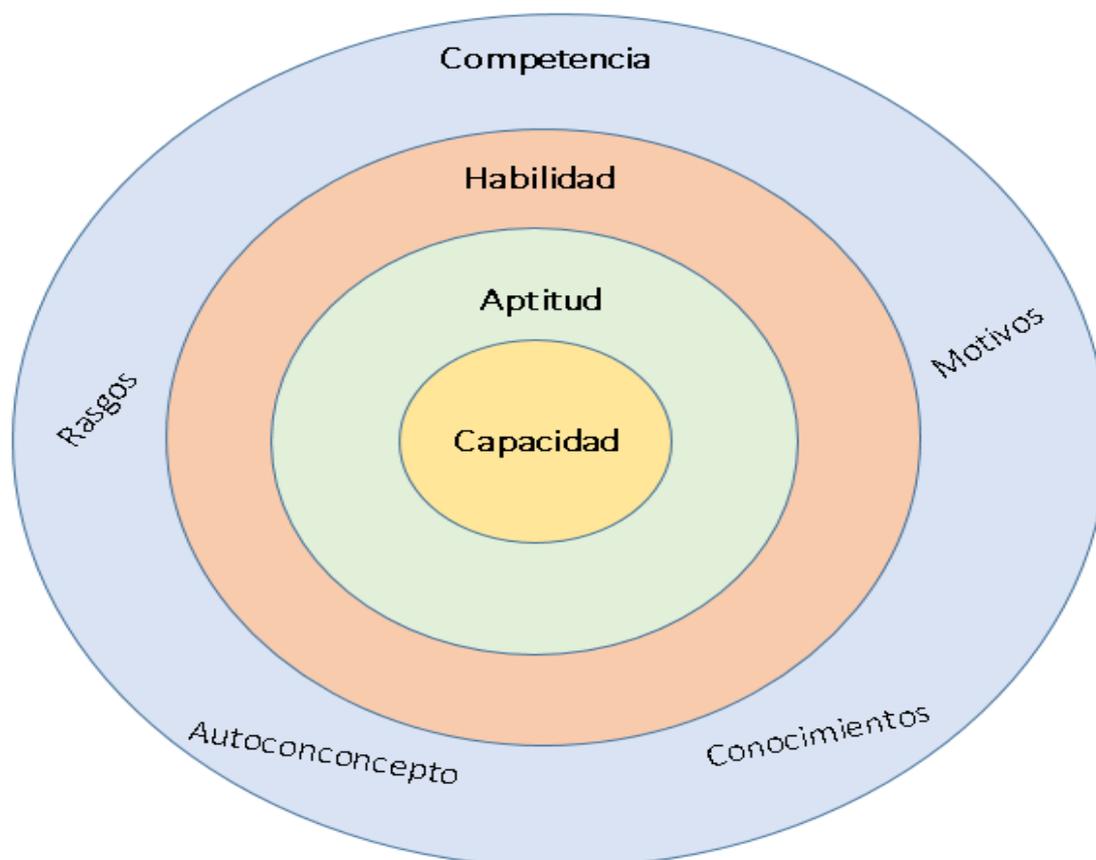
Competencia	Habilidad	Aptitud
Actividades mediadas cognitivamente que surgen en un contexto específico	Nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas específicas, son de tipo de físico y motor	Son atributos relativamente permanentes de las personas que hacen posible el desempeño de una variedad de tareas.
No son rutinarias ni programadas, comprenden conocimientos, habilidades y conductas	Capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión. Actividades de tipo psicomotor. Es ser capaz de hacer algo.	Capacidades específicas que las personas debe poseer y que facilitan el aprendizaje de alguna tarea o puesto
Son un conjunto de conductas que producen efectividad dentro de un contexto laboral u organizacional	Se aprenden en un periodo de tiempo corto, están dirigidas a una meta, usualmente connotan un desempeño físico o motor y son más bien, específicas para la tarea.	Capacidad cognitiva necesaria para desempeñar un puesto de trabajo

Fuente: Elaboración Propia, 2023

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional (2002) se definen las competencias como “todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos” (p. 6); engloban las capacidades tanto innatas como aprendidas y que conducen a un mejor desempeño ante situaciones cambiantes, pues ya no se trata solo de habilidades personales sino de otras que han sido aprendidas. Como lo recuerda este mismo organismo, “cada competencia se requiere muchos conocimientos, habilidades, destrezas, comprensiones, actitudes y disposiciones específicas del dominio de que se trata, sin los cuales no puede decirse que la persona es realmente competente en el ámbito seleccionado” (MEN, 2003, p. 12).

Estas competencias engloban los motivos, rasgos, autoconcepto, conocimientos, habilidades, aptitudes y capacidades (figura 3) según lo expresan Agut y Grau (2001).

Figura 3. Elementos de la competencia.

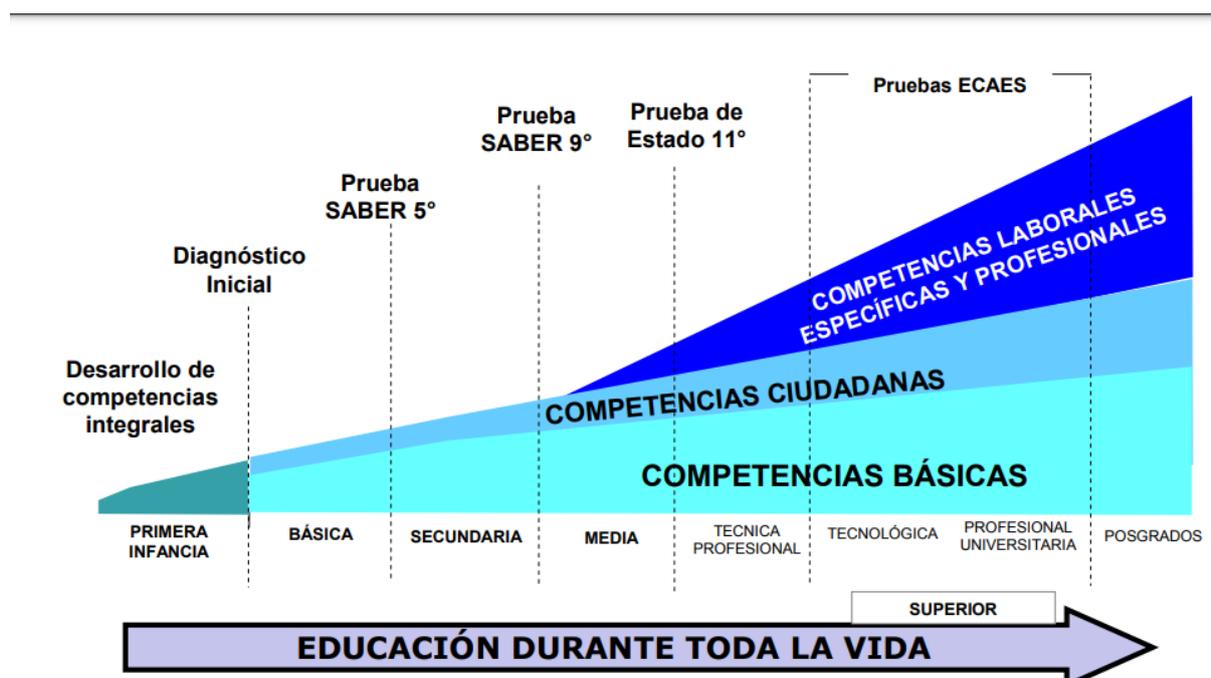


Fuente: Adaptación propia basada en Agut y Grau (2001).



Al volver sobre las nociones de competencias Irigoín y Vargas (2002), muestran que la construcción de la definición se ha dado desde dos fuentes: la una desde el ámbito laboral y la otra, desde la educación. Sin embargo, esto no es casual, sino que por el contrario, implica una orientación específica al mundo del trabajo y empresarial en el caso de la primera visión y otra que acentúa un carácter más evaluativo en las instituciones de educación. Asunto que el mismo MEN (2002) distingue, cuando habla de las competencias básicas, ciudadanas, específicas y laborales (figura 4) a lo largo de la vida.

Figura 4. Ciclo de formación y desarrollo de competencias en los ciclos de educación.



Fuente: MEN, 2010, p. 12.

De esta manera, el ciclo formativo de las habilidades inicia en los primeros años de primera infancia, continúa con la educación básica y el desarrollo de competencias básicas a lo largo de la educación, con un enfoque en las competencias ciudadanas y hacia los grados de media (10° y 11°) con las competencias laborales que están orientadas hacia la habilitación productiva. Dejando de lado las competencias interesa profundizar en la conceptualización de habilidades, estas se describen como

(...) capacidades de las personas para resolver de manera eficaz distintos problemas o para enfrentar situaciones nuevas o complejas. Por lo tanto, las habilidades influyen en cómo se desempeña una persona en su trabajo, cómo se lleva con sus familiares y

amigos, cuán integrado está en la vida cívica de su ciudad, o qué hábitos de salud tiene (Sanguinet, 2016, p. 68).

Esta definición deja entrever las habilidades como capacidades y aptitudes personales que facilitan el desenvolvimiento en situaciones cambiantes, no solo en el ámbito laboral sino en otros que hacen parte de la persona. Para este mismo autor, las habilidades se clasifican en tres grandes grupos, a saber, cognitivas, socioemocionales y físicas (tabla 2)

Tabla 2. Clasificación de las habilidades y medidas

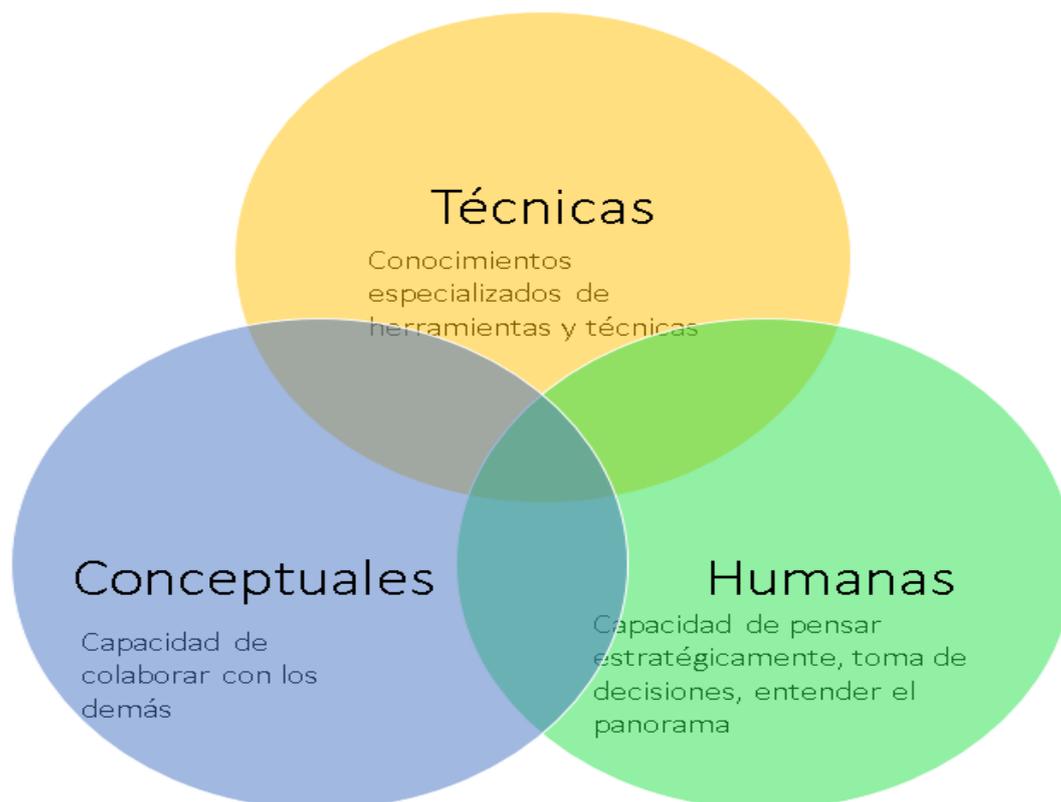
Habilidades	Medida de habilidad
Cognitivas	Inteligencia fluida
	Habilidad numérica
	Índice de conceptualización verbal
Socioemocionales	Determinación
	Extraversión
	Amabilidad
	Responsabilidad
	Estabilidad emocional
	Apertura a la experiencia
	Tolerancia al riesgo
Físicas	Autoeficiencia
	Habilidades motoras
	Estado de salud

Fuente: Sanguinet, 2016, p. 70.

De acuerdo con Kats (1955, citado por Cáceres et al., 2018) las habilidades comprenden tres grandes grupos: técnicas, conceptuales y humanas. Estas ayudan en el desempeño laboral y al estar entrelazadas pueden colaborar mutuamente, de tal manera que, las habilidades humanas pueden llegar a suplir habilidades conceptuales o técnicas según la necesidad que se tiene (figura 5).



Figura 5. Clasificación de las habilidades.



Fuente: Cáceres et al., 2018, p. 19

En suma, las habilidades se convierten en una capacidad de realizar una tarea de comportamiento específico, de tal manera que involucra aspectos cognitivos, técnicos, humanos y que facilitan la funcionalidad de una acción específica (Cáceres et al., 2018).

2.2 Antecedentes empíricos

El propósito de este apartado es el rastreo de estudios previos que se relacionan con el tema objeto de estudio, en tres ámbitos: internacional, nacional y local, que ayudan en el diagnóstico de la situación actual de la temática.

El Ministerio de agricultura y ganadería de Ecuador (2022) publica la Agenda Agropecuaria Andina como in insumo que describe la situación del sector luego de la pandemia y orienta sobre posibles líneas de acción, dentro de estas, destaca la urgencia de incorporar planes formativos en los pobladores de las zonas rurales relacionados con las habilidades gerenciales, técnicas, empresariales, de negociación y gobernabilidad que aseguren mecanismos de asociación y promoción del sector, mayores inversiones, cualificación y

mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. Teniendo en cuenta una metodología participativa llamado ENA (Escuela de Negocios para Agricultores) que evalúa las posibilidades, diseña planes de acción y hace seguimiento con la finalidad de tomar medidas que busquen nuevos aprendizajes y mejores desarrollos en las capacidades de las personas. Como parte de las conclusiones se estableció “Aunar esfuerzos e intercambio de conocimientos encaminados a potencializar y maximizar productividad y rendimiento en la agricultura familiar, con el uso de tecnologías de agricultura de precisión” (Ministerio de agricultura y ganadería, 2022, p. 51), con lo cual, se ratifica la importancia de este tipo de ejercicios investigativos.

Una primera aproximación a los antecedentes nacionales se halla en el documento expedido por el Ministerio de Educación Nacional (2021), para el marco de cualificaciones en el cual, hace un análisis del sector agropecuario e identifica como debilidades la informalidad en el empleo, la necesidad de reconocer los saberes de los campesinos y la importancia de cualificar desde las competencias a las personas que realizan labores allí. se afirma que, cerca de un 85.2% de los habitantes que trabajan en las zonas rurales del país lo hacen de manera informal, y sobre la base del diagnóstico proponer unas futuras líneas de acción para el sector que garanticen la provisión de cargos y la formulación de competencias laborales que habiten para la formalización del empleo en las zonas rurales del país.

Castaño y Rodríguez (2021) señalan el diseño de un índice que permite medir la percepción de las competencias básicas de un extensionista agropecuario, esto desde una metodología cualitativa y en el cual, se complementa el trabajo desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional (2021) en el marco nacional de cualificaciones, mostrando la importancia de incorporar rúbricas que describan de manera puntual en el ser, el hacer y el saber lo que una persona en el nivel operativo, técnico o profesional puede realizar. Esta ruta asumida por los autores resulta importante para la configuración de las habilidades laborales que se espera de los pequeños productores, siendo un insumo en su organización y configuración.

Rodríguez y Aponte (2019) identifican el nivel de emprendimiento y desarrollo empresarial de unos productores en la vereda El Paso (Ricaurte, Cundinamarca, Colombia) mostrando la importancia de la promoción de habilidades para el trabajo asociativo, el apoyo estatal y el desarrollo de habilidades en los pobladores para el posicionamiento de sus iniciativas. Al respecto se plantea la necesidad de atender a los factores encontrados en cuanto a la educación, capital económico y social, debilidad en las iniciativas y desconocimiento en el

uso de las TIC hace más difícil su desarrollo. Este trabajo aporta elementos relevantes en cuanto a la metodología cualitativa y el diseño de instrumentos para la caracterización de la población, la caracterización de la situación de los pobladores mediante la matriz DOFA y la comparación con asuntos teóricos de la realidad de los campesinos de la vereda.

Álvarez y Bustamante (2020) caracterizan y formulan un plan de asistencia técnica para 9 núcleos zonales en el municipio de Abejorral (Antioquia), que identificó debilidades en la asesoría que reciben y el desarrollo de habilidades de los productores en cuanto al manejo de la producción, que permita el aumento de las cosechas, el mejoramiento de las condiciones de vida, la planificación de los cultivos y la superación de condiciones de inseguridad alimentaria y falta de asociatividad. Esto en el marco de una metodología cualitativa que mostró los beneficios de este tipo de acciones con los agricultores, donde casi un 70% de la población vive en la zona rural de la localidad.

Ospina y Calle (2022), realizaron en el municipio de Abejorral una identificación de las causas de la baja asistencia a las capacitaciones de los productores de leche, esto tomando como técnicas la entrevista, en el marco de la investigación cualitativa. Se tuvo la participación de 150 productores de leche y donde se halló que, las opciones de convocatoria y los horarios no favorecían la asistencia, de tal manera, que con estos insumos se proyectó una estrategia más pertinente con la realidad de los campesinos, la construcción de enfoques que escuchan a las personas involucradas para responder a sus necesidades. Este trabajo aporta elementos valiosos para entender que si bien, hay un interés en los productores en mejorar su forma de producción y cualificarse, las estrategias deben estar alineadas con sus tiempos y posibilidades.



3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Se aborda una investigación de tipo cualitativa, descrita como aquella que busca “captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto” (Bonilla y Rodríguez, 1997, p.47). En este orden de ideas, este tipo de estudio permite la identificación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural, recurriendo a las propias palabras de los participantes, haciendo un ejercicio interpretativo entre el trabajo de campo, el cuerpo teórico y la realidad social. De esta manera, este tipo de investigación recoge comportamientos, actitudes, conocimientos, valores e imaginarios que orientan el desenvolvimiento cotidiano de las personas, de ahí que, en la búsqueda de tales habilidades es fundamental poder acercarse desde este tipo de investigación a su estudio y posterior elaboración conceptual.

El enfoque de la investigación es fenomenológico, asumido como aquella teoría que tiene como finalidad “comprender las habilidades, prácticas y experiencias cotidianas y articular las similitudes y diferencias en los significados de los seres humanos” (Bautista, 2011, p. 53). En este orden de ideas, este enfoque en el caso concreto de la investigación facilita que se puedan describir las habilidades de los pequeños productores agropecuarios, el rastreo de estas y posteriormente su comparación con los referentes teóricos y con ello, dar cuenta de la realidad social de esta población en las zonas rurales, pudiendo señalar nuevas alternativas que surgen del ejercicio comprensivo y reflexivo de la investigación.

3.2 Participantes

Los participantes de la investigación están contruidos por los pequeños productores agropecuarios de la zona rural de los municipios de La Ceja y La Unión, departamento de Antioquia. Sin embargo, se delimita un muestreo no probabilístico e intencional, conformado por 30 personas, estos obedecen a los siguientes criterios:

- Representatividad
- productor agropecuario
- productor o trabajador de la zona rural
- Experiencia en el sector rural de 3 años



- Edades entre los 21 y 65 años
- Distribución equitativa de sexos
- Ubicación en la zona rural

3.3 Técnica recolección de datos

Se definen como técnicas de recolección de la información la entrevista y la observación participante. La primera de ellas es asumida como una conversación intencionada, planeada y orientada hacia la obtención de información (Bautista, 2011), en palabras es un diálogo entre el entrevistado y el entrevistador sobre un tema previamente determinado y que brinda la información requerida (Arias, 2012); Por lo tanto, en las entrevistas estructuradas, el investigador planifica previamente todas las preguntas que quiere hacer y crea un guion con preguntas que se hacen de forma secuenciada y dirigida. Debido a que parten de preguntas planificadas que pueden adaptarse a los entrevistados (ver anexo 1), este tipo de entrevista tiene más flexibilidad que las estructuradas. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades de motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

Este tipo de entrevista (ver anexo 3) será un instrumento crucial para recopilar información sobre una variedad de preguntas que se buscan responder, como ¿qué habilidades laborales y sociales ejercen los productores en cada actividad del sector rural del municipio de la Ceja, ¿cómo las enseñan y para qué? Podemos profundizar en el tema de interés y comprender el contexto en el que se desarrolla.

Para comenzar, se llevará a cabo una entrevista semiestructurada con seis personas del sector rural de la Unión, quienes están a cargo de las actividades y llevan más de tres años liderando en las veredas de dicho municipio. Once preguntas se plantearon en la entrevista para conocer el proceso de identificación de habilidades-laborales desde el trabajo profesional y cómo demuestran el desarrollo de habilidades sociales en los niños, niñas y adolescentes del sector rural que siguen el legado campesino.

La segunda se define como un instrumento que permite focalizar la atención de manera intencional sobre algunos segmentos de la realidad que se estudia, tratando de captar sus elementos constitutivos y la manera cómo interactúan entre sí, con el fin de reconstruir la dinámica de la situación (Bonilla y Rodríguez, 1997), por su parte, Arias (2012) recuerda que la observación consiste en “consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma

sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p. 69). Por lo tanto, este instrumento será utilizado para llevar a cabo la observación inicial del sector rural en el municipio de la Unión, con el fin de evaluar si las Treinta (30) personas colaboradoras del campo poseen habilidades laborales fundamentales y cómo podrían mejorar o desarrollar cada una de ellas a través de los proyectos que los beneficien y les dan valor agregado a sus productos.

La tercera técnica es el análisis documental, referida como una manera de recopilar información basada en la aproximación a fuentes tanto primarias como secundarias, mediante una matriz que permite la sistematización y análisis de los datos obtenidos. En atención a los objetivos establecidos y las técnicas enunciadas en la tabla 3 se muestran los instrumentos seleccionados.

Tabla 3. Relación de objetivos, técnicas e instrumentos

Objetivos	Técnicas	instrumento
Identificar las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja.	Entrevista (anexo 3)	Guía de preguntas (anexo 1)
	Grupos focales	Guía de preguntas
	Observación	Matriz de registro de las habilidades laborales
Rastrear el tipo de habilidades laborales que ayudan en el desarrollo de los sistemas productivos para el sector rural	Entrevista (anexo 3)	Guía de preguntas (anexo 1)
	Revisión documental	Matriz
Comparar las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja con las formulaciones teóricas expuestas.	Observación	Matriz de registro de las habilidades laborales
	Revisión documental	Matriz

Fuente: Elaboración Propia, 2023



3.4 Procedimiento análisis de datos

Se explican las técnicas para limpiar, transformar y analizar los datos recolectados con el objetivo de resaltar el proceso sistemático para extraer información valiosa de los conjuntos de datos.

Para el análisis e interpretación de la información, se utilizaron los datos recopilados en las de observaciones y las entrevistas con los líderes y los integrantes de las juntas de acción comunal de los municipios de la Ceja y la Unión en el segundo semestre del 2023. En estas indagaciones se identificaron las diferentes categorías de habilidades laborales y sociales (La comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para coordinar un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza).

Con estos insumos, se desarrolla el segundo momento, denominado como interpretativo, en el cual, se hacen significaciones, nuevos hallazgos desde lo comprensivo y el diálogo interno de la información obtenida con las habilidades de los investigadores para desentrañar los sentidos y aportar en la construcción de conocimientos.



4. RESULTADOS

4.1 Identificación de las habilidades de los pequeños productores agropecuarios del sector rural

A continuación, se presentan los resultados más relevantes de las entrevistas semiestructuradas realizadas con los presidentes de junta de acción comunal durante las sesiones en el sector rural de la Ceja y la Unión.

Las entrevistas realizadas y observaciones (Anexo 3), dan cuenta de varios aspectos importantes en relación con las habilidades de los pequeños productores agropecuarios:

En términos generales la mayoría de los productores tienen 15 o más años de experiencia en el sector agrícola, desempeñándose como en labores relacionadas con cultivos de papa, mora, fresa, flores, uchuva, tomate de árbol, toma de aliño, cilantro, cebolla, entre otros.

Estos productores se ubican en la zona rural de los dos municipios (Alcaldía La Unión, 2020) y tienen una alta valoración de su oficio “yo pienso que la principal es hacerlo con gusto, sembrar con ánimos y trabajar con verreaquera para que le salgan bien las cosas” (entrevistado 9, 15 de noviembre 2023, comunicación personal); esto permite entender la relación vinculante de las actividades agropecuarias con la realización de un proyecto de vida, con la trayectoria de muchos años dedicados al oficio: “ha sido muy gratificante, porque uno cultiva lo que se va a comer y lo de los hijos y el marido, ha sido bonito también poder vender algo de lo que uno siembra y cultiva con amor”(entrevistada 6, 15 de noviembre 2023, comunicación personal).

Esta visión es reforzada por las conclusiones expuestas por Pinzón (2023) en el sentido de hacer un llamado para el fortalecimiento de la vocación rural en el país, mediante el apoyo y el impulso a programas de desarrollo profesional de jóvenes, hombres y mujeres donde las familias campesinas se puedan proyectar como empresas o unidades productivas capaces de generar sus propios recursos. Algo que en palabras de uno de los entrevistados se resume así: “la experiencia es que tenemos la casita, el transporte, debido a la agricultura” (entrevistado 4, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal); es decir, hay una conexión de querer trabajar la tierra, pero que estas labores permitan el desarrollo familiar y personal de los habitantes.

Dentro del grupo de habilidades de los pequeños productores se pueden enumerar las siguientes:



Un conocimiento relacionado con la gerencia de los cultivos y el liderazgo de los equipos de trabajo, estos se vinculan con lo expuesto por Cáceres et al., (2018) respecto al conjunto de habilidades humanas, tales como capacidad de pensar estratégicamente, la toma de decisiones, el entendimiento del contexto y con habilidades conceptuales de colaborar con los demás. Un ejemplo de esto se muestra en la respuesta de uno de los entrevistados “saber manejar la gente, tener buen carisma, saber dar una orden no saber dar una opinión saber hacer una observación” (entrevistado 1, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal).

Una segunda habilidad es el manejo de los precios, la venta de los productos, que en suma son los procesos de comercialización, que implican tanto la compra de los insumos como la negociación de los productos en el mercado. Aquí yace una de las problemáticas que han identificado las administraciones municipales, toda vez que, se considera que existe una debilidad en este aspecto por parte de las familias campesinas y muchas veces, estas transacciones son desventajosas para ellas.

Igualmente, se suma la poca capacitación de los pequeños productores: “no he recibido capacitaciones para mis labores, de pronto el agrónomo que nos visita, mirando los agricultores que están adelante de uno” (entrevistado 4, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal); esto es concordante con el diagnóstico planteado en el Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023 (Alcaldía La Unión, 2020) donde se evidencia como problemática la poca asistencia técnica que se tiene en la localidad y que es similar a la reportada por la alcaldía de La Ceja, donde se explica que en el caso de los dos municipios son casi 4000 familias para atender con la capacidad limitada de las unidades de asistencia técnica agropecuaria (UMATA), a todos los productores. Sumado a esto, se encuentra la poca adopción de tecnologías en el campo que complejiza más la producción, la comunicación y la posibilidad de interacción con profesionales que orienten los procesos productivos en las zonas rurales.

Un tercer elemento que surge es el conocimiento técnico acerca de los cultivos: “conocer de las personas y lo que buscan, saber de los cultivos que uno va a sembrar” (Entrevistada 6, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal), aquí se permite entrever la concepción sobre el conocimiento de los productos que se siembran, similar a las capacidades expuestas por Sanguinet (2016) como cognitivas y socioemocionales en cuanto a la comunicación con las personas. Estas se denominan técnicas por Cáceres et al., (2018).



Una cuarta habilidad está relacionada con las capacidades físicas, si bien no se menciona directamente por los entrevistados, en sus respuestas se puede advertir en expresiones como levantarse temprano, hacer los oficios del hogar, cargar, sembrar, recoger, trasladar las cosas, transitar la jornada desde la mañana hasta la tarde en oficios y tareas que demandan el esfuerzo físico: “muy tempranito me voy para el cultivo, estoy dando vuelta, voy al pueblo y traigo la mercancía que hace falta, llevo a la casa las cosas, regreso al pueblo si es necesario, coordino los turnos” (entrevistado 14, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal).

Una quinta habilidad es el trabajo en equipo, ya que “de por si es con trabajadores, porque uno solo no es capaz, Con más gente es mejor” (entrevistado 2, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal), esto es una realidad reflejada en la falta de asociatividad de las familias campesinas (Álvarez y Bustamante, 2020), y que está reflejada en el plan de desarrollo municipal de los dos municipios, como problemática en el sector, existen en ambas localidades iniciativas de asociación en la zona rural en relación con la fruta pequeña (mora, fresa), con las flores y con hortalizas y legumbres que permitan la adopción de nuevas tecnologías, mayor asistencia técnica, mejore la comercialización y provea mecanismos más eficientes para la compra de insumos.

Una sexta habilidad es la competitividad en el sector, este aspecto se vincula con las expresiones de emprendimiento, no dejarse rendir, ser capaz de sobreponerse a las dificultades, hacer innovaciones, invertir en mejorar el cultivo, capacitar a la gente para que se hagan las labores mucho mejor, buscar nuevos mercados, disponer de mano de obra y el aprovechamiento de la experiencia acumulada como fuente de nuevas oportunidades entre otras. Con esto, se puede identificar la concordancia de las respuestas de los entrevistados con los planteamientos de los planes de desarrollo municipal (Alcaldía La Unión, 2020; Alcaldía La Ceja, 2020) respecto al acompañamiento a los pequeños productores agrícolas, la asesoría y el fortalecimiento de sus unidades productivas.

Una séptima habilidad mencionada por los pequeños productores está dentro de ellos mismos, denominadas como cualidades que los hacen sobreponerse a las dificultades, una cierta resiliencia para sobrellevar los problemas, tales como cambios de precios, temporadas de mucha oferta, pérdidas de los productos, plagas o enfermedades en los cultivos, dificultad en el acceso a los créditos, poca gente para las labores en las fincas, informalidad entre otras. Esta habilidad se describe casi como una condición para ser productor: “diría que ser optimista ante los problemas, porque para trabajar la agricultura hay que tener mucho aguante, ser constante y

confiar en que las cosas pueden salir bien” (Entrevistado 18, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal). Así las cosas, la resiliencia es una habilidad interna que está en consonancia con las socioemocionales mencionadas por Sanguinet (2016), que dan cuenta de la capacidad de la persona de afrontar con determinación, responsabilidad, apertura, tolerancia al riesgo, estabilidad y auto eficiencia las problemáticas que en este sector se encuentran.

Como cierre de este primer apartado se puede concluir que, las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja y la Unión se enmarcan en los grupos mencionados por Sanguinet (2016) y Cáceres et al., (2018), de tal manera que se ubican en técnicos, personales o humanos y conceptuales o procedimentales, se han acumulado con base en la experiencia de muchos años de labores, donde no se ha tenido mucha capacitación por parte de ellos mismos u otros organismos, existiendo un vínculo fuerte con el trabajo del campo como fuente de satisfacción y realización personal y familiar, con una tendencia a mantenerse dentro del sector a pesar de las vicisitudes que se presentan, se resaltan habilidades en torno al manejo del personal, conocimientos sobre los cultivos, comercialización y compra, capacidades físicas para el trabajo en el campo, resiliencia y emprendimiento.

Descripción de la población

Entrevistado	Genero	Edad	Región	Actividad	Escolaridad
1	Masculino	18 años	Vereda La Almería (La Unión)	Floricultor	5 primaria
2	Masculino	49 años	San Juan – La unión	Productor de Fresa	5 primaria
3	Masculino	64 años	La Ceja	Comerciante	5 primaria
4	Masculino	30 años	La Unión	Productor de Papa	5 primaria
5	Masculino	62 años	La Unión	Ganadería	5 primaria
6	Femenino	50 años	San José – La Ceja	Productor de Mora	2 primaria
7	Femenino	45 años	San José – La Ceja	Productor de Legumbres	4 primaria
8	Femenino	40 años	San José – La ceja	Floricultor	5 primaria
9	Femenino	20 años	La Teresas – La Unión	Productor de Frijol	5 primaria
10	Femenino	57 años	La Almería – La Unión	Ordeño	Bachiller
11	Masculino	30 años	Chuscalito – La Unión	Productor de fresa	Bachiller
12	Masculino	25 años	Mesopotamia – La Unión	Productor de Papa	Bachiller
13	Femenino	30 años	La unión	Productor de Uchuva	Bachiller
14	Masculino	40 años	San José – La Ceja	Productor de Arveja	3 primaria
15	Femenino	35 años	La Unión	Comerciante de Frijol	5 primaria

4.2 Rastreo del tipo de habilidades laborales que ayudan en el desarrollo de los sistemas productivos para el sector rural

Un primer documento consultado es el marco nacional de cualificación del sector agrícola (Lemes et al., 2019), que ofrece además de un pormenorizado análisis del sector una proyección de aquellas competencias y habilidades que se espera formar en los productores agropecuarios en el país. Al respecto, se señala en este texto varias de estas, desde distintos campos, tales como:

- Formación en los procesos administrativos para desarrollar planeación, seguimiento, control y evaluación de los ciclos productivos, comercialización y aspectos relacionados con el manejo del talento humano.
- Capacidad para la formulación de proyectos, acceso a recursos y apoyo por parte de entidades que brinden incentivos económicos para la producción.
- Formación en el uso de las nuevas tecnologías y su aplicación en los cultivos, en la investigación de nuevas alternativas que optimicen los procesos de producción agrícola.
- Habilidades para la articulación y comprensión del funcionamiento de las cadenas productivas, manejo de las áreas de producción, distribución de actividades y explotación eficiente de los recursos.
- Habilidades en el manejo ambiental de los residuos, ciclos de agua, protección de suelos y afectaciones en las condiciones climáticas de los trabajos realizados.
- Habilidades técnicas que brinden valor añadido a los productos cultivados, uniendo oportunidades de turismo y proyección de crecimiento en la oferta de servicios complementarios, desde el ofrecimiento de experiencias.

De acuerdo con Pinzón (2023), se habla de una profesionalización del campo, con el ofrecimiento de programas que atiendan tres aspectos importantes: conocimientos, desarrollo de habilidades y fortalecimiento de competencias en directa relación con el contexto rural. por su parte, Ibarra (2020) menciona habilidades agro empresariales en los campesinos y productores agrícolas que le permitan la administración de los cultivos, labores de producción con estándares de eficiencia y eficacia, comercialización y distribución, cumpliendo con una cadena de valor, añadido a esto, habla de competencias gerenciales para el manejo de las fincas



como unidades productivas, orientación del talento humano, uso de las redes sociales y nuevas tecnologías, inversiones en estrategias de mercadeo entre otras.

Para la organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO,2021) en el desarrollo de proyectos en el país ha permitido la ejecución de iniciativas que buscan el fortalecimiento de habilidades y competencias en la población rural que podrían agruparse en varios campos:

Un primer campo se relaciona con los conocimientos técnicos propios de los campesinos que los capaciten para desarrollar de manera más cualificada los procesos productivos.

Un segundo campo, son los saberes administrativos, gerenciales y procedimentales para las labores de comercialización, distribución, logística y venta de los productos.

Un tercer campo son las habilidades para el emprendimiento, autogestión de recursos, aprovechamiento de las condiciones existentes para la optimización de los procesos productivos, la garantía de la soberanía alimentaria, la preservación del medio ambiente.

Un cuarto campo lo conforman las habilidades personales de los campesinos para su propio reconocimiento, valoración y apropiación de su cultura y modos de vida, cosmovisiones y saberes ancestrales. Adicional a esto, un campo de habilidades para el trabajo en equipo, la asociatividad, la creación de redes y el ofrecimiento de organizaciones capaces de negociar, hacer presión y exigir cumplimiento de los acuerdos que los benefician.

Un tercer documento que ofrece una aproximación al tipo de habilidades laborales que ayudan en el desarrollo de los sistemas productivos para el sector rural la ofrece el SENA (2023), quien a través de la estrategia CampeSENA llega a los territorios y brinda la certificación en aquellas destrezas que se han aprendido de manera empírica por parte de la población campesina, así mediante unos cursos de corta duración se validan los conocimientos empíricos y habilidades de los campesinos. Esta vía ofrece la certificación en competencias laborales y ayuda en el fortalecimiento de la mano de obra, la proyección profesional de las personas en el campo y amplía las capacidades para fortalecer el tejido empresarial en las zonas rurales. Esta alternativa ofrece la posibilidad de admitir la experiencia y el recorrido que los campesinos han realizado, tal como lo expresa uno de los entrevistados “no, yo aprendí esto de la agricultura más bien trabajando primero con otra gente y luego, independizándome y mirando cómo se podía trabajar” (Entrevistado 7, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal), se trata de una visión que aspira darles mayor dinamismo a las zonas rurales y ampliar las ofertas laborales.

Una cuarta perspectiva en cuanto a las habilidades proviene del trabajo de Asprilla (2023), que menciona el uso de las herramientas tecnológicas, que van más allá de la conexión a internet y de la disponibilidad de dispositivos, sino del aprendizaje que puede darse con estas nuevas tecnologías y la creación de entornos digitales.

Una quinta habilidad es la descrita por Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) (2017) para el caso de Chile, pero que aplica para Colombia, en tanto, ofrece un panorama respecto a la feminización de las laborales agrícolas, lo cual, exige nuevas capacidades en las mujeres campesinas, que incluyen no solo los trabajos domésticos sino su inclusión como fuerza laboral en los cultivos, sobre todo en las labores de recolección, empaque y despacho de los productos, algo que aparece en respuestas de las entrevistadas cuando afirman que “yo le ayudo a mi marido en un cultivo de hortensias que tenemos, entonces primero hago en la casa y cuando acabo voy y estoy en el maquillaje de la flor cuando hay mucho voleo” (Entrevistada 8, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal).

Finalmente, la superación de la informalidad en las zonas rurales, ya que muchas personas de las entrevistas y en las observaciones se evidenció la carencia de la afiliación a la seguridad social, algo concordante con lo expuesto por Pinzón (2023) en cuanto a la informalidad de las condiciones laborales de los trabajadores en la zona rural.

En atención a lo antes expuesto, se puede concluir que, el rastreo del tipo de habilidades laborales que ayuden en el desarrollo de los sistemas productivos en el sector rural se menciona, capacidades personales para el manejo de las nuevas tecnologías, una valoración de las experiencias de los campesinos que está siendo reconocidas desde el sector de la educación como técnicos en competencias específicas y que abre puertas para la cualificación. Así mismo, la incorporación de distintas estrategias que tienden hacia permanencia de las personas en el campo, mediante su profesionalización técnica, la realización de su proyecto de vida ligada con la vida rural y el mantenimiento de condiciones dignas para vivir.

4.3 Comparación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de la Ceja y la Unión con las formulaciones teóricas expuestas

Asumiendo una perspectiva amplia del trabajo realizado se puede entender que, la habilidad es ante todo una capacidad para hacer las cosas de manera correcta y fácil, con un nivel de pericia y precisión y que pueden ser innatas o aprendidas. Desde esta concepción, las habilidades laborales se convierten en aquellas capacidades que pueden ser evidenciadas e incluso, relacionadas con las competencias para su certificación, desde la aplicación de un saber

hacer en determinados contextos. Al respecto, Marcucci y Moreno (2007) hablan de habilidades dirigidas hacia conocimientos específicos de las labores agrícolas, formas de desempeño y evidencias de su aplicación. Desde esta mirada, las habilidades laborales de los pequeños productores se direccionan hacia la autogestión de sus cultivos y emprendimientos, trabajo en equipo y colaboración, aludido en los documentos como asociatividad o agremiación (FAO,2021), las habilidades gerenciales para planificar, hacer procesos de mejora, seguimiento y control de las laborales (Ibarra, 2020), y junto con esto, el reconocimiento de las propias limitaciones.

Se evidencia una carencia de las habilidades de los pequeños productores para el manejo de sus asuntos agrícolas que se juntan con un aprendizaje más desde la experiencia y un aprendizaje por observación e incluso imitación de adultos cuando se está en la época de la niñez, así surgen respuestas de los entrevistados como “aprendí desde muy peladita con mi mamá, trabajando en fincas y viendo lo que hacen las otras” (Entrevistada 9, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal); esto permite vislumbrar una formación y desarrollo de habilidades que se fundamentan en una transmisión de saberes de una generación a otra.

En la profundización de las habilidades de los pequeños productores, López y Valle (2022) mencionan el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación y la generación de confianza como elementos para la dirección de cargos directivos en las juntas y asociaciones campesinas.

Surge una de las comparaciones teóricas y de las respuestas de los productores una relación en cuanto al manejo de plagas, enfermedades: “de pronto plagas y enfermedades que siempre nos ponen mucho y lo que ya son plagas y enfermedades porque se han vuelto muy agresas o sea muy agresivas entonces como las dificultades” (entrevistado 2, 15 de noviembre de 2023 comunicación personal), esto se direcciona hacia las líneas de intervención de la asistencia técnica agropecuaria que estipula la ley 607 de 2000 y derogada por la ley 1876 de 2017 y que menciona Gutiérrez et al., (2013).

Llegados a este punto, conviene recordar las palabras de Vélez (2015), en cuanto a un desconocimiento e incompreensión de la cultura campesina donde se mira como atrasada por parte de instituciones y profesionales, observando las formas de producción como necesitadas en un apalancamiento para llegar a la formalización empresarial, a la producción en escala: “lo que uno anhela es poder vivir del campo, que le dé para vivir a uno con la familia, pagar las cosas y quedarse en la vereda” (Entrevistado 25, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal).

Se pone de manifiesto en la revisión y en la aplicación de los instrumentos los procesos de producción muchas veces forzados de los productores, debido a las demandas del mercado (Vélez, 2015) con lo cual, se exigen habilidades técnicas para ciertos cultivos y productos que van en contravía de la racionalidad productiva de la persona y lo ubican en la implementación de lineamientos estandarizados para cumplir con las exigencias de una comercialización y consumo. Aquí emerge un aspecto importante en relación con las competencias genéricas que le permiten al productor agrícola adaptarse, pero también obliga a requerir asistencia técnica que muchas veces es escasa “no he recibido capacitaciones para mis labores, de pronto el agrónomo que nos visita” (Entrevistado 4, 15 de noviembre de 2023, comunicación personal)

Finalmente, un cuadro comparativo (tabla 6) da cuenta de una similitud en las habilidades que se promueven desde los enfoques teóricos con las respuestas y observaciones realizadas en la investigación.

Tabla 4. Relación entre las habilidades desde la revisión teórica y el trabajo de campo

Habilidades desde la revisión teórica	habilidades emergentes en el trabajo de campo
Habilidades gerenciales, técnicas, empresariales, de negociación y gobernabilidad (Ministerio de agricultura y ganadería de Ecuador, 2022)	Habilidad para orientar y coordinar los trabajos Habilidad para comprar y vender Habilidad para manejar el personal Habilidad para planificar lo que se debe hacer en los cultivos
Habilidades en el ser, el hacer y saber en lo operativo, técnico, profesional (Castaño y Rodríguez, 2021)	Habilidades para aprender desde la experiencia Saber sobre los cultivos y el mercado Gustarle lo que se hace
Habilidad de asociatividad y trabajo articulado (Rodríguez y Aponte, 2019)	Saber trabajar en equipo conversar con los demás Ser responsable
Habilidad para el manejo de la producción (Álvarez y Bustamante, 2020)	Conocimientos en lo que se siembra, en la compra de insumos, labores de desyerbe, aporcado, cosecha y comercialización
Habilidad para leer el contexto y las posibilidades como campesinos (Ospina y Calle, 2022)	Afectaciones en el clima superar las dificultades para la producción

Fuente: Elaboración Propia, 2023

En suma, la comparación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de la Ceja y la Unión con las formulaciones teóricas expuestas permite concluir que, hay una concordancia entre ambas aproximaciones dado que, los autores hablan de los mismos enfoques de clasificación de Sanguinet (2016) y Cáceres et al., (2018).

CONCLUSIONES

El análisis teórico llevado a cabo permitió entender la relevancia de identificar las habilidades laborales de los pequeños productores del sector rural en el municipio de La Ceja (Antioquia, Colombia) como categoría en el análisis de la población campesina. Esto se debe a la importancia de comprender la realidad de las personas que viven en los campos y el desarrollo que tienen para avanzar en proyectos que los benefician y les den valor agregado a sus productos. La vida diaria nos permitió entender las tensiones que surgen, las actividades que llevan a cabo y las opciones que tienen los campesinos para mantenerse, todo dentro del contexto de la nueva ruralidad.

En términos metodológicos, la aplicación misma de cada instrumento permitió evaluar su relevancia para la población de muestra. Las visitas de campo, los ejercicios de observación y las entrevistas realizadas en el sector rural de la Ceja en Antioquia, permitieron determinar que se trabajaría con una muestra representativa bajo criterios de representatividad y experiencia en el sector rural entre otras.

En relación con la identificación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja se enmarcan en los grupos mencionados por Sanguinet (2016) y Cáceres et al., (2018), de tal manera que se ubican en técnicos, personales o humanos y conceptuales o procedimentales, se han acumulado con base en la experiencia de muchos años de labores, donde no se ha tenido mucha capacitación por parte de ellos mismos u otros organismos, existiendo un vínculo fuerte con el trabajo del campo como fuente de satisfacción y realización personal y familiar, con una tendencia a mantenerse dentro del sector a pesar de las vicisitudes que se presentan, se resaltan habilidades en torno al manejo del personal, conocimientos sobre los cultivos, comercialización y compra, capacidades físicas para el trabajo en el campo, resiliencia y emprendimiento.

Del rastreo del tipo de habilidades laborales que ayuden en el desarrollo de los sistemas productivos en el sector rural se concluye que, las capacidades personales para el manejo de las nuevas tecnologías, una valoración de las experiencias de los campesinos que está siendo reconocidas desde el sector de la educación como técnicos en competencias específicas y que abre puertas para la cualificación. Así mismo, la incorporación de distintas estrategias que tienden hacia permanencia de las personas en el campo, mediante su profesionalización técnica, la realización de su proyecto de vida ligada con la vida rural y el mantenimiento de condiciones dignas para vivir.



Finalmente, de la comparación de las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de la Ceja y la Unión con las formulaciones teóricas expuestas, se puede concluir que, hay una concordancia entre ambas aproximaciones dado que, los autores hablan de los mismos enfoques de clasificación de Sanguinet (2016) y Cáceres et al., (2018) y las respuestas de los entrevistados y la observación.

El trabajo realizado permite describir las habilidades laborales enfocadas en los pequeños productores agropecuarios de dos localidades del oriente antioqueño, no obstante, la diversidad en la ruralidad de Colombia hace que, las condiciones de vida, producción, facilidades de formación o limitaciones en la misma sean distintas y por ende, la generalización de los resultados sea un asunto complejo. Más aún, las habilidades que se mencionan en el texto pueden ser propuestas en otros escenarios, pero no se puede olvidar una lectura del contexto para que, se responda de manera adecuada a las exigencias.

Del mismo, la investigación contribuye en hacer una lectura de las aproximaciones teóricas a las habilidades de los productores agrícolas y el trabajo de campo en las zonas rurales, posibilitando que las conclusiones de los autores se sitúen en las palabras y expresiones de los mismos productores, con lo cual, se abran espacios de diálogo que dan voz a las manifestaciones de los campesinos, sus experiencias y la manera, cómo desde distintas instancias de busca brindar apoyo, formación, cualificación y reconocimiento en las destrezas y habilidades que ellos desde su contexto han desarrollado.

Se abren otros espacios de investigación en relación con el papel de la mujer rural y de los jóvenes rurales en relación con sus habilidades, sobre todo ante el fenómeno de la migración del campo a la ciudad, la injerencia de las nuevas tecnologías y el desprestigio de vivir en el campo.

Para cerrar este apartado es pertinente recordar que, las habilidades de los pequeños productores están vinculados con promover espacios de formación que haga mucho más técnica las labores, promueva el emprendimiento, las capacidades personales de los productores y las habilidades cognitivas para la gerencia, planificación, manejo del talento humano, gestión financiera y administrativa entre otros.



REFERENCIAS

- Agencia de Desarrollo Rural (2021). Extensión agropecuaria. <https://www.adr.gov.co/atencion-y-servicios-a-la-ciudadania/extension-agropecuaria/#:~:text=La%20extensi%C3%B3n%20agropecuaria%20es%20un,productores%20agropecuarios%20para%20que%20estos>
- Agut, S. Grau, R. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. 1-12
- Alcaldía La Ceja. (2020). Plan de desarrollo 2020-2023 “La Ceja nuestro compromiso”. La Ceja, Antioquia: La Alcaldía. <https://www.laceja-antioquia.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&file=https%3A%2F%2Fwww.laceja-antioquia.gov.co%2Floader.php%3FlServicio%3DTools2%26lTipo%3Ddescargas%26lFuncion%3DexposeDocument%26idFile%3D1155%26tmp%3D8f05d2ffae571aedab50b5898dba7529&pdf=1&fileItem=1155>
- Alcaldía La Unión. (2020). Plan de Desarrollo Municipal “La Unión en buenas manos” 2020-2023. La Unión: La Alcaldía.
- Álvarez, E. Bustamante, A. (2020). Plan de asistencia técnica para productores Agropecuarios, seleccionados de los 9 núcleos zonales del municipio de Abejorral. [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] Abejorral, repositorio institucional. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34872/ealvarezta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amaya, A. (2014). Competencias, objetivos, habilidades y destrezas: ¿cómo entender las diferencias conceptuales? Una analogía de entendimiento a partir de un bloqueo en el tránsito automotor. *Universitas Médica*, 55(4), 424-434
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 6° ed. Caracas: Editorial Episteme
- Ariel, F. Lilián, V. (2021). El desarrollo humano concepto e indicadores. Geohoy. Sección Paper de clases. *Boletín semestral digital del IGUNNE, Facultad de humanidades*, 2(3), 1-35. ISSN 2618-5458
- Asprilla, L. (2023). Propuesta de estrategia digital que contribuya los campesinos de la Comunidad Escobal (Cañón de Las Hermosas) a potencializar los procesos de venta de sus negocios familiares. [Trabajo de maestría, Universidad Jorge Tadeo Lozano] Bogotá,

- repositorio institucional.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/31529/PROPUESTA%20DE%20ESTRATEGIA%20DIGITAL%20QUE%20CONTRIBUYA%20A%20LOS%20CAMPEÑINOS%20DE%20LA%20COMUNIDAD%20ESCOBAL%20A%20POTENCIALIZAR%20LOS%20PROCESOS%20DE%20VENTA%20DE%20SUS%20NEGOCIOS%20FAMILIARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, N. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: Manual Moderno
- Bonilla, E. Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Uniandes
- Cáceres, E. Peña, P. Ramos, L. (2018). Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú. [*Trabajo de grado, Universidad del Pacífico*]. Lima: repositorio institucional.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1
- Castaño, C. Rodríguez, H. Pérez, R. (2021). Diseño de un índice para medir la percepción de las competencias básicas del extensionista agropecuario. *Jangwa Pana*, 20(3), 540-559. Doi:<https://doi.org/10.21676/16574923.4458>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago de Chile, CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Congreso de Colombia. (2000) Ley 607. Por medio de la cual se modifica la creación, funcionamiento y operación de las Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria, UMATA, y se reglamenta la asistencia técnica directa rural en consonancia con el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. Bogotá, diario oficial 44.113,
- Congreso de Colombia. (2017). Ley 1876. Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria y se dictan otras disposiciones. Bogotá, diario oficial . 50461 del 29 de diciembre de 2017. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/col181812.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2022, 14 de junio). Colombia tiene todo el potencial en su economía rural. Colombia potencia de la vida.
-
-

https://www.dnp.gov.co/Prensa_/Noticias/Paginas/colombia-tiene-todo-el-potencial-en-su-economia-rural.aspx

- Fernández, J. Fernández, M. Soloaga, I. (2019). *Enfoque territorial y análisis dinámico de la ruralidad: alcances y límites para el diseño de políticas de desarrollo rural innovadoras en América Latina y el Caribe*. Documentos de Proyectos. Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44905/1/S1900977_es.pdf
- Gutiérrez, B. Álvarez, L. Pérez, R. Parra, I. Montero, X. (2013). Perfil y normas de competencia laboral para profesionales asistentes técnicos agropecuarios. Bogotá, Corpoica.
https://repository.agrosavia.co/bitstream/handle/20.500.12324/12946/45458_62141.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibarra, M. (2020). Fortalecimiento de las capacidades técnicas, habilidades empresariales y sociales de los productores rurales de plátano de los municipios de Guachené, Miranda y Villa Rica, en el departamento del Cauca. Gobernación del Cauca.
<https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/proyectos/102.pdf>
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). (2021). Habilidades digitales en la ruralidad: un imperativo para reducir brechas en América Latina y el Caribe. <https://blog.iica.int/sites/default/files/2021-08/BVE21030190e.pdf>
- Irigoin, M. Vargas, F. (2002). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el Sector Salud*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
- Lemes, A. Villota, C. Amado, G. Santana, J. Soacha, J. Lázaro, L. Molano, L. Tautiva, L. Galvis, M. Flórez, N. Tibaduiza, L. (2019). Marco Nacional de cualificaciones. Área de cualificación agropecuaria. Bogotá: Corporación colombiana de investigación agropecuaria AGROSAVIA. <https://repository.agrosavia.co/handle/20.500.12324/35689>
- López, H. Valle, J. (2022). Propuesta de competencias laborales para Cargos Directivos de Asociaciones agropecuarias campesinas. [Trabajo de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] Bogotá, repositorio institucional.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/50888/jvalleb.pdf?sequence=1>
- Marcucci, G. Moreno, D. (2007). Aplicación de las competencias laborales en el sector agropecuario. Bogotá: SENA. <https://sac.org.co/wp-content/uploads/2013/05/competenciaslaborales.pdf>
-
-

- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2020). *Situación de las mujeres rurales en Colombia*. Bogotá: DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-estadisticas-mujer-rural.pdf>
- Ministerio de Agricultura y ganadería. (2022). *Agenda agropecuaria Andina*. Quito: El Ministerio. https://www.comunidadandina.org/wp-content/uploads/2022/11/AAA-Version2_FINAL.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales*. Bogotá: El MEN. https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2010). *Programas para el desarrollo de competencias*. Bogotá: Dirección de calidad de la educación preescolar, básica y media. https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-217596_archivo_pdf_desarrollocompetencias.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2021). *Marco Nacional de Cualificaciones. Área de cualificación agropecuaria*. Bogotá: El MEN. https://www.colombiaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2021-08/cartilla-sector-agropecuario.pdf
- Mora, J. (2023). *Brechas de capital humano: Un análisis para tres sectores de la economía vallecaucana*. Santiago de Cali: Editorial Universidad ICESI. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/99189/3/mora_brechas_capital_2023.pdf
- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). (2017). *Agricultura chilena. Reflexiones y Desafíos al 2030*. Santiago de Chile: Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/01/ReflexDesaf_2030-1.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022). *Evolución de los últimos 10 años en desarrollo humano. Informe sobre Desarrollo Humano para Colombia*. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. <https://www.undp.org/es/colombia/publicaciones/informe-desarrollo-humano-colombia-cuaderno-1>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2021). *FAO + Colombia – Fortaleciendo el desarrollo rural y la seguridad alimentaria*. Roma. La FAO. <https://www.fao.org/3/cb3402es/cb3402es.pdf>
-
-

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Agencia de Desarrollo Rural (ADR). (2019). Plan integral de desarrollo agropecuario y rural con enfoque territorial Departamento de Antioquia. Medellín. FAO-ADR. https://www.adr.gov.co/wp-content/uploads/2021/07/ANTIOQUIA-TOMO-1_compressed.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). Objetivos del Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/hunger/>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2013). Competencias para el desarrollo rural. Desarrollo Rural a través del trabajo decente. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_235466.pdf
- Ospina, F. Calle, V. (2022). Identificación de causales de la baja asistencia a capacitaciones de productores de leche de la Cooperativa Colanta en Abejorral – Antioquia. [*Trabajo de grado, Universidad de Antioquia*] Medellín, repositorio institucional. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/26627/2/CalleValentina_OspinaFrank_2022_CausalesBajaAsistencia.pdf
- Pinzón, M. (2023). El agro colombiano, “proyecto de vida del campesino” para evitar la migración a las grandes ciudades. *Revista internacional de humanidades*, 20(49), 1-12
- Rodríguez, F. Aponte, J. (2019). Identificación del nivel de emprendimiento y desarrollo empresarial en la vereda el paso del municipio de Ricaurte, Cundinamarca, año 2019. [*Trabajo de grado, Universidad de Cundinamarca*] Fusagasugá, repositorio institucional. <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/2909/Identificaci%C3%B3n%20del%20nivel%20de%20emprendimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosales, M. (2017). El desarrollo humano: una propuesta para su medición. *Aldea mundo*, 22(43), 65-75
- Sanguinet, P. (2016). Las habilidades para el trabajo y la vida en América Latina. *Reporte de Economía y Desarrollo*, 8(1), 67-77
- Sen, Amartya, (1998). Capital humano y capacidad humana. *Cuadernos de Economía*, 17(29), 67-72. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4934956.pdf>
- SENA. (2023, 24 de agosto). CampeSENA Avanza certificación de competencias laborales en los campos de Boyacá. Sena. edu. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=6699>
-
-

Vélez, L. (2015). Adaptabilidad y persistencia de las formas de producción campesinas. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Villegas, C. (2021). El ordenamiento del suelo rural en Colombia. Documento de trabajo, 14, Bogotá, Universidad de los Andes.
<https://cider.uniandes.edu.co/sites/default/files/publicaciones/documentos-de-trabajo/2021-documento-trabajo-ordenamiento-suelo-rural-colombia.pdf>



Listado de Anexos

Anexo 1. Protocolo de entrevista grupo focal

Anexo 2. Consentimiento informado

Anexo 3. Entrevistas



Anexo 1

PROTOCOLO DE ENTREVISTA GRUPO FOCAL

OBJETIVO:

Identificar las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja.

DESCRIPCIÓN.

Se escogerán 10 personas por grupo

- Fotos
- Evidencias
- Escritos

Elementos más importantes de la teoría para construir las preguntas.

Definición	Elementos de la definición	Pregunta
Habilidad: Capacidad Individual para hacer las cosas de manera correcta y Fácil.	Capacidad para hacer tareas o actividad	1- Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo
Nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas físicas o motoras	Experiencia	2- En términos Generales como desarrolla las Actividades.
Precisión en el desempeño en el desempeño de tareas.	Actividades Físicas o Motoras	3- Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.
Capacidades innatas o aprendidas.	Precisión en las tareas	4- Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario
	Especificidad	5- Ha recibido alguna capacitación para sus labores
		6- Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?
		7- Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.
		8- Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza
		9- De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.
		10- Que otras habilidades considera que debería desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Identificar las habilidades laborales de los pequeños productores agropecuarios del sector rural de La Ceja y la Unión

Investigadores principales: Eduardo Castro Bedoya – Cesar Enrique Jaraba Capataz

Institución afiliada: Politécnico Gran Colombiano. Maestría en Gestión del Talento Humano.

Estimado/a participante:

Antes de proceder con la entrevista, es importante que leas detenidamente la siguiente información sobre el estudio de investigación en el que estás siendo invitado a participar. Este consentimiento informado tiene el propósito de garantizar que comprendas los detalles del estudio y te sientas cómodo/a al proporcionar tu consentimiento para participar en él. Si tienes alguna pregunta o inquietud, por favor, no dudes en hacerlas antes de tomar tu decisión.

1. Objetivo del estudio:

Describir las habilidades laborales enfocadas en los pequeños productores agropecuarios.

2. Procedimiento de la entrevista:

La entrevista se llevará a cabo de manera presencial y tendrá una duración aproximada de 45 minutos. Durante la entrevista, se te harán preguntas relacionadas con los procesos de selección de personal que has participado. Tus respuestas serán grabadas por los investigadores para su posterior análisis. Todas las respuestas y cualquier dato personal que proporciones se mantendrán confidenciales y serán utilizados únicamente para fines de investigación.

3. Confidencialidad y anonimato:

Toda la información recopilada durante la entrevista será tratada de forma confidencial. Se utilizarán códigos o seudónimos en lugar de nombres reales para mantener tu anonimato. La información recopilada se almacenará de manera segura y solo los investigadores principales y el director de la investigación tendrá acceso a ella. Los datos se utilizarán únicamente con fines de investigación y no se compartirán con terceros sin tu consentimiento expreso.

4. Voluntariedad y derecho por retirarse:

La participación en esta entrevista es voluntaria. Si decides participar, puedes retirarte en cualquier momento sin penalización alguna y sin necesidad de proporcionar una justificación. Tu decisión de participar o retirarte no afectará ninguna relación existente contigo, ni tendrá consecuencias negativas para ti.

5. Beneficios y riesgos:

No hay beneficios económicos directos asociados con la participación en esta entrevista. Sin embargo, tu contribución ayudará a ampliar el conocimiento en el campo de la filosofía. No se anticipan riesgos



significativos en la participación en esta entrevista. Si en algún momento te sientes incómodo/a o deseas detener la entrevista, puedes hacerlo sin ninguna obligación.

6. Contacto y preguntas:

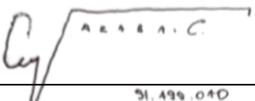
Si tienes alguna pregunta sobre el estudio, los procedimientos de la entrevista, o si surge algún problema relacionado con tu participación, puedes comunicarte con el investigador principal a través de los siguientes medios de contacto:

- Nombre del investigador principal 1:
- Correo electrónico: marilynvanegas@gmail.com
- Número de teléfono:

7. Consentimiento para participar:

Entiendo que la participación en esta entrevista es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin penalización alguna. He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente sobre el estudio y los procedimientos de la entrevista. Todas mis preguntas han sido respondidas satisfactoriamente. Al aceptar participar en esta entrevista, doy mi consentimiento para que mis respuestas y datos personales sean utilizados para fines de investigación, con la garantía de que se mantendrán confidenciales y se preservará mi anonimato.

Firma del participante:



CESAR ENRIQUE JARABA CAPATAZ

Fecha: 28 de noviembre del 2023

Al firmar este consentimiento informado, confirmo que he leído y entendido la información proporcionada y acepto participar en la entrevista para la tesis de investigación mencionada anteriormente.



Anexo 3
ENTREVISTAS

Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que deberías desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
1	Alison Antonio Campos Soto	floricultor. Trabajo es me levanto entre 5 de la mañana y me levanto y coordinó los trabajos Pues de la de la empresa cierto de todos los colaboradores a cada uno se le delega un trabajo y yo también los acompaño. hay varias Fumigaciones de los cultivos para las plagas programadas, subidas de malla, aporques, una serie de actividades Y en sala también con las muchachas los envíos de flor las cantidades que entran a diario Y se coordina pues para qué comercializadores va para la flor.	en términos generales que usted hace como coordinador Cuántas personas tiene a cargo En este momento son 13 personas que están a cargo mío cuánto tiempo lleva usted desarrollando esta actividad llevo 6 años.	6 años	Sí en coordinación con ellos me levanto y yo tomo una serie el día anterior tomo una serie de trabajos que están por hacer entonces ya tomé la decisión de decir tantas personas necesito para esta labor tantas preguntas para poder cubrir pues como en toda la semana dejar todos los trabajos que están estipulados que se vienen proyectando usted ha recibido alguna capacitación para realizar esta labor el aprendizaje	ha sido empírico, de conversar con las personas, los vecinos. Ponente gremio floricultor también y ya el agrónomo Pues nos guía algo o sobre los temas	yo pienso que sí porque la habilidad más importante es saber manejar la gente, tener buen carisma, saber dar una orden no saber dar una opinión saber hacer una observación entonces Sí creo que se tiene que tener una habilidad para para no para no ir a incomodar el grupo de trabajo	de pronto plagas y enfermedades que siempre nos ponen mucho y lo que ya son plagas y enfermedades porque se han vuelto muy agresivos o sea muy agresivos entonces como las dificultades Cómo	esa actividad la aprendió por heredad y mirando u observando	Debido a que me enfermé demasiado en la cintura decidí meterse en ese campo de las flores Fuimos empezando con empecé como un colaborador en un cultivo el muchacho fue enseñando las cosas, preguntando, haciendo, conversando,	Pues a ver de pronto que sea que sepa tomar decisiones tomar decisiones prontas y que sean lo más asertivas posibles y no he conocido y empear a conocer mucho el tema enfocarse mucho que lo apasione demasiado para poder llegar a hacer un gran líder sobre sobre ese campo	si tengo

Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que deberías desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
2	Uriel Valencia Orozco 49 años	me dedico al cultivo de fresa y papa. en un día normal me levanto a coger Fresita fumigar O tal vez también con la papa a fumigar o así.	de por si es con trabajadores, porque uno solo no es capaz, Con más gente	por ahí 30 o 35 años	esta experiencia es dura porque hay tiempos muy difíciles, porque escasamente a veces se libra uno, Y con la papa casi lo normal es perdiendo	no, no, es la experiencia misma en el trabajo que uno va cogiendo	Tener como experiencia, Vas cogiendo una experiencia a medida que va trabajando con ella Qué dificultades ha encontrado usted en actividades agropecuarias	más que todo en los tiempos, los tiempos son muy difíciles Los tiempos los tiempos muy difíciles las plagas muchos hongos y ahora hay una nueva que es la babosa, esa mejor dicho, está acabando con nosotros	con un hermano mío que tenía más experiencia y me le pegué	cada día aprende uno cosas diferentes	Fuera de saber cultivar la fresa, aprender sobre enfermedades nuevas que van llegando	no pago ni tengo



Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que debería desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
3	Jaime Humberto guarín, 64 años	soy comerciante. madrugo a atender en el puesto, yo tengo un puesto de legumbres en Medellín, y trabajo en ese puesto todo el día.	Desde qué horas desde las 6 de la mañana hasta las 12 del día visito los municipio de Rio negro y la unión, y comprando legumbres, arveja, tomate de árbol, tomate de aliño, papa, frijol verde, zanahoria, remolacha, pepino, pimentón, lechuga, cilantro, brócoli, coliflor, de todas esas cosas	30 años	la experiencia ha sido muy buena, porque toca estar andando la calle a toda hora,	no he recibido ninguna capacitación, se aprendió así por cosa propia,	si se necesitan habilidades, como saber comprar y saber vender y atender la clientela	dificultades han sido muchas, más que todo, con el campesino porque están muy baratos todos los artículos, y entonces, ellos creen que se la está ganando toda y no, eso es cosa de lo que hay en el consumo, y de la abundancia	la actividad la aprendió yendo a los pueblo a mirar y comprar por ahí	todas han sido aprendidas por la experiencia de tantos años	saber comprar, más que todo, atender la clientela bien para que el negocio progrese	yo no pago la seguridad social sino que soy beneficiario de un hijo que trabaja en una empresa



Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que deberías desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
4	Yuberney Ospina	me dedico a la agricultura de trabajo en un día de trabajo Bueno salgo tipo 5 de la mañana, Y media voy al campo y bueno lo que tengamos que hacer si estamos sentando se siembra organizo la gente hasta las 4:30 y ya para la casa,	en términos generales yo soy el que compro la semilla, abono y hago la nómina semanalmente	desde que me conozco toda la vida, pongámosle 30 años.	la experiencia es que tenemos la casita, el transporte, debido a la agricultura	no he recibido capacitaciones para mis labores, de pronto el agrónomo que nos visita, mirando los agricultores que están adelante de uno	habilidades como realmente hacerlo con dedicación y que le guste.	dificultades como la situación económica, los productos de fertilizantes caros,	aprendí la actividad que ahora hago por mis padres,	las habilidades han sido 50 y 50, hay algunas que son propias, que otras habilidades agrandarse más en lo que estoy sembrando		tengo seguridad social en este momento
5	Juan Antonio Mejía 62 años	Normalmente en un día de trabajo en un día de trabajo Voy a la finca, como trabajo con ganado doy vuelta y que esté aliviado, estoy pendiente si tienen agua y si tienen buen pasto,	Más o menos es la misma rutina de 8 a :15 días cada 15 días lo cambio de potrero	desarrollando las actividades en el sector agropecuario aproximadamente cualquier 40 años	mi experiencia como productor agropecuario es bien, de todos modos, hay altibajos como en todo,	si he recibido capacitaciones desde muy joven	habilidades como normales, la misma rutina va enseñando que actividades uno tiene que ir haciendo,	las dificultades no han sido muchas	la actividad agrícola la aprendí desde mi familia, el vínculo familiar siempre fue como desde familia	todas son aprendidas, lo que haya visto en la familia	otras habilidades no tanto, porque al paso que se van dando las cosas trata uno de solucionarlas, ya como que es una rutina	tengo seguridad social como beneficiario.

Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que debería desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
6	Maria Castro 50 años	yo me dedico a cultivar fresa, algunas legumbres en la huerta de la casa y vendo algunas cositas de mi casa	yo me levanto por la mañana muy temprana, despacho a mi marido, a los niños y después de hacer oficio, saco el rato para sembrar, desyerbar las malezas, abonar o regar las matas. Cuando tengo tiempito, voy y cojo fresa o arranco las cebollas, cilantro y otras cosas	35 años más o menos	ha sido muy gratificante, porque uno cultiva lo que se va a comer y lo de los hijos y el marido, ha sido bonito también poder vender algo de lo que uno siembra y cultiva con amor	no, yo lo aprendí en mi casa	conocer de las personas y lo que buscan, saber de los cultivos que uno va a sembrar,	precios, el desplazamiento hacia el pueblo para traer las cosas, las lluvias y sequias	de mi familia, ha sido algo heredado	han sido aprendidas, gracias a mis padres	saber más de los precios, dónde comprar barato, ayudas de la alcaldía, cuando las dan	como beneficiaria de mi hijo



Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que debería desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
7	Eleazar Buitrago 45 años	soy productor de mora en el corregimiento y tengo otros cultivos como fresa y tomate de árbol. En un día de trabajo yo me levanto temprano y voy al cultivo, espero que lleguen los otros trabajadores y repartimos las tareas del día, lo que tiene que ver con desmalezar, aporcar, sembrar, coger la fruta, seleccionar y despachar.	yo las actividades las hago diciéndole a la gente lo que debe hacer durante el día y programando según los pedidos de la fruta lo que hay que despachar,	yo llevo en esto casi 15 años, me ha gustado la agricultura y aunque los problemas no faltan me ido bien con los cultivos	ha sido buena, hay épocas muy duras como en todo, pero colocándole el pecho saca uno las cosas adelante	no, yo aprendí esto de la agricultura más bien trabajando primero con otra gente y luego, independizándome y mirando cómo se podía trabajar	trabajar muy duro, saber coordinar lo que hay que hacer en el cultivo, saber comprar los insumos y manejar los tiempos para que el negocio se sostenga	los precios de la fruta, los precios de los insumos, la carretera tuvo un tiempo muy difícil, buscar gente para trabajar, ya no hay tanta	lo aprendí cuando yo también empecé como trabajador en cultivos y ahí fui preguntando, averiguando y eso me ayudó para empezar	yo creo que la habilidad de emprender es mía y ya lo de manejar los cultivos y eso lo he ido aprendiendo	manejar el genio, el estrés y las cosas que le producen a uno mucha tensión	si, como afiliado



Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que deberías desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
8	Ester Valencia 40 años	yo le ayudo a mi marido en un cultivo de hortensias que tenemos, entonces primero hago en la casa y cuando acabo voy y estoy en el maquillaje de la flor cuando hay mucho voleo	como le dije antes, yo hago todos los oficios de la casa, despacho a mi marido y ya por ahí a las 12 m me voy con el almuerzo y ayudo en la sala con las otras muchachas a maquillar la flor	yo empecé desde muy chiquita a trabajar en el campo, pero lo del maquillaje de la flor llevo 6 años	a mí me ha gustado la experiencia de ayudarle a mi marido porque eso es de los dos, y maquillar la flor es algo entretenido	no, la verdad fueron las otras muchachas de la sala que ya sabían cómo hacer el maquillaje las que me enseñaron	lo que hay que saber es como poner la flor bonita, pero sin dañarla, conversar con las muchachas de la sala porque si no no rinde el tiempo ahí medidas no más quitando pétalos y hojas	es un trabajo muy duro, más que todo cuando hay mucho oficio en la casa y entonces uno no logra salir al cultivo y ya el marido se pone bravo que porque uno es muy lenta	con las muchachas del cultivo	buena vista para ver lo que hay que quitar, dejarse enseñar, saber empacar y ver que no vayan plagas o cosas que rechacen la flor	trabajar en grupo para que se puedan coordinar las cosas que hay que hacer en la sala y así rinda bastante	si tengo por mi marido
9	Berenice Toro 55 años	yo cojo fresa y mora en los cultivos, siembro en un pedacito de la finca y le vendo a una comercializadora que montaron en el corregimiento	yo me distribuyo entre la finca donde siembro cebollas, cilantro, fresa, tomate, alguito de flor y voy por días a coger fresa y mora	son casi 25 años haciendo esas labores	la experiencia ha sido buena, porque uno tiene para comer, además porque saca cositas y se las compran	no, yo supe que venían de la alcaldía algunas veces, pero no queda mucho tiempo de ir por allá	yo pienso que la principal es hacerlo con gusto, sembrar con ánimos y trabajar con verriquera para que le salgan bien las cosas	empezar es muy duro, hay tiempos bravos con los precios y la cosecha porque casi no se vende, el clima también ayuda un poquito para que se pierdan los cultivos	aprendí desde muy peladita con mi mamá, trabajando en fincas y viendo lo que hacen las otras	ser muy constante, porque en esto hay mucha gente que empieza pero se desanima y cuando pierden plata se le quitan	conocer de la fresa y la mora, saber de los tiempos de sembrar o de abonar, bañar y regar cuando hay mucho verano	yo soy beneficiaria

Entrevistado	Nombre	Que Actividades Realiza normalmente en un día de trabajo	En términos Generales como desarrolla las Actividades.	Cuánto Tiempo lleva desarrollando actividades en el sector Agropecuario.	Cómo describiría su experiencia como productor agropecuario	Ha recibido alguna capacitación para sus labores	Considera que en sus labores requiere de ciertas habilidades ¿Cuáles serían?	Que dificultades ha identificado en sus actividades agropecuarias.	Como aprendió la actividad que en la actualidad realiza	De las habilidades que usted posee cuales creen que han sido aprendidas y cuales personales o propias.	Que otras habilidades considera que deberías desarrollar para mejorar sus condiciones laborales personales.	Tiene seguridad social
10	Carmen Botero 57 años	yo manejo un cultivo de papa en la unión,	las actividades que hago es ir a los cultivos y saber cómo van las cosas con el cosechero, qué se necesita,	llevo 15 años	la experiencia yo diría que ha sido buena porque al principio no les parecía a los hombres que los mandara una mujer, pero han visto que uno también puede negociar, ir a la finca y traer cosas,	yo soy agrónoma, me ha gustado el campo y me dejaron el negocio que tenía mi familia, desde niña acompañaba a mi papá y me quedo gustando	muchas, tales como coordinar los trabajos, saber sobre los fertilizantes y demás insumos, variedades de papa, tiempos de siembra, transporte, lavada y venta	dificultades como en todo las vamos a tener, pero yo diría que en los últimos años han sido los precios y encontrar gente que quiera seguir sembrando papa, porque la gente se va cansando de esto	con mi papa, en la universidad y en la experiencia de ganar y perder con el cultivo	reconocer que uno es muy capaz, porque este gremio es muy machista y entonces toca luchas mucho para ser reconocida y aceptada	organización, dedicación, liderazgo, persistencia	si, como cotizante

