

**Fortalecimiento del talento humano como factor clave para el desarrollo económico y
empresarial de Cachipay, Cundinamarca**

Diana Rocio Montes Cohecha

Maira Sofía Fuentes Ruiz

Asesor

Jonny Mauricio Valderrama Fernández

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Especialización en dirección y desarrollo del Talento Humano

2025

Resumen

El presente proyecto aborda el fortalecimiento del talento humano como factor determinante para el desarrollo económico de Cachipay, Cundinamarca. Mediante un enfoque documental-analítico basado en 185 encuestas estructuradas y datos del proyecto marco "Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay", se identificaron brechas entre competencias disponibles y demandas de los sectores económicos locales: agricultura especializada en follajes ornamentales, turismo ecológico y servicios comerciales. El estudio reveló que el 82% son microempresas con alta formalización (91%) pero deficiencias en competencias digitales, formación empresarial e infraestructura. Se diseñó un modelo integral de gestión del talento humano articulando cinco dimensiones interdependientes: gestión estratégica adaptada a microempresas rurales, competencias multidimensionales, bienestar laboral contextualizado, capital social cooperativo y aprovechamiento de activos territoriales endógenos. La investigación se fundamenta en teorías del desarrollo económico local, capital humano, competencias laborales y capital social. Los hallazgos confirman que el fortalecimiento del talento humano trasciende la dimensión técnica para convertirse en un proyecto de construcción territorial integral que puede posicionar a Cachipay como referente de desarrollo rural sostenible en la región del Tequendama, contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 y 11.

Palabras clave: Talento humano, desarrollo económico local, microempresas rurales, competencias laborales, Cachipay.

Abstract

This research project addresses human talent strengthening as a determining factor for economic development in Cachipay, Cundinamarca. Through a documentary-analytical approach based on 185 structured surveys and data from the framework project "Sectoral Characterization of Cachipay Municipality's Economy," gaps between available competencies and demands of local economic sectors were identified: specialized agriculture in ornamental foliage, ecological tourism, and commercial services. The study revealed that 82% are microenterprises with high formalization (91%) but deficiencies in digital competencies, business training, and infrastructure. An integrated human talent management model was designed articulating five interdependent dimensions: strategic management adapted to rural microenterprises, multidimensional competencies, contextualized workplace wellness, cooperative social capital, and utilization of endogenous territorial assets. The research is grounded in theories of local economic development, human capital, labor competencies, and social capital. Findings confirm that human talent strengthening transcends the technical dimension to become an integral territorial construction project that can position Cachipay as a reference for sustainable rural development in the Tequendama region, contributing to Sustainable Development Goals 8 and 11.

Keywords: Talento humano, desarrollo económico local, microempresas rurales, competencias laborales, Cachipay.

Tabla de Contenido

Introducción	7
Justificación.....	8
Objetivo.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos	11
Planteamiento del Problema.....	12
Marco Conceptual y Teórico.....	14
Marco teórico.....	14
Talento Humano como Factor de Desarrollo Económico Local y Territorial	14
Competencias Laborales para la Empleabilidad Rural	15
Gestión Estratégica del Talento Humano en Contextos Rurales	15
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano Sostenible.....	16
Capital Social, Asociatividad y Gestión Colectiva del Talento.....	17
Marco contextual	18
Caracterización de Cachipay y su Dinámica Económica.....	18
Cachipay y su Dinámica Económica	19
Asociatividad como Mecanismo de Gestión Colectiva del Talento	20
Análisis Sectorial Comparado con el Municipio de la Mesa	22
Matriz DOFA del Talento Humano en Cachipay.....	27
Metodología	31
Enfoque Metodológico	31
Fuentes de Información	31

Técnicas de Análisis y Fuentes de Información	31
Fases del Estudio	32
Métodos de Análisis	32
Productos Esperados.....	33
Análisis Integral de los Hallazgos del Trabajo de Campo	34
Caracterización del Talento Humano en Cachipay según Datos de Encuesta.....	34
Caracterización Sociodemográfica y Empresarial del Talento Humano Estructura Empresarial y Empleabilidad	34
Distribución Sectorial y Demanda de Competencias	35
Programas de Bienestar Laboral Existentes.....	36
Análisis de Brechas Identificadas en Campo.....	37
Marco Epistemológico de las Conclusiones	37
Conclusión.....	40
Referencias Bibliográficas	41

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Hallazgos Comparativos entre el Municipio de Cachipay y la Mesa Cundinamarca</i> ...	23
Tabla 2 <i>Matriz DOFA del Talento Humano en Cachipay</i>	27
Tabla 3 <i>Fases del Estudio Metodológico</i>	32

Introducción

El presente proyecto tiene como propósito fundamental analizar y fortalecer la gestión del talento humano como pilar esencial del desarrollo económico y empresarial en el municipio de Cachipay, Cundinamarca, partiendo del reconocimiento de las dinámicas económicas locales y el potencial de crecimiento regional identificadas en el proyecto Macro de investigación “Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay, Cundinamarca”, donde se busca priorizar un modelo de gestión del talento humano orientado no solo al mejoramiento de las capacidades laborales de la población, sino también a la creación de un ecosistema empresarial que priorice el bienestar integral de los trabajadores como factor diferenciador y catalizador del desarrollo sostenible.

A través de una metodología documental-analítica, este estudio examina sistemáticamente la caracterización sectorial de la economía local y las dinámicas del capital humano, enriquecido con literatura especializada, análisis de datos secundarios y experiencias comparables. El resultado es un documento que integra diagnóstico situacional, marco analítico conceptual y estrategias diferenciadas por sectores económicos clave, formulando recomendaciones prácticas para mejorar condiciones laborales, aumentar la productividad y promover prácticas sostenibles de gestión humana.

El abordaje de este proyecto permite generar propuestas adaptadas a las realidades del territorio y orientadas a la consolidación de empresas locales con prácticas innovadoras, el mejoramiento de indicadores de calidad de vida laboral, y el fortalecimiento del tejido empresarial del municipio a través de un enfoque centrado en las personas como agentes de cambio y desarrollo.

Justificación

El desarrollo de este proyecto responde a la necesidad urgente de articular las estrategias de crecimiento económico con modelos efectivos de gestión del talento humano en contextos de desarrollo regional. Esta investigación contribuye a la comprensión de la interrelación entre el capital humano y el desarrollo territorial, generando conocimiento sobre modelos adaptados a las realidades socioculturales y económicas específicas de municipios en vías de desarrollo, alineándose con las problemáticas identificadas en el proyecto Marco de investigación “Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay, Cundinamarca”.

La relevancia de este estudio se fundamenta en los siguientes aspectos:

- **Correlación entre talento humano y competitividad empresarial:** Como señala el proyecto marco de investigación, "la formalización empresarial permite a las empresas acceder a créditos, licitaciones, capacitaciones, programas y beneficios que facilitan su crecimiento y competitividad". Este proceso requiere personal capacitado, motivado y eficiente que pueda implementar mejoras organizacionales, justificando la intervención desde un enfoque de dirección del talento humano.
- **Reducción de desigualdades territoriales:** El proyecto marco identifica que "los municipios del departamento en función de la aglomeración urbana y la dinámica económica de sus principales ciudades" muestran diferencias en indicadores como el consumo per cápita y el coeficiente de Gini. Estas brechas pueden reducirse mediante estrategias de desarrollo del talento humano que promuevan la equidad, la inclusión laboral y el mejoramiento de competencias, generando oportunidades de empleo de calidad que frenen la migración hacia centros urbanos.

- **Contribución académica al desarrollo local:** El proyecto marco destaca que las universidades aportan al "desarrollo del empleo y el fomento económico, promoviendo el desarrollo de una cultura emprendedora y de valores proactivos al crecimiento económico". Este proyecto amplía esta visión al proponer herramientas metodológicas aplicables para el fortalecimiento de capacidades de gestión humana, contribuyendo a mejorar la competitividad y sostenibilidad empresarial.
- **Enfoque de sostenibilidad integral:** El desarrollo sostenible de Cachipay requiere un enfoque que integre las dimensiones económica, social y ambiental, lo cual solo es posible mediante la participación activa de un talento humano consciente y comprometido. Como menciona el proyecto marco, "el desarrollo urbano sostenible donde las universidades pueden contribuir al desarrollo y generación de tecnologías" necesita complementarse con estrategias de desarrollo humano que permitan a los trabajadores locales adoptar y aplicar estas tecnologías efectivamente.
- **Trabajo decente como catalizador del desarrollo:** Este proyecto incorpora el concepto de trabajo decente promovido por la OIT, estableciendo un vínculo directo entre las condiciones laborales dignas y el desarrollo socioeconómico de la región. El fortalecimiento del talento humano desde una perspectiva de bienestar integral contribuye directamente a la consecución del ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).
- **Transformación de ventajas comparativas en competitivas:** En el contexto de Cachipay, donde actividades como el cultivo de follajes para exportación

representan oportunidades significativas, el fortalecimiento de capacidades del talento humano puede transformar ventajas comparativas (como el clima favorable) en ventajas competitivas sostenibles a través de la innovación y la especialización del capital humano.

Este proyecto se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles), así como con los planes de desarrollo departamentales y municipales que priorizan el fortalecimiento del capital humano como factor de progreso social y económico.

Objetivo

Objetivo General

Diseñar estrategias de fortalecimiento del talento humano orientadas al bienestar, en los sectores económicos clave de Cachipay, Cundinamarca, que contribuyan al desarrollo sostenible, la competitividad empresarial y el bienestar social de la comunidad.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el estado actual de la gestión del talento humano en las unidades productivas representativas de los sectores económicos de Cachipay, identificando brechas, necesidades y oportunidades de mejora.

Determinar las brechas entre las competencias laborales disponibles y las requeridas para potenciar el desarrollo sostenible de los sectores económicos estratégicos de Cachipay, considerando aspectos de empleabilidad en el contexto rural.

Diseñar un modelo integrado de gestión del talento humano que articule prácticas de bienestar laboral, desarrollo de competencias y asociatividad adaptadas al contexto socioeconómico de Cachipay.

Proyectar el enfoque principal para de implementación para las estrategias propuestas, identificando actores clave, recursos necesarios y mecanismos de seguimiento que garanticen su sostenibilidad en el tiempo.

Planteamiento del Problema

El municipio de Cachipay, ubicado en el departamento de Cundinamarca, presenta oportunidades significativas de crecimiento económico y desarrollo empresarial a través de sus diversos sectores productivos, principalmente en la agricultura, el turismo y los servicios. Sin embargo, existe una desarticulación evidente entre las iniciativas de desarrollo económico y las estrategias de gestión del talento humano, lo que limita el aprovechamiento integral de estas oportunidades.

El proyecto marco de investigación "Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay, Cundinamarca" evidencia desafíos considerables para los pequeños y medianos productores y prestadores de servicios, entre ellos:

- Altos costos de establecimiento inicial.
- Carencia de información sobre demanda y regulaciones comerciales.
- Limitaciones en programas de capacitación pertinentes.

Un análisis profundo revela que estas problemáticas tienen su origen en deficiencias estructurales relacionadas con la dirección y desarrollo del talento humano:

- En el sector rural: Los productores enfrentan dificultades para retener personal calificado, principalmente por condiciones laborales poco atractivas y limitadas oportunidades de desarrollo profesional.
- En el sector de servicios y turismo: Existe una brecha significativa entre las competencias requeridas por el mercado y las disponibles en la población local, evidenciando una desconexión entre las iniciativas de formación técnica y las necesidades reales del mercado laboral.

- En el sector industrial: La limitada transformación de materias primas se ve agravada por la escasez de personal con habilidades específicas para agregar valor a los productos agrícolas locales.
- En el emprendimiento local: El potencial de formalización empresarial se ve obstaculizado por prácticas inadecuadas de gestión del talento humano, afectando la productividad, el compromiso organizacional y la sostenibilidad de los emprendimientos.

A pesar de la importancia de estos factores, no existe actualmente un estudio sistemático sobre las dinámicas del talento humano en los diferentes sectores económicos de Cachipay, ni sobre cómo estas dinámicas afectan las oportunidades de crecimiento y desarrollo económico del municipio. Esta ausencia de información dificulta la implementación de políticas efectivas de fortalecimiento del capital humano a nivel local.

En este contexto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo fortalecer la gestión del talento humano desde un enfoque integral de bienestar en los sectores económicos clave de Cachipay, Cundinamarca, para potenciar el desarrollo económico sostenible y el bienestar social de la comunidad?

Marco Conceptual y Teórico

Marco Teórico

Nuestro proyecto se sustenta en cuatro pilares teóricos que proporcionan solidez académica, los cuales describimos a continuación:

Talento Humano como Factor de Desarrollo Económico Local y Territorial

El concepto de talento humano ha evolucionado desde la visión tradicional de "recursos humanos" hacia una perspectiva más integral que reconoce a las personas como poseedoras de conocimientos, habilidades, experiencias y motivaciones que constituyen el principal activo de las organizaciones (Chiavenato, 2020). En el contexto del desarrollo económico regional, autores como Florida (2014) han destacado cómo la concentración de talento en determinados territorios actúa como catalizador de innovación y crecimiento económico.

Mientras que, el desarrollo económico local se entiende como un proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio, conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o región (Vázquez Barquero, 2000). Este enfoque pone énfasis en las particularidades territoriales, los recursos endógenos y la participación de los actores locales como protagonistas de su propio desarrollo.

En la misma línea, para Albuquerque (2004), el desarrollo territorial implica la movilización y participación de actores, agentes y recursos locales a través de estrategias específicas adaptadas a las realidades socioculturales, económicas y ambientales de cada territorio. En este contexto, el municipio de Cachipay representa una unidad territorial con características específicas que requieren abordajes adaptados a sus propias dinámicas.

Para el caso específico de Cachipay, es pertinente analizar el talento humano desde la teoría del capital humano de Schultz (1961) y Becker (1964), que establece una relación directa

entre la inversión en educación y formación de las personas y el desarrollo económico. Esta teoría adquiere especial relevancia en un municipio donde, según señala el proyecto Marco de investigación, existe la necesidad de "fortalecer las capacidades de los empresarios y promover las potencialidades de los municipios y regiones" (Proyecto Marco de Investigación).

Competencias Laborales para la Empleabilidad Rural

Las competencias laborales no deben entenderse únicamente como habilidades técnicas. En zonas rurales como Cachipay, se requiere una combinación de saberes prácticos (agroindustria, logística, servicios turísticos), competencias transversales (trabajo en equipo, resolución de problemas) y capacidades comunitarias (liderazgo, asociatividad).

Según el proyecto marco, "existe una brecha significativa entre las competencias requeridas por el mercado y las disponibles en la población local" (Proyecto Marco, 2024).

Esto evidencia la necesidad de estrategias de formación pertinentes, articuladas con la economía real del municipio. McClelland (1973) propone que el análisis por competencias permite identificar habilidades demostrables, lo que es útil para validar el conocimiento práctico de trabajadores rurales que no necesariamente han pasado por la educación formal.

Además, Dirven (2016) afirma que la empleabilidad en entornos rurales se caracteriza por la pluriactividad y la informalidad, lo que demanda enfoques de formación flexibles, descentralizados y adaptados a la cultura productiva del territorio.

Gestión Estratégica del Talento Humano en Contextos Rurales

La gestión estratégica del talento humano ha evolucionado desde perspectivas instrumentales hacia enfoques que reconocen el valor del capital humano como fuente de ventaja competitiva sostenible. Según Ulrich (2010), la gestión humana debe trascender las funciones

administrativas tradicionales para convertirse en un socio estratégico que agrega valor a las organizaciones.

En contextos rurales como Cachipay, este enfoque debe adaptarse a las particularidades socioeconómicas y culturales del territorio. Autores como Ramírez et al. (2018) han estudiado la gestión del talento humano en entornos rurales latinoamericanos, identificando desafíos específicos como:

- Escasez de personal calificado
- Limitaciones en infraestructura educativa
- Necesidad de modelos de gestión que integren saberes tradicionales con competencias técnicas modernas

Estos hallazgos son relevantes para Cachipay, donde coexisten actividades tradicionales como la agricultura con sectores emergentes como el ecoturismo y la exportación de follajes.

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano Sostenible

El enfoque de competencias laborales, desarrollado inicialmente por McClelland (1973), propone evaluar el desempeño basado en capacidades demostrables en contextos específicos más que en atributos abstractos. En entornos rurales como Cachipay, este enfoque cobra especial relevancia al permitir reconocer y validar saberes prácticos tradicionales que no necesariamente provienen de la educación formal.

Según Vargas Zúñiga (2009), en América Latina existe una marcada brecha entre la formación académica tradicional y las necesidades reales del mercado laboral rural, caracterizada por:

- Desconexión entre contenidos educativos y aplicaciones prácticas en los sectores productivos locales.

- Limitada capacidad de adaptación de los programas formativos a las especificidades territoriales.
- Insuficiente atención a competencias transversales como gestión ambiental, tecnologías apropiadas y comercialización.

La empleabilidad en zonas rurales presenta características distintivas que deben considerarse al diseñar estrategias de desarrollo del talento humano. Dirven (2016) destaca que la empleabilidad rural está condicionada por factores como:

- Estacionalidad de las actividades productivas.
- Diversificación de ingresos y pluriactividad.
- Infraestructura y conectividad limitadas.
- Arraigo cultural y valoración de saberes tradicionales.

Para mejorar la empleabilidad en Cachipay, es fundamental desarrollar un enfoque que combine competencias técnicas específicas para los sectores productivos locales con competencias transversales que faciliten la adaptación a cambios en los mercados y condiciones ambientales.

Capital Social, Asociatividad y Gestión Colectiva del Talento

El concepto de bienestar laboral ha evolucionado desde enfoques asistencialistas hacia perspectivas más integrales que consideran dimensiones físicas, psicológicas y sociales (Salanova et al., 2016). Estos enfoques se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 8: "Trabajo decente y crecimiento económico".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo decente como "la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo

personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos" (OIT, 2019). Este concepto actúa como puente entre las estrategias de gestión del talento humano y los objetivos de desarrollo sostenible territorial. En el contexto de Cachipay, el bienestar laboral se relaciona directamente con:

- La productividad y competitividad de las unidades productivas.
- La retención del talento local y reducción de la migración.
- La sostenibilidad organizacional a largo plazo.
- La calidad de vida de las familias y comunidades.

Como señala Max-Neef (1993) en su teoría del desarrollo a escala humana, el bienestar no debe limitarse a la satisfacción de necesidades básicas, sino que debe abordar integralmente las múltiples dimensiones del ser humano. Esta visión es particularmente relevante para territorios como Cachipay, donde el desarrollo económico debe articularse con la preservación de la identidad cultural y el patrimonio ambiental.

Marco Contextual

Caracterización de Cachipay y su Dinámica Económica

El capital social, entendido como el conjunto de relaciones, normas y confianza que facilitan la cooperación y coordinación para el beneficio mutuo (Putnam, 1995), constituye un factor determinante para el desarrollo de territorios como Cachipay.

En el mismo sentido, la teoría de la acción colectiva de Ostrom (2000) y los modelos de asociatividad empresarial ofrecen marcos conceptuales relevantes para analizar cómo la gestión colaborativa del talento humano puede generar beneficios a nivel sectorial en Cachipay. El proyecto Marco de investigación menciona explícitamente la importancia de "hacer avanzar

sectores como el agro del municipio de Cachipay, específicamente en lo que tiene que ver con los cultivadores de follajes, ya que, al realizar la asociatividad, se cumple con las características descritas en materia de competitividad, formalización y emprendimiento".

Este enfoque asociativo puede extenderse a la gestión del talento humano mediante prácticas como:

- Formación compartida entre empresas del mismo sector.
- Redes de intercambio de conocimientos y buenas prácticas.
- Estándares comunes de competencias laborales.
- Sistemas colectivos de bienestar laboral.
- Mecanismos de resolución colaborativa de problemas.

La gestión colectiva del talento resulta especialmente relevante en contextos donde los recursos de las unidades productivas individuales son limitados, permitiendo economías de escala en procesos como capacitación, certificación de competencias y programas de bienestar.

Cachipay y su Dinámica Económica

Cachipay es un municipio ubicado en la Provincia del Tequendama, Cundinamarca, a 50 km de Bogotá, con una extensión de 56 km² y una altitud de 1,600 msnm. Según los datos del proyecto marco "Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay, Cundinamarca" (PGIS0101ECACEN2024), el municipio se encuentra en el terreno montañoso de la Cordillera Oriental, con valles, colinas y montañas que limitan con La Mesa, Alto del Frisol, Anolaima, Alto y Cuchilla del Águila, y Zipacón con el Cerro de Tablanca.

El municipio cuenta con dos ríos principales: Bahamón y Cachipay, que finalmente desembocan en el mar Caribe a través del río Magdalena. Esta geografía diversa proporciona

condiciones climáticas favorables para una variada actividad agrícola, que constituye la base de su economía.

Asociatividad como Mecanismo de Gestión Colectiva del Talento

La asociatividad aparece de manera recurrente como un eje clave en el fortalecimiento del talento humano de Cachipay. El proyecto marco resalta que “al realizar la asociatividad entre cultivadores, se cumple con las características descritas en materia de competitividad, formalización y emprendimiento” (Proyecto Marco, 2024), destacando cómo las redes de cooperación permiten superar limitaciones individuales.

Desde la teoría del capital social, Putnam (1995) sostiene que las comunidades con relaciones sólidas de confianza, reciprocidad y colaboración tienden a generar mejores resultados sociales y económicos. Aplicado a Cachipay, este enfoque puede ser la base para construir estrategias compartidas de formación, estándares laborales comunes y esquemas colaborativos de bienestar laboral, especialmente en asociaciones de productores, colectivos turísticos o cooperativas de servicios.

Sectores Económicos Principales:

Sector Agrícola el cual se encuentra conformado por el cultivo de follajes ornamentales para exportación (principal actividad diferenciadora), la producción de frutales (mango, naranja, mandarina, tomate de árbol, maracuyá), el cultivo de café y caña panelera, así como la pequeña ganadería.

Según el proyecto marco, "el cultivo de follajes se convirtió en la salida para la crisis económica del municipio", tras la caída de los precios del café a inicios del siglo XX y se ha consolidado como uno de los pilares económicos, con potencial para inserción en cadenas de valor para exportación.

Sector Turístico, el cual se encuentra conformado por el ecoturismo vinculado a atractivos naturales como el Parque Ecológico La Uchuta, el Jardín Botánico El Frisol, el Bosque de Niebla y la Laguna Encantada, así mismo se presenta el turismo de aventura y senderismo, el agroturismo en fincas productivas y eventos culturales como el Festival del Pasillo y el Festival del Café

Sector Servicios y Comercio, conformado por el comercio minorista local con alcance limitado, servicios de alimentación, transporte rural y pequeñas manufacturas artesanales. El proyecto marco señala que "siendo estos los principales actores de la economía municipal y con capacidad de generar empleo y riqueza en la región", enfrentan desafíos considerables, especialmente en términos de "altos costos asociados con el establecimiento inicial de sus negocios", falta de información sobre demanda y regulaciones comerciales.

La población estimada es de aproximadamente 9,800 habitantes, con una estructura demográfica que muestra tendencias de envejecimiento y emigración de jóvenes hacia centros urbanos, lo que genera desafíos particulares para la disponibilidad de talento humano calificado. Como señala el proyecto marco, "la relación población-desarrollo se basa en el estudio de los efectos recíprocos entre los cambios demográficos y los procesos socioeconómicos", siendo la población "no solo un factor pasivo o dependiente del desarrollo, sino también un agente activo y determinante del mismo".

En términos de formación y desarrollo del talento humano, el municipio cuenta con instituciones educativas que ofrecen formación básica y media, pero carece de instituciones de educación superior propias, dependiendo de la oferta de municipios cercanos o de Bogotá para la formación técnica y profesional especializada. Esta situación agudiza la brecha entre las competencias laborales disponibles y las requeridas por los sectores económicos locales.

Análisis Sectorial Comparado con el Municipio de la Mesa

Para comprender mejor el contexto de Cachipay y ampliar la aplicabilidad de las estrategias propuestas, resulta valioso establecer un análisis comparativo con el municipio de La Mesa, también ubicado en la provincia del Tequendama. Esta comparación se fundamenta en la premisa de que ambos municipios comparten características geográficas, culturales y económicas similares, pero presentan niveles diferenciados de desarrollo en aspectos clave que influyen en la gestión del talento humano.

El análisis comparativo se desarrolló mediante: (1) revisión sistemática de fuentes documentales oficiales; (2) análisis de estadísticas e indicadores económicos y sociales; (3) contrastación con la información proporcionada por el proyecto marco "Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay"; y (4) consulta de estudios regionales sobre desarrollo territorial en Cundinamarca. Las principales fuentes incluyen:

- Datos poblacionales y económicos del DANE (2023)
- Planes de Desarrollo Municipal 2020-2023 de ambos municipios
- Registros mercantiles y caracterizaciones empresariales de la Cámara de Comercio de Facatativá (2022-2023)
- Estadísticas educativas del Ministerio de Educación Nacional y Secretaría de Educación de Cundinamarca
- Estudios específicos citados en el proyecto marco, como el trabajo de Rojas y Hernández (2019) sobre cadenas logísticas de follajes en Cachipay

Este análisis comparativo evidencia que Cachipay puede beneficiarse de la experiencia de municipios cercanos que han avanzado en procesos de desarrollo económico local, adaptando estrategias exitosas a su propio contexto y necesidades específicas.

Tabla 1*Hallazgos Comparativos entre el Municipio de Cachipay y la Mesa Cundinamarca*

Aspecto	Cachipay	La Mesa	Implicaciones para la gestión del talento
Población	9,800 habitantes	32,000 habitantes	La diferencia demográfica significa que La Mesa cuenta con una masa crítica mayor para implementar programas formativos y crear economías de escala en iniciativas de desarrollo del talento. Para Cachipay, esto implica la necesidad de estrategias más focalizadas y adaptadas a grupos más pequeños, que maximicen la participación proporcional de la población activa.
Economía Principal	Agricultura especializada (follajes), turismo emergente	Comercio, turismo consolidado, agricultura diversificada	El enfoque de Cachipay en agricultura especializada, particularmente en follajes para exportación, requiere el desarrollo de competencias técnicas específicas y certificables. Como señala el proyecto marco: "El cultivo de follajes se convirtió en la salida para la crisis económica del municipio", lo que demanda programas de cualificación orientados a estándares internacionales. En contraste, La Mesa requiere competencias más diversificadas pero menos especializadas.
Oferta Educativa	Básica y media	Básica, media y algunos programas técnicos	La ausencia de oferta de educación superior o técnica en Cachipay representa una barrera significativa para el desarrollo del talento local. Esto requiere estrategias que faciliten el acceso a formación especializada mediante alianzas interinstitucionales, formación virtual o programas descentralizados. Como señalan Herrera y Salazar (2019), citados en el proyecto marco, las universidades son fundamentales para promover "el desarrollo de una cultura emprendedora y de valores proactivos al crecimiento económico".

Formalización Empresarial	Baja (predominio de informalidad)	Media-baja (mayor presencia de empresas formales)	Según datos del DANE (2023) citados en el proyecto marco, Cachipay presenta un porcentaje de formalidad del 58%, lo que indica un amplio margen para mejorar. Esta situación demanda estrategias específicas de acompañamiento para la formalización progresiva, considerando que, como indica el proyecto marco, "la formalización empresarial permite acceder a créditos, licitaciones, capacitaciones, programas y beneficios que facilitan su crecimiento y competitividad".
Infraestructura	Limitada, con deficiencias en conectividad	Más desarrollada, mejor conectividad vial y digital	Las limitaciones de infraestructura física y digital en Cachipay constituyen un obstáculo para programas de capacitación virtual o para el uso de tecnologías en la gestión del talento. Esto requiere modelos formativos adaptados a contextos de baja conectividad y el aprovechamiento de espacios comunitarios existentes. La CEPAL (2020), citada en el proyecto marco, destaca cómo estas limitaciones pueden dificultar "la identificación de fortalezas y la promoción de actividades económicas competitivas".
Experiencias Asociativas	Incipientes, concentradas en sector agrícola	Más desarrolladas, con presencia en diversos sectores	El proyecto marco destaca la importancia de la asociatividad en Cachipay, específicamente entre cultivadores de follajes, señalando que "al realizar la asociatividad, se cumple con las características descritas en materia de competitividad, formalización y emprendimiento". Esta base, aunque incipiente, representa una oportunidad para implementar modelos asociativos de gestión del talento humano, aprovechando la transferencia de buenas prácticas desde La Mesa, donde estas experiencias están más consolidadas y diversificadas.

Este análisis comparativo permite identificar cinco direccionamientos estratégicos para el diseño del modelo de gestión del talento humano en Cachipay:

- **Especialización y certificación:** Desarrollar programas formativos especializados en competencias críticas para el sector de follajes y agricultura de exportación, con mecanismos de certificación reconocidos.
- **Formación descentralizada y adaptada:** Implementar modelos formativos que superen las limitaciones de infraestructura y conectividad, llevando la capacitación a los territorios y adaptándola a los ciclos productivos locales.
- **Asociatividad formativa:** Aprovechar y fortalecer las experiencias asociativas existentes como plataforma para programas compartidos de desarrollo del talento, generando economías de escala que compensen la limitada masa crítica poblacional.
- **Formalización progresiva:** Diseñar una ruta escalonada de formalización empresarial que incluya el desarrollo paralelo de competencias en gestión del talento humano como parte integral del proceso.
- **Transferencia de conocimiento:** Establecer mecanismos de intercambio de experiencias con municipios como La Mesa, que permitan adaptar prácticas exitosas al contexto específico de Cachipay.

Estos direccionamientos se constituyen en piedras angulares para la propuesta de intervención, garantizando su pertinencia contextual y su alineación con las características específicas del territorio.

El análisis comparativo evidencia que Cachipay, a pesar de contar con menor población y recursos que La Mesa, posee ventajas competitivas en sectores específicos como el cultivo de follajes, que pueden potenciarse mediante estrategias focalizadas de gestión del talento humano.

Como señala Grueso et al. (2019), citado en el proyecto marco, los "procesos de asociatividad empresarial" pueden generar impactos significativos no solo económicos sino también sociales y organizacionales, creando un círculo virtuoso entre la formación del talento, el desarrollo empresarial y el bienestar comunitario.

Matriz DOFA del Talento Humano en Cachipay

La presente matriz DOFA se elabora a partir del análisis documental, la caracterización sectorial del proyecto marco y los hallazgos preliminares obtenidos en campo, buscando identificar las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que afectan el desarrollo del talento humano en el Municipio.

Tabla 2

Matriz DOFA del Talento Humano en Cachipay

Fortalezas	Oportunidades
91% de formalización empresarial, superior al promedio nacional en municipios rurales. Tradición agrícola consolidada, especialmente en follajes ornamentales con potencial de exportación. Alta disposición de microempresarios y comerciantes a capacitarse en áreas clave. Existencia de programas de bienestar laboral en más del 50% de las empresas. Potencial asociativo incipiente en el sector agrícola que puede ampliarse.	Crecimiento del turismo ecológico y cultural como alternativa de diversificación económica. Interés en formación técnica y digital articulable con programas de educación a distancia. Disponibilidad de activos territoriales endógenos que favorecen la competitividad. Políticas públicas alineadas con ODS 8 y 11. Posibilidad de transferencia de experiencias exitosas de municipios cercanos como La Mesa.
Debilidades	Amenazas
Brechas en competencias digitales y empresariales: solo 35% realiza ventas en línea. Dependencia de microempresas con recursos limitados para inversión en capital humano. Escasa oferta educativa técnica y profesional en el municipio. Predominio de contratación informal a pesar de la formalización empresarial. Baja asociatividad fuera del sector agrícola, reduciendo economías de escala.	Deficiencias en infraestructura vial y digital que restringen la conectividad y acceso a mercados. Migración de jóvenes hacia centros urbanos, reduciendo el talento humano calificado. Alta estacionalidad en el turismo y en la producción agrícola. Dificultades de acceso a crédito y financiamiento para microempresas y emprendedores. Competencia regional de municipios con mayor desarrollo turístico y comercial (ej. La Mesa).

En conclusión, esta matriz DOFA permite visualizar de manera integral los factores internos y externos que inciden en el fortalecimiento del talento humano en Cachipay. Su análisis constituye un insumo fundamental para orientar estrategias que potencien las fortalezas, aprovechen las oportunidades, reduzcan las debilidades y mitiguen las amenazas, contribuyendo así a un desarrollo económico y social sostenible.

De esta matriz se plantean una serie de estrategias que permiten articular de manera práctica las fortalezas y oportunidades del municipio, al mismo tiempo que se busca reducir las

debilidades y mitigar las amenazas identificadas. Estas estrategias constituyen una guía para orientar acciones concretas de fortalecimiento del talento humano en Cachipay, con un enfoque integral de desarrollo económico y social sostenible, las cuales se enfocan de la siguiente manera:

Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades)

- Impulsar programas de capacitación digital y empresarial aprovechando la alta formalización y la disposición a capacitarse.
- Consolidar el turismo sostenible articulando los recursos naturales y la tradición agrícola como elementos diferenciadores.
- Fortalecer la asociatividad agrícola para acceder a programas de certificación internacional en follajes ornamentales.
- Diseñar proyectos de bienestar laboral que potencien la retención de talento y sean respaldados por políticas de ODS.

Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades)

- Superar la escasa oferta educativa mediante convenios con universidades y programas de educación virtual adaptados.
- Reducir la dependencia de microempresas promoviendo incubadoras de negocios con enfoque asociativo.
- Implementar proyectos de alfabetización digital que respondan a la alta demanda de formación tecnológica.
- Generar rutas de formalización laboral apoyadas en las políticas públicas de trabajo decente.

Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas)

- Aprovechar la formalización empresarial para facilitar el acceso a créditos y mitigar la falta de financiamiento.
- Usar la tradición agrícola como fortaleza para contrarrestar la migración juvenil, ofreciendo oportunidades de innovación y empleo local.
- Consolidar redes asociativas que permitan enfrentar la competencia de municipios más desarrollados.
- Fortalecer programas de bienestar laboral para disminuir el impacto de la estacionalidad en el turismo y la agricultura.

Estrategias DA (Debilidades + Amenazas)

- Mitigar la escasa infraestructura con programas de capacitación itinerante y centros comunitarios de formación.
- Crear fondos locales de apoyo financiero para reducir la dificultad de acceso a créditos.
- Diseñar estrategias de retención de talento joven a través de incentivos de empleo y formación vinculada al territorio.
- Desarrollar proyectos intermunicipales para compartir experiencias y superar brechas de competitividad.

En síntesis, las estrategias planteadas a partir de la matriz DOFA constituyen una hoja de ruta para transformar las condiciones actuales del talento humano en Cachipay. Al aprovechar las fortalezas y oportunidades, al tiempo que se reducen las debilidades y se mitigan las amenazas, se sientan las bases para implementar un modelo integral de gestión del talento humano. Este modelo no solo busca mejorar la empleabilidad y el bienestar laboral, sino que también conecta directamente con la conclusión central del análisis DOFA: consolidar a Cachipay como un

territorio capaz de impulsar un desarrollo económico y social sostenible, basado en el fortalecimiento de su capital humano.

Metodología

Enfoque Metodológico

Este proyecto adopta un enfoque documental-analítico, basado en el análisis de los datos ya recolectados en el proyecto Marco de investigación "Caracterización Sectorial de la Economía del Municipio de Cachipay, Cundinamarca", optimizando recursos y tiempo al aprovechar la información existente para generar un insumo concreto sobre el fortalecimiento del talento humano.

Fuentes de Información

- Caracterización sectorial del proyecto marco de investigación
- Literatura especializada en gestión del talento humano en contextos rurales
- Documentos institucionales relevantes (planes de desarrollo y estadísticas locales)

Técnicas de Análisis y Fuentes de Información

- Análisis documental estructurado: Se revisaron fuentes primarias como el Plan de Desarrollo Municipal de Cachipay, datos del DANE, informes del Ministerio de Agricultura y del Ministerio de Trabajo, así como estudios académicos sobre turismo rural, agricultura de exportación y empleo en contextos rurales. Esta información permitió entender las condiciones estructurales del municipio y los desafíos específicos de cada sector económico.
- Sistematización de experiencias locales: Se tuvieron en cuenta casos documentados de iniciativas rurales exitosas en municipios similares, con el fin de identificar buenas prácticas adaptables a la realidad de Cachipay. Ejemplos como la asociatividad en cadenas de follajes, experiencias de ecoturismo comunitario, y redes de formación técnica rural en Cundinamarca fueron insumos clave.

- Triangulación con marcos teóricos: Se cruzó la información contextual con teorías contemporáneas sobre gestión del talento humano, capital social, desarrollo territorial y bienestar laboral, para garantizar la solidez conceptual de las estrategias propuestas.

Fases del Estudio

Este proyecto se planteó desarrollar mediante tres fases principales descritas en la tabla que se proyecta a continuación:

Tabla 3

Fases del Estudio Metodológico

Fase	Acciones	Tiempo
1) Revisión y Análisis Documental	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis sistemático de la caracterización sectorial de Cachipay, con énfasis en la identificación de dinámicas económicas y necesidades relacionadas con el Talento Humano. * Revisión de literatura especializada sobre modelos de gestión del talento humano aplicables a contextos rurales y de economía local. * Identificación de experiencias exitosas y buenas prácticas en territorios con características similares a Cachipay. 	1 mes
2) Análisis Interpretativo y Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> * Interpretación de la información recopilada en función de las necesidades específicas del Talento Humano en Cahipay. * Identificación de Brechas entre competencias disponibles y requeridas en los sectores económicos clave. * Análisis de las prácticas actuales de bienestar laboral y su impacto en la productividad y el desarrollo local. * Correlación entre factores de desarrollo del Talento Humano y oportunidades de crecimiento económico sectorial. 	1.5 meses
3) Elaboración del Insumo Final	<ul style="list-style-type: none"> * Integración de hallazgos y estrategias en un documento técnico-académico. * Preparación de material de socialización. 	0.5 meses

Métodos de Análisis

El método de análisis se base en tres aspectos claves los cuales corresponde a:

- Análisis de Datos Secundarios.
- Análisis descriptivo básico de indicadores laborales disponibles.
- Identificación de brechas de competencias según sector económico.

Productos Esperados

Como resultado del proceso metodológico se generará un único documento técnico académico que abordará:

- Diagnóstico situacional del talento humano en Cachipay, contextualizado en las dinámicas económicas locales.
- Marco analítico que integre conceptos teóricos sobre gestión del talento humano con las realidades específicas del municipio.
- Estrategias de fortalecimiento del talento humano desde un enfoque integral de bienestar, diferenciadas por sectores económicos clave y niveles de implementación.
- Modelo de gestión propuesto para articular el desarrollo del talento humano con el crecimiento económico sostenible a nivel local.
- Recomendaciones prácticas para la implementación de las estrategias propuestas, considerando recursos, actores y tiempos.

Este documento responderá de manera integral a la pregunta de investigación, ofreciendo un insumo aplicable que contribuya efectivamente al desarrollo económico y empresarial de Cachipay a través del fortalecimiento del talento humano como factor clave.

Análisis Integral de los Hallazgos del Trabajo de Campo

Caracterización del Talento Humano en Cachipay según Datos de Encuesta

El presente análisis se fundamenta en el procesamiento estadístico y cualitativo de 185 encuestas estructuradas aplicadas mediante técnica CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing) en el municipio de Cachipay, Cundinamarca. La muestra representa una cobertura significativa de la estructura empresarial local, abarcando los sectores económicos predominantes identificados en la caracterización sectorial previa, revelando patrones significativos que confirman y amplían el diagnóstico teórico planteado en este proyecto de investigación

Caracterización Sociodemográfica y Empresarial del Talento Humano Estructura Empresarial y Empleabilidad.

Los datos evidencian que el 82% de las unidades productivas son microempresas (0 a 10 empleados), lo que confirma la hipótesis sobre la necesidad de estrategias diferenciadas de gestión del talento humano adaptadas a la realidad de pequeña escala empresarial del municipio. Este hallazgo es particularmente relevante porque las microempresas requieren modelos de gestión humana que sean:

- Flexibles y de bajo costo administrativo.
- Orientados al desarrollo de competencias polivalentes.
- Basados en relaciones laborales cercanas y familiares.

La concentración en microempresas tiene implicaciones directas para la gestión del talento humano, ya que estas organizaciones presentan características distintivas: (a) relaciones laborales informales y familiares; (b) limitados recursos para programas estructurados de desarrollo; (c) roles polivalentes y flexibilidad funcional; y (d) toma de decisiones centralizada

en el propietario-gestor. Estas características demandan modelos de gestión humana diferenciados de los aplicables en grandes organizaciones, validando la propuesta teórica de Ramírez et al. (2018) sobre la necesidad de enfoques adaptativos en contextos rurales.

Distribución Sectorial y Demanda de Competencias

La distribución de actividades económicas (Comercio 42%, Agricultura 22%, Servicios 18%) revela una estructura económica diversificada que requiere estrategias diferenciadas de fortalecimiento del talento humano:

Sector Comercial: La concentración de establecimientos comerciales evidencia una dinámica económica orientada al intercambio y los servicios básicos, característica de centros urbanos rurales que funcionan como nodos de articulación territorial. Sin embargo, la predominancia de comercio minorista (tiendas, panaderías, ferreterías) indica limitadas economías de escala y bajos niveles de especialización, lo que restringe las oportunidades de desarrollo profesional y carrera laboral.

Sector Agropecuario: Aunque representa el 22% de los establecimientos encuestados, su importancia estratégica trasciende su peso relativo, ya que constituye la base de la economía primaria y presenta mayor potencial de encadenamiento productivo. Los cultivos de follajes ornamentales, café y frutales ofrecen oportunidades diferenciadas de desarrollo del talento humano, desde competencias técnicas especializadas hasta habilidades de comercialización y transformación.

Sector Servicios: La emergencia del sector servicios (18%) refleja procesos de tercerización económica asociados al desarrollo turístico y la proximidad a Bogotá. Este sector demanda competencias transversales en atención al cliente, manejo de tecnologías digitales y gestión de experiencias, áreas identificadas como prioritarias en la demanda de capacitación.

Un hallazgo significativo es el alto nivel de formalización empresarial: el 91% de los establecimientos está registrado en Cámara de Comercio, porcentaje que supera considerablemente los promedios nacionales para municipios rurales. Este indicador sugiere un nivel de consolidación empresarial superior al esperado y representa una fortaleza para la implementación de programas estructurados de gestión del talento humano.

Sin embargo, la formalización legal no se traduce automáticamente en formalización laboral. Los datos revelan que la mayoría de las empresas opera con 1-3 empleados bajo esquemas informales de contratación, evidenciando una brecha entre formalización empresarial y formalización del empleo. Esta brecha es crítica para el desarrollo del talento humano, ya que la informalidad laboral limita el acceso a programas de formación, protección social y desarrollo de carrera.

Programas de Bienestar Laboral Existentes

El equilibrio entre empresas con (52%) y sin (48%) programas de bienestar evidencia un campo fértil para la implementación de las estrategias de bienestar integral propuestas en este proyecto. Los programas existentes incluyen:

- Bonos y eventos en fechas especiales
- Beneficios de salud
- Capacitaciones
- Salud ocupacional y pausas activas
- Demanda de Capacitación y Desarrollo

La existencia de programas de bienestar en más de la mitad de las empresas indica una comprensión intuitiva de la relación entre bienestar laboral y productividad, validando

parcialmente la propuesta teórica de Salanova et al. (2016) sobre la relevancia del bienestar laboral en el desempeño organizacional.

Análisis de Brechas Identificadas en Campo

Brecha de Competencias Digitales. Problema identificado: 99 empresas reportan problemas frecuentes de conectividad, y solo 35% realiza ventas en línea. Implicación para gestión del talento: Necesidad urgente de programas de alfabetización digital y competencias para comercio electrónico.

Brecha de Capacitación Empresarial. Problema identificado: 52 empresas reportan que ningún miembro ha recibido formación en gestión empresarial. Implicación para gestión del talento: Oportunidad para programas de desarrollo gerencial adaptados a microempresas.

Brecha de Infraestructura. Problema identificado: 144 encuestados (78%) reportan deficiencias en infraestructura (vías, conectividad, servicios). Implicación para gestión del talento: Las condiciones de trabajo inadecuadas limitan la retención y productividad del talento humano.

Marco Epistemológico de las Conclusiones

Las conclusiones de este proyecto de investigación se fundamentan en un enfoque epistemológico mixto que integra paradigmas positivistas y construccionistas. El componente positivista se evidencia en el análisis estadístico de 185 encuestas estructuradas que proporcionan evidencia cuantitativa sobre patrones distributivos y correlaciones entre variables. El componente construccionista se manifiesta en la interpretación de estos datos a partir de marcos teóricos específicos y la comprensión de los significados que los actores locales atribuyen a sus experiencias de gestión del talento humano.

Esta aproximación epistemológica mixta permite generar conclusiones que trascienden la mera descripción estadística para ofrecer interpretaciones analíticas sobre las dinámicas subyacentes del desarrollo del talento humano en contextos rurales. Las conclusiones se estructuran en tres niveles de análisis: descriptivo (¿qué ocurre?), explicativo (¿por qué ocurre?) y prescriptivo (¿qué debería hacerse?).

Tesis Central: El fortalecimiento del talento humano en Cachipay requiere un modelo integral que articule cinco dimensiones interdependientes: (1) gestión estratégica adaptada a microempresas rurales; (2) desarrollo de competencias multidimensionales; (3) programas de bienestar laboral contextualizado; (4) construcción de capital social cooperativo; y (5) aprovechamiento de activos territoriales endógenos. La evidencia empírica confirma la viabilidad y necesidad de este modelo, pero revela la existencia de brechas específicas que demandan intervenciones diferenciadas y secuenciales.

Fundamentación Empírica: Esta conclusión se sustenta en tres hallazgos convergentes: (a) la coexistencia de fortalezas organizacionales (91% de formalización) con debilidades sistémicas (24% de asociatividad), que evidencia la necesidad de intervenciones integrales más que puntuales; (b) la diversidad y magnitud de la demanda de capacitación expresada por los actores locales, que confirma la existencia de condiciones subjetivas para el desarrollo; y (c) la identificación de activos territoriales específicos (ubicación, recursos naturales, cultura emprendedora) que proporcionan las bases objetivas para un modelo de desarrollo endógeno.

Implicaciones Teóricas: Esta conclusión contribuye al debate académico sobre gestión del talento humano en contextos no-metropolitanos, evidenciando que los modelos de desarrollo rural efectivos deben superar enfoques sectoriales (agrícola vs. comercial vs. turístico) para adoptar perspectivas sistémicas que reconozcan las interconexiones entre sectores y la necesidad

de competencias transversales. Asimismo, confirma la tesis de Vázquez Barquero (2000) sobre la importancia de combinar recursos endógenos con dinámicas exógenas en procesos de desarrollo.

Conclusión

El fortalecimiento del talento humano en Cachipay trasciende la dimensión técnica para convertirse en un proyecto de construcción territorial que integra las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Los hallazgos de este proyecto confirman que las personas no son solo un recurso para el desarrollo económico, sino el propósito mismo del desarrollo.

La evidencia recolectada demuestra que cuando se crean condiciones adecuadas para el desarrollo del talento humano —combinando formación, bienestar, asociatividad y oportunidades económicas— se genera un círculo virtuoso que beneficia simultáneamente a las personas, las empresas y el territorio.

Para Cachipay, la implementación del modelo propuesto representa la oportunidad de convertirse en un referente de desarrollo rural integral en la región del Tequendama, donde la gestión del talento humano sea el motor de transformación hacia un territorio próspero, equitativo y sostenible.

El reto ahora es pasar del diagnóstico a la acción, del conocimiento a la transformación, de las ideas a la construcción colectiva de un mejor futuro para el talento humano de Cachipay.

Referencias Bibliográficas

Albuquerque, F. (2004). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina.

Revista de la CEPAL.

Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Granica.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special*

reference to education. University of Chicago Press.

Calderón, G., Murillo, S. M., & Torres, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral.

Cuadernos de Administración.

Cattaneo, C., & Lipshitz, H. (2008). Criterios para solucionar problemas de comercialización de

productos agropecuarios en pequeña escala. *Serie de documentos de capacitación* (n.º

23). Ministerio de Economía y Producción.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en*

las organizaciones. McGraw Hill.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Desarrollo territorial rural, ciudad

y sistemas territoriales. CEPAL.

Departamento Nacional de Planeación. (2023). Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026:

Colombia potencia mundial de la vida. DNP.

Dorado, D., Lugo, C., & Ramírez, M. (2020). Estudios económicos sectoriales. Superintendencia

de Industria y Comercio.

Gobernación de Cundinamarca. (2020). Plan Departamental de Desarrollo 2020-2024:

Cundinamarca, ¡Región que progresa! Gobernación de Cundinamarca.

Max-Neef, M. (1993). Desarrollo a escala humana: Conceptos, aplicaciones y algunas

reflexiones. Icaria Editorial.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajo decente y crecimiento económico*.
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78.
- Rojas, E., & Hernández, J. (2019). Analysis of the logistic chain of foliages type export Cachipay-Cundinamarca-Colombia. *Journal of Asia Pacific Studies*, 5(3), 304–323.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Ulrich, D. (2010). La próxima generación de la gestión de recursos humanos. En D. Ulrich (Ed.), *La nueva era del management: Nuevos roles y retos en recursos humanos*. LID Editorial.
- Vázquez Barquero, A. (2000). *Desarrollo económico local y descentralización: Aproximación a un marco conceptual*. CEPAL.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting “human” back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.