

**PROPUESTA MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA
EMPLEABILIDAD DE LOS DESPLAZADOS DEL BARRIO NUEVA ESPERANZA
DEL MUNICIPIO DE SOLEDAD-ATLÁNTICO**

**HERNÁN ALBERTO BERDEJO MARTÍNEZ
PEDRO RAFAEL MARTÍNEZ DÍAZ**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
MAESTRÍA EN DESARROLLO Y GESTIÓN DE EMPRESAS SOCIALES
BARRANQUILLA**

2020

**PROPUESTA MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA
EMPLEABILIDAD DE LOS DESPLAZADOS DEL BARRIO NUEVA ESPERANZA
DEL MUNICIPIO DE SOLEDAD-ATLÁNTICO**

**HERNÁN ALBERTO BERDEJO MARTÍNEZ
PEDRO RAFAEL MARTÍNEZ**

**Trabajo de grado para optar al título de Maestría En Desarrollo Y Gestión De
Empresas Sociales**

**Tutor
HÉCTOR JOSÉ MEDINA CARRASCAL**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
MAESTRÍA EN DESARROLLO Y GESTIÓN DE EMPRESAS SOCIALES
BARRANQUILLA**

2020

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

A mi Dios todo poderoso quien nos brinda
la fe la ganas la fortaleza el
entendimiento y la sabiduría, para
alcanzar un objetivo en mi vida y poder
subir un peldaño más. A nuestros
padres por colocar toda la esperanza en
nosotros y con sacrificios y lucha nos
brindan la oportunidad de formarnos en
todas las áreas. Y darnos su
incondicional apoyo en esta etapa tan
importante en nuestras vidas.

Agradecimientos

Los autores expresan sus agradecimientos a:

Al tutor y asesor de
nuestro proyecto de investigación

Todas las personas que de una u otra forma
nos ayudaron en la realización de
nuestro proyecto de grado.

Tabla de Contenido

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Antecedentes de la Investigación	12
1.2. Planteamiento Del Problema	22
1.2.1. Formulación Del Problema.....	23
1.3. Objetivos de la Investigación	24
1.3.1. Objetivo General.....	24
1.3.2. Objetivos Específicos	24
1.4. Justificación.....	24
1.5. Delimitación	25
1.5.1. Delimitación Espacial.....	25
1.5.2. Delimitación Temporal.....	25
Capitulo III	26
MARCO DE REFERENCIA.....	26
2. MARCO TEORICO	26
Clasificación de las competencias	28
Enfoque de Competencia Laboral	33
CAPITULO III	34
3. DISEÑO METODOLOGICO	34
3.1. Enfoque De Investigación	34
3.2. Tipo De Investigación	34
3.3. Diseño De Investigación.....	35
3.4. Población	35
3.5. Fuentes De Recolección	35
3.5.1. Fuentes De Recolección Primaria.....	35
3.5.2. Fuentes De Recolección Secundaria.....	35

CAPÍTULO IV	389
4. ANALISIS DE INTERPRETACION DE RESULTADOS	389
4.1. Presentación de los resultados	389
4.1.1. Resultados habitantes del barrio nueva Esperanza del municipio de Soledad Atlántico	389
4.2. Análisis individual de Resultados.....	389
4.2.2. Análisis de Resultados por Dimensiones evaluadas barrio nueva Esperanza del municipio de Soledad Atlántico	389
CAPITULO V. ESTRATEGIA PROPUESTA	¡Error! Marcador no definido. 5
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	567
6.1. Conclusiones.....	567
6.2. Recomendaciones	578
ANEXOS	699

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo proponer el diseño de un modelo de organización social para la empleabilidad de los desplazados del barrio nueva esperanza del municipio de Soledad-Atlántico, que han sido víctimas del conflicto armado en Colombia estas personas no han podido ingresar a trabajos formales por falta de estudios formales o certificaciones que demuestren sus calidades en una labor. Con este modelo se busca que estas personas sean certificadas por capacidades que le han permitido realizar una actividad laboral de forma empírica y que a pesar de no haber asistidos a claustro educativo, estas personas cuentan con la experticia suficiente para realizar una tarea específica.

Palabras clave: Empleabilidad, Capacidades Laborales, Certificación por competencia, Modelo de organización.

ABSTRACT

The objective of this research work is the implementation of a model of social organization for the employability of the displaced people of the new hope neighborhood of the municipality of soledad-Atlántico, who have been victims of the armed conflict in Colombia, these people have not been able to enter jobs Formal lack of formal studies or certifications that demonstrate their qualities in a work. With this model, it is sought that these people are certified by skills that have allowed them to carry out an empirical work activity and that despite having attended an educational faculty, these people have sufficient expertise to perform a specific task.

Keywords: Employability, Work Skills, Competency Certification, Organization Model

INTRODUCCIÓN

Hemos vivido 50 años de conflicto armado lo cual ha generado graves consecuencias para distintos sectores de nuestra sociedad tales como asesinatos selectivos de dirigentes políticos y civiles que alzaron su voz de protesta en contra de la violencia y los medios utilizados para esparcir la misma, las llamadas pescas milagrosas muy populares en las décadas pasadas, las diferentes masacres realizadas por los grupos al margen de la ley aunado al despojo a los campesinos de sus tierras generando a la fecha un total de 8.332.081 víctimas a causa del conflicto interno, según reportes de la Unidad de Víctimas.

El desplazamiento forzado se constituye como una de las razones del problema de distribución desigual de la tierra que ha conllevado a la vulneración de los derechos de 6.446.000 personas que integran el campesinado colombiano de acuerdo al Registro Único de Víctimas (RUV), pues al no tener un lugar donde producir sus cultivos se convierten en personas desvalidas de su única herramienta de trabajo lo que agudiza su situación de pobreza. Además, tal situación acrecienta un problema a nivel institucional que no ha podido ser solucionado de forma efectiva por parte de las instituciones del Estado.

Luego de firmado el Acuerdo de Paz con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia, hoy” Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común, podría vislumbrarse un retorno de los campesinos a las tierras despojadas debido a la creación de diferentes espacios participativos mediante los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDTE) para las regiones afectadas y azotadas por el conflicto; no obstante, no sólo el grado de participación del campesinado será necesario para lograr una reforma rural acorde a las necesidades políticas, económicas y culturales de la sociedad colombiana”(Centro de Memoria Histórica 2019).

Conforme a lo anterior, a través de la presente investigación se pretende implementar un modelo de organización social para la empleabilidad de los desplazados del barrio nueva esperanza del municipio de soledad-Atlántico, que le permita salir de su estado de pobreza y

ser autosuficientes. Este sistema de Certificación por Competencia permite la formación de recursos humanos, orientados por Normas de Competencia Laboral (NCL) y Certificación, buscando elevar la calificación y competitividad de la fuerza de trabajo para satisfacer los requerimientos de desempeño laboral que demandan mayor flexibilidad y creatividad, y una creciente capacidad de adaptación y aprendizaje, sino también, y fundamentalmente, establecer las bases para mejorar las condiciones de vida de los desplazados por la violencia del barrio Nueva esperanza del municipio de Soledad y se tiene como fin ampliar el bienestar de esta población (Almada en CINTERFOR, 1997). Esto sería posible a través de la generalización del Sistema de Certificación de Competencias Laborales que permitiría que el mercado de trabajo sea más competitivo al lograr mayor transparencia, movilidad y hacerlo más abierto.

Así mismo Medina (2016) indica que:

Capacitar al campesino en los aspectos básicos de las tecnologías que se promueven. Reivindicación y desarrollo de la cultura ancestral aportando información y conocimientos complementarios donde se fomente una educación productiva emprendedora e innovadora. La capacitación no solo se enfocaría para los productores, sino para la comunidad en general con el objeto de que a través de esta actividad se generen nuevos empleos rescatándose las raíces culturales y evitándose la emigración de la población a los cascos urbanos. (p.279)

Para tal efecto, se llevará a cabo una investigación social aplicada y crítica con naturaleza reflexiva a partir de una amplitud monográfica caracterizada por encasillarse en el tipo de investigación histórico – actual, pretendiendo alcanzar el ideal de la metodología de recogida y análisis de recolección de información de carácter cuantitativo.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la Investigación

En los últimos años, especialmente desde los años noventa, el concepto de empleabilidad ha ido adquiriendo importancia progresivamente en los ámbitos académico, político y empresarial, siendo cada vez más frecuente que aparezca en los medios de comunicación. De hecho, la empleabilidad se ha convertido en uno de los ejes prioritarios de ciertas políticas públicas laborales y educativas europeas, dentro de una estrategia más amplia de competitividad internacional en el marco de la sociedad del conocimiento (Comisión Europea, 1995, 1997, 2003, 2008). Consecuentemente, la producción científica relacionada con la empleabilidad ha aumentado notablemente en los últimos años, llamando la atención de numerosos académicos, entre ellos Baruch (2001), Biesma, Pavlova, Van Merode y Groot (2007), de Grip, van Loo y Sanders (2004), Forrier y Sels (2003), Garavan (1999), Hall (2004), Lefresne (1999), McGuinness y Sloane (2011), McQuaid y Lindsay (2002, 2005), Schomburg y Teichler (2006), Teichler (2009), a nivel internacional; y Carot, Conchado, Mora y Vila (2011), Freire y Tejeiro (2010), Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007), García-Aracil y Van der Velden (2008) García Montalvo (2001; 2005), Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa, y Hernández (2011), Mora (2004), o Rodríguez (2003), en España.

A pesar de que el término es comúnmente utilizado en los debates de política educativa y laboral, de Grip et al. (2004) señalan que pocas veces se utiliza con el rigor que requiere, añadiendo que “no existe aún una base teórica ni una investigación cuantitativa suficiente” (de Grip et al., 2004). Este problema parece estar relacionado con al menos tres aspectos interrelacionados: 1) falta de consenso científico sobre la definición y los componentes de empleabilidad; 2) relativa juventud del término, ya que si bien parece ser que es utilizado por primera vez a principios del siglo XX, la interpretación actual no tiene más de tres décadas; y 3) dificultades técnicas a la hora de aplicar medidas de política económica y de cuantificar sus resultados, que ha derivado en una excesiva simplificación conceptual. En última instancia, estas dificultades pueden distorsionar los objetivos y la aplicación de las

políticas públicas, pudiendo resultar poco efectivas o inadecuadas (Martín-González y Pérez-Esparrells, 2013).

El término dejó de limitarse a las personas desfavorecidas, pero se interpretó de manera similar. Concretamente, la empleabilidad se identificó con el potencial de los individuos para acceder y mantener un empleo (de Grip et al., 2004; Formichela y London, 2012). Tanto en los años cincuenta como en los sesenta, señalan de Grip et al. (2004) “la empleabilidad se describía como la ‘distancia’ que separa a las personas de empleo estable” (pp. 245-246), producto de la diferencia entre los requisitos del mercado de trabajo y los conocimientos, habilidades y actitudes con las que contaban los individuos (McQuaid y Lindsay, 2005). Durante este periodo, las políticas laborales desarrolladas por el sector público destinadas a favorecer el pleno empleo se concentraron en el fomento de las actitudes de los individuos y, más concretamente, en la motivación y en la confianza de éstos durante el proceso de búsqueda de empleo (Forsyth y Nininger, 1966). Se suponía que el problema del pleno empleo estaba relacionado con la falta de estímulos e incentivos por parte de los oferentes de trabajo. Las tasas de ocupación y de desempleo se convirtieron en el principal indicador del nivel de empleabilidad, además de servir para evaluar el alcance de estas políticas. Gazier (1998a) denominó esta nueva versión de empleabilidad, desarrollada fundamentalmente en Estados Unidos, como *Manpower Policy Employability*

Los años ochenta se caracterizaron por el aumento de la flexibilidad laboral. Las políticas públicas de los gobiernos liberales estadounidense y británico promovieron la utilización de contratos temporales y a tiempo parciales y facilitaron la contratación y el despido de los trabajadores como mecanismo para reducir el desempleo y favorecer la competitividad empresarial. Este tipo de políticas tendría gran repercusión a nivel internacional. No obstante, la inestabilidad laboral aumentó, en el sentido de que cada vez era más difícil conservar un empleo, lo que llevó a que desde el ámbito académico algunos autores comenzaran a plantear “el fin del trabajo asalariado para toda la vida en la misma corporación” (McQuaid y Lindsay, 2005). El nuevo entorno obligaba a los trabajadores a permanecer “atractivos” para el mercado laboral y, por tanto, a desarrollar más sus capacidades (o a reconducirlas en función de los requisitos de los empleadores) y mantener

actualizados sus conocimientos (Pearson, 1988). Así, aumentaba la responsabilidad de los individuos sobre su propia trayectoria laboral a la hora de obtener un empleo y no perderlo (McQuaid y Lindsay, 2005).

Como se ha comentado anteriormente, los años ochenta marcaron un punto de inflexión en relación a la flexibilidad laboral, dando lugar a un nuevo paradigma. Según algunos autores, estos cambios supusieron una modificación en el contrato social entre empresa y trabajador y, más concretamente, una transformación del contrato psicológico existente entre ambos (Cappelli, 1995; Herriot y Pemberton, 1995; Millward y Brewerton, 2000). En el anterior modelo, señala Cappelli (1995), la lealtad y el compromiso de los empleados tenía como contrapartida la estabilidad y las posibilidades de promoción. Gamboa et al. (2007) señalan que el nuevo modelo rompe con esta relación, produciéndose un desequilibrio consistente en la desaparición paulatina de la estabilidad a largo plazo paralelamente al mantenimiento del compromiso por parte de los trabajadores, a los que se les puede exigir un mayor rendimiento bajo el peligro del despido. El nuevo modelo de empleo rompe, pues, con la relación a largo plazo entre el empleador y el empleado (Arocena, Núñez y Villanueva, 2007).

Desde otra óptica, también hay autores que mantienen que el concepto de empleabilidad se utiliza frecuentemente en la actualidad para trasladar la responsabilidad en relación a la obtención de un empleo al individuo (Fugate et al., 2004) y a las instituciones educativas que lo forman, desviando la atención de aspectos estructurales del mercado de trabajo (Moreau y Leathhwood, 2006)

Hoy en día, la importancia de las competencias como elemento para favorecer la productividad, la competitividad y la innovación, y reducir el desempleo, por una parte, y contribuir a la cohesión y la justicia social, y reducir la desigualdad y la marginación, por otra, está ampliamente aceptada entre los responsables políticos de la mayoría de los países desarrollados (OCDE, 2015). En el ámbito empresarial, es cada vez más común la gestión de recursos humanos por competencias, jugando un papel determinante en los procesos de selección (Freire, 2009), promoción y formación del personal (Alles, 2006; Jano y Arriaga,

2013). Para las empresas, especialmente para las grandes, es cada vez más importante identificar las competencias necesarias en cada puesto y evaluar si los candidatos las poseen. Para ello, los responsables de recursos humanos utilizan métodos tales como juegos de roles, métodos de caso, dinámicas de grupo, entrevistas, pruebas psicométricas, inventarios de personalidad, portafolios, cuestionarios, etcétera (Jano y Arriaga, 2013). Los trabajadores con más y mayor nivel de competencias tendrán una mayor productividad, además de reducir los costes derivados de la formación específica en los que incurren las empresas (García-Aracil, Mora y Vila, 2004), lo que incrementa su probabilidad de mantener un determinado empleo o de conseguir uno nuevo. Dicho en otras palabras, tendrán una mayor empleabilidad. Mertens (2000) explicaba que “el surgimiento de la gestión por competencias laborales en la empresa, en parte obedece (...) a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (p.18).

Echeverría (2002) señala que la competencia, entendida de esta forma, también implica poder resolver nuevas situaciones o dificultades de forma autónoma y creativa. Bunk (1994) hacía referencia a estos aspectos cuando explicaba que las competencias son “un conjunto necesario de conocimientos, destrezas y actitudes para ejercer una profesión, resolver problemas de forma autónoma y creativa y estar capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo” (p.9). Alonso, Fernandez y Nýssen (2008) señalan que la definición actual “enfatisa la utilización práctica”. Aunque de forma más indirecta, a esto se refería Pinto (1999) cuando definía las competencias como “la capacidad para actuar con eficiencia y satisfacción en relación a sí mismo y al medio natural y social”.

Durante el predominio de la organización del trabajo taylorista-fordista en las industrias en serie y de la organización fordista en las grandes empresas de servicios o comerciales, se redefinió la calificación exigida a los trabajadores. En la producción artesanal la calificación pertenecía al trabajador, quien era seleccionado para trabajar en una empresa porque poseía una calificación reconocida socialmente. En la producción en serie, los ingenieros definieron para cada puesto de trabajo las operaciones especializadas y las exigencias que debía realizar un trabajador sin calificación, quien era entrenado para un puesto de modo tal que pudiera adquirirlas. De esta manera, cualquier persona podía

desempeñar cualquier tipo de trabajo ya que no necesitaba una calificación que le exigiera un tiempo de formación extenso. Los conceptos de calificación y competencia fueron desapareciendo del ámbito del mundo del trabajo para dar lugar a la noción de exigencia, la cual pasó a formar parte de las relaciones y políticas laborales.

Los nuevos sistemas productivos y las nuevas organizaciones del trabajo que surgieron a partir de la crisis generada en la organización taylorista-fordista y que conllevaron nuevas tecnologías, procesos, materiales y diseños, establecieron que las exigencias operacionales de un puesto de trabajo ya no eran suficientes y se volvió hacia las calificaciones individuales y particulares de los individuos.

La entrada en una nueva época industrial y el afianzamiento del capitalismo fueron unidas de fuertes tendencias a la fragmentación del trabajo. Las industrias necesitaban especialistas para hacer frente a los problemas específicos de los procesos productivos. A medida que la tecnología y la ciencia se iban desarrollando surgían nuevas especialidades y subespecialidades. Es así que las calificaciones se individualizaron y se personalizaron dejando de ser atributos objetivos para pasar a ser “competencias” y con el correr del tiempo, se comenzaron a crear patrones de referencias para evaluar las competencias individuales de los trabajadores. Dichos patrones no son otra cosa que las actuales “normas de competencias laborales”. El puesto de trabajo dejó de ser objeto de estudio y las competencias tomaron un papel fundamental, ya que éstas les permitían a los trabajadores adaptarse a los cambiantes procesos y escenarios.

El concepto de competencias laborales se empezó a fortalecer como tal en los años 80, principalmente en países industrializados debido a la desactualización y el elevado cuestionamiento de los sistemas prevalecientes de formación. Las primeras referencias que se pueden encontrar de sistemas de formación y certificación centrados en las capacidades laborales aparecen en diferentes momentos en Europa. En Alemania, los primeros estándares de formación industrial se fijaron en 1925. En 1964 y en el marco de la modalidad dual (formación alternada empresa-centro de formación), se fijaron nuevos estándares en la cual la responsabilidad de formación está a cargo de la empresa pero regulada por el Instituto Federal

para el Entrenamiento Técnico y Vocacional (BIBB) quién fija estándares nacionales. Este sistema tiene como fortaleza que es una práctica laboral en la cual la empresa lidera la formación y los estándares nacionales tienen autoridad única, pero se ha cuestionado su eficiencia por su estrecho foco en una sola práctica.

En Francia la primera escuela de artes y oficios se creó en 1803 pero no fue sino en 1950 que se establecieron los referenciales para la formación, donde la educación y formación profesional está regulada por el Ministerio de Educación quien a su vez fija los referenciales nacionales. Su regulación es de alta confiabilidad por ser pública y nacional y la educación está integrada con la formación. Los empleadores sin embargo, critican el sistema por la baja aplicabilidad de los diplomas al prevalecer contenidos académicos.

En España los primeros Institutos Técnicos se establecieron en 1925 pero los primeros certificados se emitieron en los años 70. Más tardíamente, hacia los años 90, se promulgaron leyes estableciendo referentes basados en capacidades laborales, donde se establecieron tres subsistemas de formación: una de formación reglada en el ciclo educativo, otra ocupacional para los desempleados y una última y continua para trabajadores. Este sistema está regulado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) el cual establece perfiles ocupacionales reglados mediante Real Decreto.

Y, finalmente, en Inglaterra hubo iniciativas privadas para la capacitación desde 1878 pero recién en 1980 se fijaron estándares nacionales vocacionales con el liderazgo de las cámaras empresariales. Esto se dio en un marco nacional de niveles de competencia regulado por una autoridad nacional, Autoridad de Currículo y Cualificaciones (QCA), tanto en lo educativo como en lo laboral. Este marco nacional es comprensivo e integrador, con la educación y la formación integradas, pero en el afán de describir objetivamente se llegó a un exceso de calificaciones y descripciones (Vargas, 2004).

En América Latina el tema de la formación y certificación de competencias laborales se ha venido desarrollando desde hace varios años. La experiencia de México es la más avanzada al respecto, pero también países como Argentina, Chile, Colombia y Brasil han

desarrollado descripciones estandarizadas de las competencias laborales. Tales estándares se convierten en la base de los procesos de elaboración de programas formativos y de evaluación de competencias (Vargas, 2004). Es así como las empresas de la región adelantan procesos de formación y certificación de competencias laborales no sólo para mejorar sus condiciones de productividad sino también, en algunos casos, para cumplir con estándares internacionales habitualmente asociados a la seguridad.

La seguridad en el trabajo está directamente relacionada con exigencias que plantean determinados mercados con actividades sujetas a normas internacionales de calidad. La calidad del desempeño de los trabajadores asignados a esas actividades debe estar certificada y documentada. La evaluación y certificación de las capacidades que una persona puede demostrar forman, en este caso, parte integral de las políticas de aseguramiento de la calidad requerida para operar, o para poder competir en determinados mercados. En este contexto, la certificación se concibe como testimonio fiable de la calidad del desempeño de una persona en actividades claramente identificadas. Este enfoque es el que asumen los sistemas de certificación y calificación de actividades fuertemente normalizadas del mercado de trabajo, tales como la soldadura, las tareas de inspección y las de mantenimiento (SENCE, 2004).

Actualmente, se registran manifestaciones de diferentes actores e intereses en torno a dicho tema. Ello ha permitido que en el escenario regional se puedan identificar varios grupos de iniciativas que se llevan a cabo desde el sector privado, organizaciones sindicales, los Ministerios de Trabajo y de Educación y desde las Instituciones de Formación Profesional (IFP) (CINTERFOR, 2008)

Por su parte, las IFPs preocupadas en favorecer la inserción laboral de sus egresados, han comenzado a dar relevancia a la formación con enfoque de competencias laborales para el logro de dicho propósito. Esto a su vez redundaría en la mejora de la eficiencia, eficacia, pertinencia y calidad de sus acciones.

El tema de la desarticulación entre la oferta y demanda del mercado laboral de recursos humanos competentes no es nuevo, y su recurrencia con características diversas, será

cada vez más frecuente en el futuro, en razón de la aceleración de los cambios en las sociedades mismas y del desarrollo tecnológico. La vinculación entre educación y trabajo es un proceso dinámico y complejo de ajustes y desajustes, que exige planteamientos periódicos y que requiere una reflexión previa a actuar ante el proceso de cambio educativo.

Gallart (2002: 32) señala que las competencias laborales “resultan claves en la articulación entre educación y trabajo por dos razones. La primera es que en las competencias, al ser más flexibles que las calificaciones, los individuos pueden pasar de un puesto a otro, cambiar de ocupación y seguir utilizando las competencias aprendidas. La segunda razón es que las competencias tienen su base en los conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridos en la educación formal, pero se desarrollan a lo largo de la vida, incorporando el aprendizaje en el trabajo real y la educación no formal. Por lo tanto, los cambios acaecidos en el transcurso de la existencia de los trabajadores, tanto en el sistema educativo y de formación como en el sistema productivo, influyen en el acervo de competencias de una población dada.”

La relación entre oferta y demanda laboral es altamente sensible en cuanto a las políticas que regulan el nivel de evaluación y formación por competencias laborales; el nivel de evaluación para la certificación no puede estar regido únicamente por un incremento en el rigor de la selección de los individuos como competentes, sino que debe entenderse como una política que debe ser implantada progresivamente por los actores del sector productivo y el sistema educativo. Existen otros fenómenos que se perciben en cada una de las sociedades de la región, como las características de sus empresas, que generalmente no son considerados cuando se diseñan políticas o estrategias que atañen a la provisión de personal calificado.

Siguiendo a Labarca (1999) las empresas de la región están caracterizadas por tener un desarrollo desigual, lo que genera una diferenciación entre los sectores de la economía separándolos en primario y secundario. El sector primario está compuesto por industrias con un alto nivel de desarrollo y productividad por lo que requieren personal altamente calificado. Estas empresas combinan su tecnología entre esquemas de producción flexibles y la especialización por oficios. El sector secundario utiliza sistemas de producción tradicionales

porque se encuentra imposibilitado de aumentar su tecnología por tener un nivel de productividad bajo, por lo que no tienen necesidad de requerir mano de obra calificada. Con respecto a la tecnología tal como esta fue creada y su aplicación, el trabajo de innovación tecnológica más importante realizado en la región es el de adaptación. Las tendencias tecnológicas actuales demandan habilidades básicas que trabajadores más antiguos no poseen. Sin embargo, éstos tienen conocimientos y experiencia que bien pueden ser empleados con las nuevas máquinas y herramientas.

Existe un dilema, entonces, entre revalorizar el CH instalado en esos trabajadores, lo que tiene determinados costos, o construirlo con personas que se están incorporando al mercado de trabajo, cuya formación básica es mejor. Por otra parte, se constata que los trabajadores, con pocas excepciones, son reticentes a invertir dinero o tiempo en mejorar sus niveles de formación. Ellos prefieren delegar la responsabilidad financiera y de gestión de la capacitación a las empresas o a los organismos gubernamentales (Labarca, 1999). Además de éstos, se presentan otros problemas en los recursos humanos de la región, tales como el alto porcentaje de trabajadores con bajas calificaciones formales, un bajo porcentaje de profesionales y técnicos sobre la fuerza de trabajo, el insuficiente acceso y participación de trabajadores en capacitación laboral y formación continua (lifelong learning), la falta de competencias básicas de la población adulta, aun controlando por ingresos y nivel educativo y la baja calidad de los aprendizajes de egresados del sistema educacional e incertidumbre sobre competencias técnicas de los egresados.

Cuando el FOMIN comenzó a invertir por primera vez en normas de competencias laborales en 1995, estos sistemas acababan de concretarse en los países desarrollados y eran totalmente nuevos en América Latina y el Caribe. La estrategia del FOMIN a largo plazo es la de mejorar la calidad del trabajo y la productividad de los trabajadores, a través de diferentes medios como la movilización de actores claves, la adaptación de la metodología y la creación de infraestructuras básicas.

Las experiencias que se han conocido pueden concentrarse en cuatro grupos:

i. Experiencias impulsadas por instituciones de formación. Estas instituciones en América Latina emprendieron la modernización de los programas a partir del enfoque de competencias que facilitó nuevas aproximaciones al análisis de los procesos de trabajo y novedosos procedimientos para establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y saberes movilizados por los trabajadores.

ii. Experiencias impulsadas por el sector empresarial. Estas prácticas han sido apoyadas porque dicho sector afirma que mejora la calidad, la competitividad y el desempeño laboral. Estas experiencias en muchos casos tocan directamente con los modelos de gestión de los recursos humanos y se aplican en fases como la selección, capacitación y promoción.

iii. Experiencias impulsadas desde Ministerios de Trabajo y Educación. Varios países incrementaron la oferta formativa y organizaron marcos o sistemas nacionales basados en la normalización, formación y certificación de competencias. Cada vez son más los países que, en sus reformas educativas, abordan el enfoque de una capacitación media centrada en la generación de competencias de amplio espectro y por tanto, de baja obsolescencia y mayor aplicabilidad en la vida laboral.

iv. Experiencias impulsadas desde los Sindicatos. La creciente incorporación del enfoque de competencias terminó por suscitar iniciativas de acción desde el ángulo de las organizaciones sindicales. Múltiples facetas de la CL fueron incorporándose a la vida empresarial; los cambios en la organización del trabajo, los conceptos como la multifuncionalidad, la selección basada en competencias, la remuneración por competencias y la evaluación por competencias; fueron todos aspectos que empezaron a evidenciarse en las relaciones laborales.

Sobre la base del claro marco institucional que proporcionan las IFPs y de la creciente voluntad de las autoridades nacionales de la educación y el trabajo, se puede ver un desarrollo promisorio de los mecanismos de establecimiento de marcos nacionales de calificaciones. Es imprescindible que las IFPs estén en condiciones de establecer una comunicación permanente con el sector productivo, tanto en una dimensión sectorial como local, conocer sus modos de trabajo, sus diferentes grados de desarrollo y sus tendencias de cambio y generar actividades conjuntas o intercambio de servicios como forma de articular las ofertas formativas a la realidad.

Una mayor y pertinente oferta de formación sin duda permite más acceso y facilita la ejecución de más cantidades de recursos, pero es importante que prevalezca en el tiempo. Parece necesario armonizar los dos caminos y llegar a soluciones de generación de políticas de mediano plazo que, a la larga, hagan más efectivas las inversiones en formación. En esta línea es fundamental el trabajo en conjunto entre OIT y otros organismos internacionales como La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y también organismos de financiamiento como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (BM).

1.2. Planteamiento Del Problema

En Colombia la inobservancia del Estado bajo, el respeto inexorable de la ley y los principios constitucionales, en las zonas rurales durante varios años ha sido palpable, pues aún en el siglo XXI ésta no ha accedido a niveles altos de educación, las personas que habitan en el área rural no han sido alfabetizadas, persisten las condiciones de concentración de la tierra, el fenómeno de la emigración y la falta de oportunidades laborales a través de un trabajo formal en las urbes, entre otros problemas.

En materia educativa la deficiencia en el sector rural y urbano proviene desde antes de 1950 cuando estaba en manos de la Iglesia y dirigida para ciertos estratos sociales generando diferencias sustanciales con la calidad educativa del sector urbano. Al respecto, Kalmanovitz & López (2005) señalan:

Mientras que la población entre 7 y 14 años de las cabeceras municipales mostraba una tasa de analfabetismo de 38% en 1938, la del resto, equivalente a la rural, mostraba un 67% sin saber leer. Aunque la diferencia se reduce en 1993, todavía 7% de la población urbana y 18% de la rural era analfabeta y por lo menos una quinta parte de toda la población rural continúa siéndolo en ese año. (p. 4)

La población rural ha sufrido por los aspectos de producción desde sus medios hasta sus espacios debido a la concentración de la tierra en nuestro país a pesar de haberse realizado diferentes reformas agrarias. El Departamento Nacional de Estadística (DANE) presentó en el año 2015 el Tercer Censo Nacional Agropecuario, estableciendo, entre otras cosas que, en

total, 7,1 millones de hectáreas son para cultivar y 34,4 millones para ganadería. Los datos se recolectaron en el 98,9% del territorio nacional y revelaron que hoy en día viven en el campo dos millones de personas menos que en el censo de 2005.

La anterior información da cuenta que para el año 2015 persisten en Colombia un abandono presuntamente por causa del desplazamiento forzado, la desigualdad social y la falta de oportunidades en el territorio que conllevan a que los campesinos emigren a las ciudades. El conflicto armado y la tenencia de la tierra por parte de grupos al margen de la ley ha contribuido a una mayor desigualdad en cuanto a acaparamiento de tierra por parte de campesinos lo que conlleva a una mayor situación de pobreza.

En el caso de los desplazados que habitan en el Barrio Nueva esperanza la mayoría proveniente de zonas rurales, se vieron ante la falta de oportunidades, obligados a trasladarse a las grandes urbes donde, en muchos casos, no logran acceder al campo laboral por motivo de sus limitados conocimientos técnicos o profesionales de los espacios laborales ofrecidos en las empresas de la ciudad. A esto se le suma el hecho de que en las labores campesinas si logran ejercerlas, tampoco tienen acceso a un salario constante (por ejemplo, trabajando por jornales, un concepto que, si vemos los discrimina) o condiciones laborales satisfactorias que logren un pago de seguridad social para cotizar al sistema pensional, logro el cual a la luz de los planteamientos antes mencionados es solo un imaginario dentro de ese repertorio de penurias.

1.2.1. Formulación Del Problema

¿Cómo se establece un modelo de organización social para la empleabilidad de los desplazados por el conflicto armado colombiano del barrio nueva esperanza del municipio de soledad-Atlántico?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Diseñar un modelo de organización social para la empleabilidad de los desplazados del barrio nueva esperanza del municipio de soledad-atlántico.

1.3.2. Objetivos Específicos

-Realizar un diagnóstico situacional de los habitantes del Barrio Nueva Esperanza desde la perspectiva de empleabilidad.

-Analizar el proceso de validación de competencias en Colombia establecido por el SENA.

-Establecer una estrategia que permita la formación y capacitación organizada de los habitantes del Barrio Nueva Esperanza del municipio de Soledad-Atlántico.

1.4. Justificación

Es necesario la implementación de un Modelo de organización social para la empleabilidad de los desplazados del barrio nueva esperanza del municipio de Soledad-Atlántico ya que la mejora permanente y continua de las competencias y los conocimientos hace más productivas a las personas, contribuye a desarrollar sus facultades formativas, así como sus capacidades transversales o genéricas que actualmente nuestros sistemas educativos tienen como objetivos prioritarios, los sistemas educativos realizan el reconocimiento de las competencias reales de una persona, y no exclusivamente las formales, se han establecido algunos dispositivos para reconocer las competencias adquiridas pro experiencia profesional y personal.

Con este modelo los habitantes del barrio nueva esperanza víctimas del conflicto armado podrán detectar competencias individuales ocultas o no utilizadas que pueden hacerse operativas en interés de una empresa y de la sociedad en general, Incrementan el nivel de autoestima, incentivan a aportar su inteligencia, inventiva y laboriosidad en su propio interés, y a la vez en interés de la empresa donde laboren y de la sociedad como tal.

Hacen posible ahorrar tiempo en los currículos de la formación continua, al reconocer las competencias ya dominadas por una persona, permitiendo así destinar más tiempo a formarse en materias realmente desconocidas. Conceden realmente una segunda oportunidad educativa a las personas que dejaron pasar la primera, ofrecida por el sistema educativo formal. Los ciudadanos sólo planificarán actividades de aprendizaje coherentes durante sus vidas si desean aprender.

1.5. Delimitación

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación se circunscribe a los habitantes del barrio nueva esperanza en el municipio de Soledad- Atlántico, Colombia.

1.5.2. Delimitación Temporal

Para el desarrollo del trabajo de investigación en mención se realizó con una duración de (11) meses comprendidos entre marzo del 2019 hasta enero del 2020. En este lapso de tiempo se entrevistaron a los actores involucrados en la investigación, además el tiempo estimado facilita la recolección de la información referente al tema y su organización, así como el proceso de revisión por parte de las instancias evaluadoras del proyecto instituidos por la Universidad Simón Bolívar.

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco teórico

Las competencias laborales remiten a la relación, en muchas ocasiones conflictiva, entre educación y trabajo. Esta relación involucra en forma directa a dos mercados: el mercado laboral y el mercado educativo, y aparece entonces con fuerza la idea de formación para el trabajo.

La ecología humana ha entendido tradicionalmente la organización como una propiedad del agregado de población que surge de las actividades productoras tendentes a la provisión del sustento (Duncan, 1959: 682); es decir, la organización social sería, meramente, el conjunto de formas por las que los seres humanos nos adaptamos a las condiciones ambientales dentro de un marco tecnológico (Díez Nicolás, 1983: 24). Esta visión de la organización peca, a nuestro parecer, de un excesivo determinismo ambiental, ya que las formas de organización social que tomarían los diferentes agregados poblacionales serían respuestas a cambios medioambientales o a los desarrollos tecnológicos que son el instrumento por medio del cual las poblaciones humanas se adaptan a los cambios ambientales. Por su parte, y como ya ha quedado comentado, Dunlap y Catton (1979), al aplicar el modelo de ecosistema social de Duncan a su proyecto de desarrollar una sociología ambiental, desagregaron el concepto de organización en tres subsistemas: el sistema cultural, el sistema social y la personalidad. No obstante, queda todavía por explicar qué incluían en cada uno de estos tres subsistemas que componen la organización.

Por lo anterior este modelo llega a ser una organización social para la empleabilidad, debido a que se pretende dejando atrás las secuelas del conflicto el poder enfocarse en observar las competencias de manera individual de cada personas que aún no son notorias y empleadas para hacerlas útiles en interés de una organización y de la sociedad en general. Es así que se busca una adaptabilidad de las personas, logrando aumentar el nivel de autoestima,

motivándolos a aportar su inteligencia, inventiva y laboriosidad en su propio interés, y a la vez en interés de la empresa donde se encuentren trabajando.

El tema “*educación*” aparece en la economía cuando esta disciplina se separa de la filosofía hace ya más de dos siglos. En la década del veinte, un economista soviético llamado Stanislav Strumilin, resalta la importancia de la inversión en educación en una carta dirigida a Lenin. Pero no fue sino hasta mediados del siglo pasado que el tema surge con gran importancia al aparecer una metodología económica para el estudio de la educación. Dicha tarea estuvo a cargo de varios economistas, entre los que se destacan Theodore Schultz y Gary Becker, quienes definieron el concepto de “*Capital Humano*” contrapuesto al de capital físico (Mitnik, 2006). Es así como, la economía realiza el abordaje desde la rama de la “*Economía de la educación*” cuyo campo de análisis es relativamente nuevo y próspero. En él, se incluye como tema de estudio la rentabilidad individual y social de las inversiones que realizan los individuos, las empresas y el Estado, en procesos formativos tales como la educación básica y superior, la educación de los ingresantes al mercado de trabajo y los procesos de educación continua, dentro de los que está incluida la capacitación laboral.

En el texto del presente trabajo cuando se hable de “*educación*” se hará referencia a la educación formal privada o pública, es decir aquella que permite su articulación con niveles superiores; educación no formal tanto privada como pública, tomada ésta como aquella que no permite su articulación con niveles superiores; y también a la formación en el trabajo.

El mercado de trabajo es el encuentro entre la oferta, es decir todos aquellos individuos que deseen vender trabajo, y la demanda, esto es, todos los individuos que deseen comprar trabajo. Se determina en él un precio de equilibrio para dicho factor y la correspondiente cantidad de equilibrio. Esta situación de equilibrio de mercado genera una asignación eficiente de los recursos, donde el nivel de satisfacción de una persona está dado a partir del nivel de satisfacción de otra.

La oferta de trabajo se ubica en el marco de la Teoría de la Elección del Consumidor. Se parte del supuesto de que es el trabajador quién decide si trabaja y cuánto, o si no trabaja.

Esta conducta es una elección entre el disfrute de ocio o la renta que consigue al trabajar, y permitirá determinar la cantidad de horas que un trabajador venderá en el mercado de trabajo. Dentro de esta noción, el trabajo es considerado como un factor homogéneo que asegura la libre movilidad de trabajadores y de puestos de trabajo. A esta idea debe sumarse la noción de calidad del trabajo que se ha de vender, y que está directamente relacionada con el nivel de “*educación/formación*” que un trabajador posea.

La capacitación tiene especial relevancia para el desempeño de un puesto de trabajo determinado y, por ende, para la competitividad de una empresa dada o de la economía en general. Pero depende del enfoque en el que se haga hincapié, es que se podrá determinar fehacientemente a quién, cómo y en qué se capacitará y los efectos, o futuros y posibles efectos, que dicha formación/educación genere sobre los recursos disponibles de una economía determinada y como operarían éstos sobre el sector productivo.

Para analizar entonces las relaciones entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación se establecerá en primera instancia algunas de las diferentes teorías que han intentado dar cuenta de esta articulación. Una de ellas, quizás la más conocida, sea la *Teoría del Capital Humano*, que surge alrededor de los años ´60 bajo la concepción de las teorías desarrollistas (Villalobos & Pedroza, 2009). Tiempo después, surgen otras ideas, generalmente como críticas a esta primera, tal es el caso de la *Teoría de la Correspondencia*, la *Teoría Credencialista*, la *Teoría de la Cola Laboral* y la *Visión del Desarrollo Humano*, las que serán explicadas brevemente en los apartados siguientes.

2.2. Marco conceptual

Clasificación de las competencias

Existen varios autores que realizan diferentes clasificaciones de las competencias. Una de ellas es la elaborada por Gallart y Jacinto (1995) y compuesta por cuatro grupos diferenciados, que involucran a un conjunto amplio de ítems que se refieren a:

- ***Competencias intelectuales:*** referidas a capacidades en torno a la

resolución de problemas, manejo de información, comprensión de procesos y sistemas, autonomía y responsabilidad.

- **Competencias básicas:** referidas a capacidades de lectoescritura, uso e interpretación de símbolos y fórmulas matemáticas.
- **Competencias técnicas:** referidas al conocimiento instrumental y del funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo.

1) **Unidad de Competencia:** Resultado de la transcripción de las funciones identificadas en el mapa funcional, a capacidades y competencias implícitas o inferidas en el ejercicio de dichas funciones. En el momento de la definición de cada unidad de competencia, se debe tener como criterio de integración su significación a nivel de empleo, ya que ésta es el componente mínimo certificable del rol.

2) **Elemento de Competencia:** Resultado de la transcripción de las subfunciones identificadas en el mapa funcional, a capacidades y competencias implícitas en el ejercicio de dichas subfunciones. Esta inferencia permite construir cada elemento de competencia, los cuales describen:

- Criterios de desempeño: juicios orientadores de la práctica.
- Evidencias de desempeño: saber hacer en proceso.
- Evidencias de producto: calidad y cantidad del producto logrado.
- Evidencias de conocimiento: saber qué, por qué y para qué.
- Evidencias de conocimiento circunstancial.
- Campo de aplicación.
- Guía para la evaluación.

Este nivel de desagregación tiene como finalidad transparentar la complejidad del desempeño laboral, tanto en lo rutinario como en la resolución de

incidentes.

Tipos de funciones descriptas en las normas genéricas:

- **Funciones de gestión:** Las capacidades que se movilizan en las funciones de gestión tienen un fuerte componente relativo al manejo de la información y de las comunicaciones, al trato interpersonal, al reconocimiento y al ejercicio correcto de las reglas que crean las relaciones jerárquicas, funcionales y cooperativas en el ámbito de trabajo.
- **Funciones de organización técnico-productiva de los procesos de trabajo:** Además de las capacidades de operación, esta función requiere el desarrollo de capacidades tan diversas como lo son las que se refieren a la organización y a la preparación de los procesos de trabajo en términos de acceder a determinada información (identificación de manuales de sistemas; identificación de recetas; identificación de software; lectura de órdenes de trabajo, de planos, de diagramas, de fórmulas, entre otras), a la revisión de las condiciones de funcionamiento y de regulación de los equipos o herramientas, a la organización y la disponibilidad de los dispositivos de seguridad, de higiene y de prevención, a la preparación y disposición de las materias primas, materiales e insumos a utilizar, a la organización y distribución de responsabilidades en el equipo de trabajo.
- **Funciones de operación, producción, ejecución:** Estas funciones se apoyan más en las capacidades de anticipación, de resolución competente de problemas en situaciones de incertidumbre, de aseguramiento respecto de la calidad de los procesos, de prevención de riesgos y de contribución a la eficiencia general, que en la actuación estrictamente técnica-operativa.
- **Funciones de diagnóstico:** Desempeñarse en funciones de diagnóstico requiere que los trabajadores desarrollen formas de actuación orientadas por la búsqueda de resolución de problemas. Se basan en capacidades complejas relativas al análisis, a la intuición, a la investigación, al seguimiento de rastros o de indicios, a la formulación de hipótesis, al conocimiento de la teoría y a la

práctica acumulada y reflexiva sobre la resolución de casos concretos.

- ***Funciones relativas a la innovación o la creatividad:*** Cuando un desempeño laboral requiere que el trabajador actúe en funciones de innovación de procesos o de productos, está apelando a la creatividad del trabajador, a su capacidad de crear situaciones nuevas, procesos nuevos, productos nuevos.
- ***Funciones de tutoría o enseñanza:*** En la actualidad, a los roles de supervisión o a las formas de calificación de alta especialización se les requiere la capacidad de transferir conocimientos y estrategias de resolución de problemas, entre otras variantes formativas.
- ***Funciones de mantenimiento preventivo y regulación de equipos:*** necesita desarrollar capacidades que permitan la traducción de los defectos que se encuentran durante los resultados y en el momento de la operación, a los modelos de funcionamiento de los sistemas mecánicos, hidráulicos, neumáticos, eléctricos, e incluso electrónicos e informáticos del equipo. En este sentido, no se espera del trabajador la capacidad de diagnóstico, pero sí la de detectar síntomas en el momento que lo utiliza y de poder relacionar los síntomas con los sistemas del equipo. También se espera que el trabajador desarrolle hábitos de prevención y de cuidado de los equipos.

- **Competencias comportamentales:** referidas a la capacidad de expresarse en forma verbal e interacción.

Las competencias laborales presuponen el desarrollo de las **competencias básicas**. Más aún, constituyen una forma de evolución de las mismas pues se apoyan en ellas para poder desenvolverse, profundizarse y especificarse como modos profesionales de acción. Las Normas de Competencias pretenden ser descriptores espesos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación.

La norma de competencia es una herramienta crítica para transparentar el conjunto de capacidades de quienes se desenvuelven en un determinado contexto socio- productivo. Es, al mismo tiempo, producto de un proceso de construcción y consenso colectivo sobre dichas capacidades. Se define a través de la especificación de un desempeño laboral que ha sido acordado entre los actores del mundo del trabajo para ser utilizado en procesos de certificación, evaluación, información, orientación, formación y de proyección de carrera profesional. Esta norma se obtiene a través de un proceso de normalización de competencias. Los estándares de competencia construidos, son validados, rectificados y ratificados por los actores del mundo del trabajo (empresas, sindicatos e instituciones públicas) y convertidos en norma de competencia.

Esto muestra que la formación profesional en el escenario de las relaciones laborales cumple un rol fundamental en el Diálogo Social (Jobert en Piette-Humanitas, 1990). Que vincula gobiernos, empresarios, sindicatos y trabajadores. Este proceso ha determinado, entre otras cosas, una redefinición del papel del Estado, que pasa tanto a decidir y ejecutar directamente las acciones de formación, como a normar y regular esas acciones, delegando en los actores su implementación y gestión.

Enfoque de Competencia Laboral

Al hablar del Enfoque de Competencia Laboral es necesario distinguir las diferentes fases en las que dicho enfoque se aplica. Las fases que se describirán a continuación son: la identificación de competencias laborales, la normalización de competencias laborales, la formación basada en competencias laborales y la certificación de competencias laborales, la cual es objeto de esta tesis.

Identificación de Competencias Laborales

La identificación de los contenidos de las ocupaciones derivó en los intentos por lograr clasificaciones de los trabajos, a fin de establecer diferentes niveles de remuneración. Los primeros antecedentes en la identificación de contenidos del trabajo produjeron las categorías de clasificaciones utilizadas a los efectos de la negociación colectiva. En los años de comienzos del siglo XX, las diferenciaciones más descriptivas no pasaban de referirse a categorías como “trabajador”, “empleado”, “capataz”, “supervisor”, “gerente”; reflejando así, el estado de la organización del trabajo.

Posteriormente las descripciones aparecieron muy ligadas a la lógica de los puestos de trabajo descriptos; apegadas a la descripción exhaustiva pero también incluyendo un alto ingrediente jerárquico, diferenciando el trabajo de planta, del trabajo de oficina y el trabajo de hacer, del trabajo de pensar (Jobert en Piette-Humanitas, 1990).

Para identificar las competencias se realiza un análisis ocupacional y un análisis funcional. La definición de Análisis Ocupacional que se seguirá es la del Centro

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO

3.1. Enfoque De Investigación

Todo trabajo de investigación reposa sobre una cierta visión del mundo, la reflexión epistemológica, es pues indispensable a toda indagación, para esta investigación se ha definido el enfoque cuantitativo de la información.

3.2. Tipo De Investigación

Esta investigación se lleva a cabo mediante la utilización de métodos e instrumentos, los cuales se seleccionan según se trate de información cuantitativa o cualitativa. Algunos procedimientos son directos como la observación y la entrevista, otros indirectos como los cuestionarios y formatos. El método seleccionado depende de los objetivos y el diseño del estudio, así como de la disponibilidad de personal, tiempo y recursos financieros. Un factor importante a tener en cuenta en la selección del método de recolección de datos es la intención del investigador de producir información cuantitativa tendiente a medir con cierto grado de exactitud los fenómenos, o el deseo de profundizar en la comprensión de los mismos desde el punto de vista cualitativo. Los estudios que tienen por finalidad la explicación, predicción y control técnico se apoyan en métodos empírico-estadísticos; los estudios histórico-hermenéuticos y los crítico-sociales en cambio enfatizan más en las metodologías cualitativas para orientarse a la comprensión, interpretación y/o transformación de los procesos sociales. De todos modos es aceptada la necesaria complementariedad de los métodos cuantitativos y cualitativos para entender el comportamiento humano. Muchas áreas de investigación se enriquecen al mezclar de manera razonada datos cuantitativos y cualitativos.

Para efectos de precisar la acepción que se da a los conceptos de método e instrumentos conviene señalar que el método hace referencia al medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos y el logro de los objetivos de su estudio como es el caso de la entrevista, la observación y el cuestionario. El instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y

registrar la información, tal es el caso de los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, las listas u hojas de control y otros. Es usual que un estudio requiera de información cuantitativa

3.3. Diseño De Investigación

Los estudios que utilizan datos de tipo cualitativo emplean métodos de recolección que difieren de aquellos que se utilizan en estudios cuantitativos. Sin desconocer la naturaleza de cada problema investigativo, es aconsejable combinar los métodos de recolección de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, para obtener una comprensión más integral de la conducta humana.

3.4. Población

Estuvo conformado por 100 habitantes del barrio Nueva Esperanza del Municipio de Soledad víctimas del conflicto armado información que se encuentra en el Registro Único de Víctimas en Colombia los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de información.

3.5. Fuentes De Recolección

3.5.1. Fuentes De Recolección Primaria

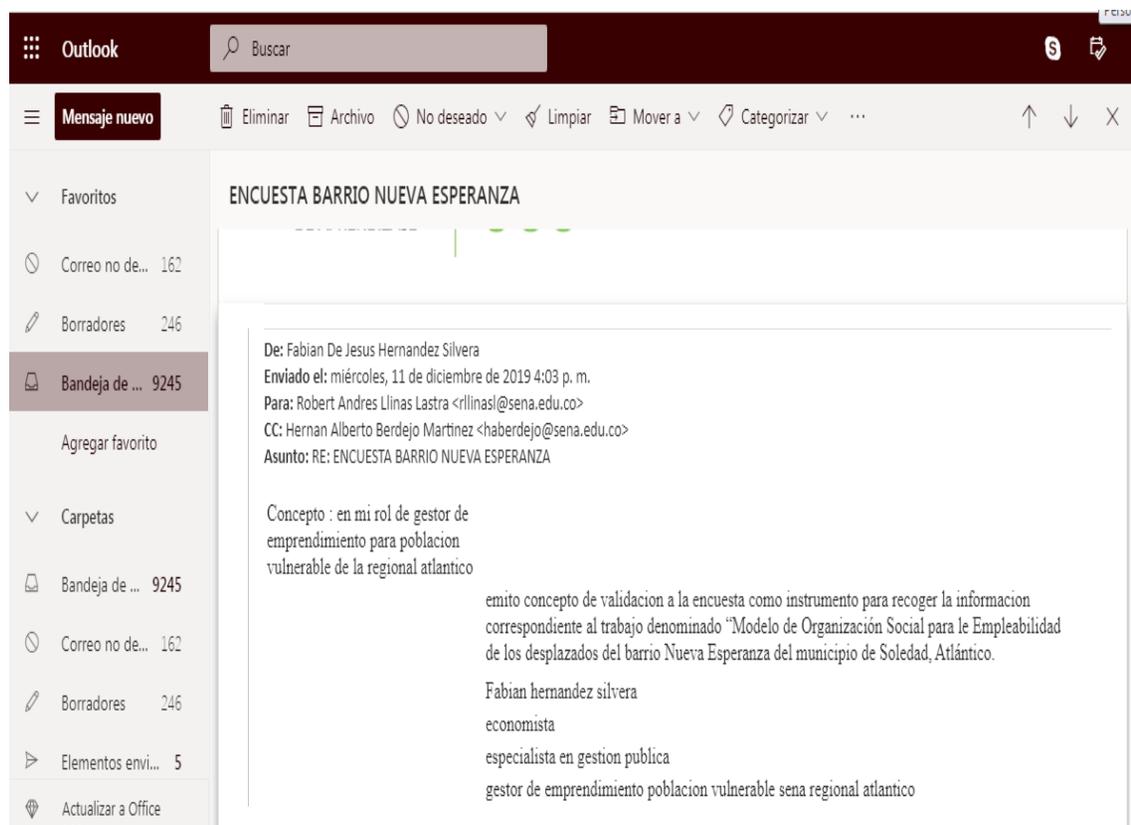
Según Méndez (2009) la fuente primaria es la “Información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento” (p.248). En la investigación se realizará la aplicación de la encuesta a la población determinada dentro de la investigación.

3.5.2. Fuentes De Recolección Secundaria

Según Méndez (2009) la define la fuente secundaria la “Información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras

fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento” (p.248). La revisión de información secundaria, a través de libros especializados, datos en Internet, artículos científicos, Tesis de Maestría y Doctorado, revistas, ponencias, boletines y papers que tengan relación con las variables de estudio.

3.5.3. Validación del Instrumento



Fuente: Sena. Guía Metodológica para evaluar y certificar competencias laborales V6. Fases para evaluar y certificar competencias.

Para la validación y confiabilidad del instrumento de investigación se empleó la metodología de juicio de expertos, técnica que según Corral (2009) se logra a través de personal especializado en el tema, estableciendo estimaciones, criterios y conjeturas respecto a una serie de criterios que se enfocan en la congruencia y coherencia del mismo con el

problema objeto de estudio. Todo en pro de mejorar el instrumento para su posterior aplicación.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS HABITANTES DEL BARRIO NUEVA ESPERANZA DEL MUNICIPIO DE SOLEDAD ATLÁNTICO, COLOMBIA.

4.1. Presentación de los resultados

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la entrevista realizada a los habitantes del barrio nueva Esperanza del municipio de Soledad Atlántico

4.1.1. Análisis De Interpretación De Resultados De La Entrevista Realizada A Los Habitantes Del Barrio Nueva Esperanza Del Municipio De Soledad Atlántico, Colombia.

4.2. Análisis individual de Resultados

A continuación, se realiza de manera específica la interpretación de resultados teniendo en cuenta las dimensiones evaluadas barrio nueva Esperanza del municipio de Soledad Atlántico

4.2.2. Análisis de Resultados por Dimensiones evaluadas barrio nueva Esperanza del municipio de Soledad Atlántico

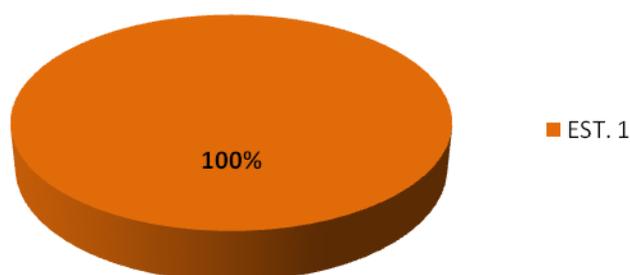
Para conocer el estado de vida y la percepción de los habitantes del barrio Nueva Esperanza se realiza una encuesta basada en tres dimensiones la económica, productiva y financiera teniendo en cuenta estrato socioeconómico, el número de personas que tienen a su cargo y el grado de escolaridad.

La encuesta fue realizada a una población específica del Barrio Nueva Esperanza ubicado en la localidad de Soledad – Atlántico integrada por ambos géneros y un rango de edades de 18 -70 años y los cuales habitan en esa zona por más de 7 años.

La encuesta está constituida por 7 divisiones, la información de quien es la persona encuestada, el estrato socioeconómico, el número de personas a su cargo, el grado de escolaridad, sección de dimensión social, dimensión productiva y dimensión financiera, siendo de selección múltiple entre las opciones presentadas y en las cuales se escoge acorde a la percepción y realidad de cada uno.

De acuerdo a la información recopilada se tiene que en el criterio de ESTRATO SOCIOECONÓMICO, la población que habita en esa zona corresponde a un estrato en su mayoría por no decir en su totalidad son de estrato 1, es decir en un 100% del total de personas encuestadas, la cual es presentada en la gráfica 1.

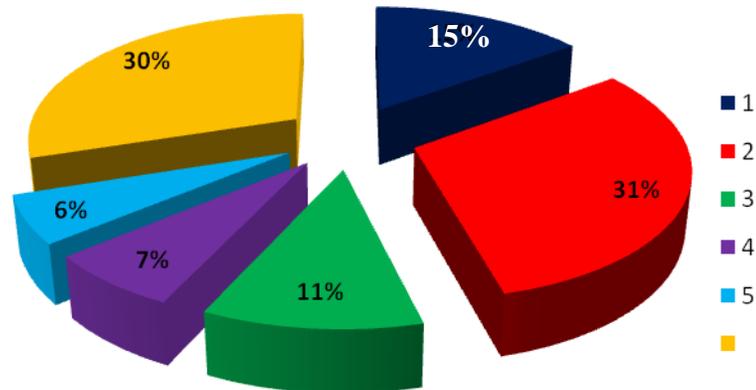
Gráfico 1. Estrato socioeconómico



Fuente: Elaboración propia.

En el caso del criterio de NUMERO DE PERSONAS A SU CARGO, se tiene que un 31% de la personas encuestadas tienen 2 personas a su cargo, un 15% de ellas a 1 sola persona, 11% a 3 personas, 7% a 4 personas y el 6% a 5 personas, el 30% del resto de personas encuestadas no dieron ninguna respuesta a la pregunta realizada, dicha información se encuentra contenida en la gráfica 2.

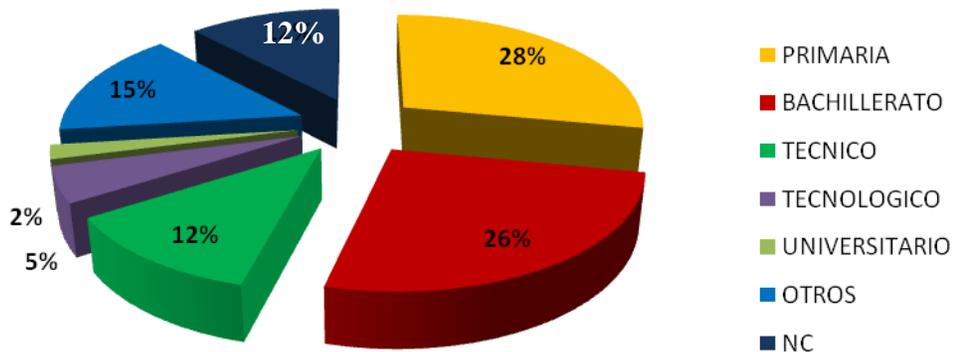
Gráfico 2 Número de personas a cargo



Fuente: Elaboración propia.

En la evaluación del GRADO DE ESCOLARIDAD de los habitantes del barrio Nueva esperanza contenido en la gráfica 3, se tiene que de las 100 personas encuestadas el 28% de ellos solo estudio hasta la primaria, el 26% alcanzo a terminar el Bachillerato, el 12% realizo un técnico, el 5% un programa tecnológico y el 2% una carrera universitaria, mientras que el 15% realizó un ciclo de educación distinto a los antes mencionados, el resto de la población que corresponde al 12% de ella no contesto a esta pregunta.

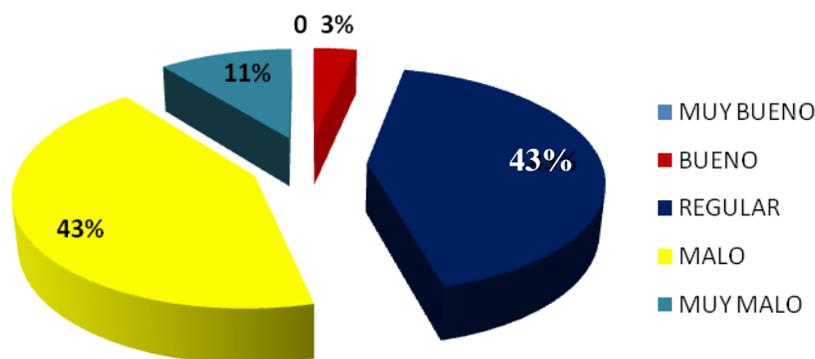
Gráfico 3. Grado de escolaridad



Fuente: Elaboración propia.

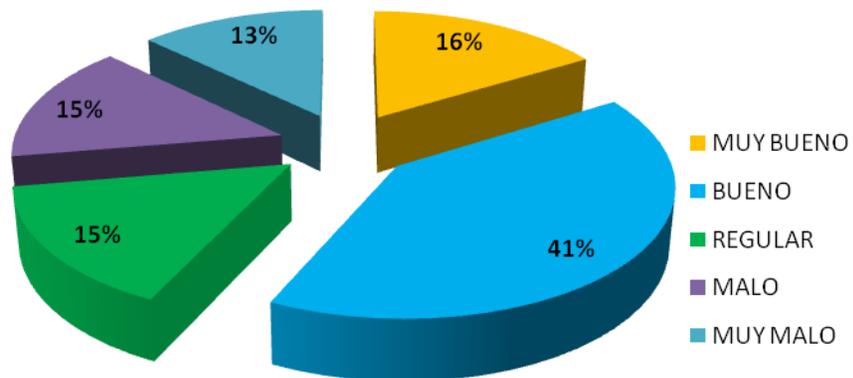
Al momento de evaluar la DIMENSIÓN SOCIAL contenida en la gráfica 4, tenemos que la población da una percepción de la calidad de vida, nivel de educación, las ayudas que recibe del gobierno, los incentivos y la participación en programas y convocatorias de ayuda es que en su mayoría en un 43% es mala no dando buen aspecto este hecho, el 43% la considera regular, el 11% muy malo, y el 3% de la población restante la considera buena, siendo en su mayoría afirmaciones negativas se considera que la percepción de los habitantes no es buena.

Gráfico 4. Dimensión social



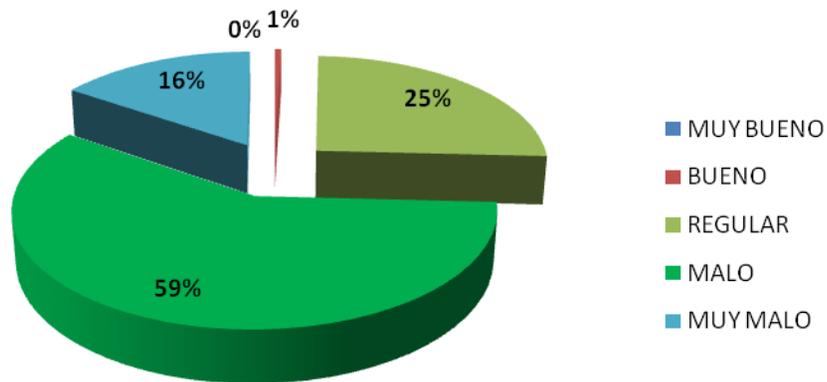
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la DIMENSIÓN PRODUCTIVA, las encuestas reflejan (Grafica 5) que el 41% de la población considera que respecto a las posibilidades de acceder a educación o certificación a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y encontrar alternativas laborales por medio de ello, la población del barrio nueva esperanza en su mayoría en un 41% considera que son buenas, un 16% de ellos que es Buena en un 15% que son Regulares, otro 15% considera que son malas y el restante siendo el 13% lo considera muy malo.

Gráfico 5. Dimensión productiva

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los niveles de la población del barrio nueva esperanza evaluados a través de la DIMENSIÓN FINANCIERA, y según los resultados obtenidos de la encuesta mostrados en la gráfica 6, se tiene que el 59% de la población no se encuentra satisfecho con su situación financiera y las ayudas económicas de las que dispone, en un 25% lo consideran que son regulares y el 16% de la población están acorde con ello, mientras que el 1% lo considera bueno.

Gráfico 6. Dimensión financiera

Fuente: Elaboración propia.

Es decir que teniendo en cuenta los resultados de las encuestas se puede decir que la población considera como malo la dimensión financiera, pues lo establecido no se encuentra acorde con los beneficios, ayudas y convocatorias de ayudas, y que su estado financiero no va de acuerdo a sus perspectivas y necesidades.

4.3. Estrategia Propuesta

En Colombia el tema de la formación y certificación de competencias laborales se ha venido desarrollando desde hace varios años por parte del Sena y esto ha permitido un avance al respecto permitiendo el desarrollo y descripciones estandarizadas de las competencias laborales. Tales estándares se convierten en la base de los procesos de elaboración de programas formativos y de evaluación de competencias (Vargas, 2004). Es así como las empresas de la región adelantan procesos de formación y certificación de competencias laborales no sólo para mejorar sus condiciones de productividad sino también, en algunos casos, para cumplir con estándares internacionales habitualmente asociados a la seguridad y permitir el acceso a condiciones laborales dignas a personas calificadas a pesar de no tener un título universitario o técnico.

En este sentido la evaluación y certificación de las capacidades que una persona puede demostrar forman, en este caso, parte integral de las políticas de aseguramiento de la calidad requerida para poder laboral en cualquier empresa, o para poder competir en determinados mercados. En este contexto, la certificación por competencias laborales se concibe como testimonio fiable de la calidad del desempeño de una persona en actividades claramente identificadas y en las cuales tiene toda la experticia. Este enfoque es el que asumen los sistemas de certificación y calificación de actividades fuertemente normalizadas del mercado de trabajo, tales como la soldadura, las tareas de inspección y las de mantenimiento entre otras actividades.(SENCE, 2004).

En razón a esto, Colombia preocupado en favorecer la inserción laboral de las personas que no han tenido la posibilidad de obtener un título técnico o profesional, han comenzado a dar relevancia a la formación con enfoque de competencias laborales para el logro de dicho propósito. Esto a su vez redundaría en la mejora de la eficiencia, eficacia, pertinencia y calidad de sus acciones. El tema de la desarticulación entre la oferta y demanda del mercado laboral de recursos humanos competentes no es nuevo, y su recurrencia con características diversas, será cada vez más frecuente en el futuro, en razón de la aceleración de cambios en las sociedades mismas y del desarrollo tecnológico. La vinculación entre educación y trabajo es un proceso dinámico y complejo de ajustes y desajustes, que exige

planteamientos periódicos y que requiere una reflexión previa a actuar ante el proceso de cambio educativo.

Por tal motivo a través del Sena, se busca que las personas pongan en práctica sus competencias laborales que desarrollan a través de un oficio pero a su vez puedan ser certificados que les permite entrar al campo laboral, por tal razón se hace necesario que se aplique este modelo a los habitantes del barrio Nueva esperanza del municipio de Soledad ya que estas competencias laborales *“resultan claves en la articulación entre educación y trabajo por dos razones. La primera es que en las competencias, al ser más flexibles que las calificaciones, los individuos pueden pasar de un puesto a otro, cambiar de ocupación y seguir utilizando las competencias aprendidas. La segunda razón es que las competencias tienen su base en los conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridos en la educación formal, pero se desarrollan a lo largo de la vida, incorporando el aprendizaje en el trabajo real y la educación no formal. Por lo tanto, los cambios acaecidos en el transcurso de la existencia de los trabajadores, tanto en el sistema educativo y de formación como en el sistema productivo, influyen en el acervo de competencias de una población dada.”* Gallart (2002: 32).

En razón de lo anterior, el SENA tiene como objetivo que las personas en condiciones de vulnerabilidad puedan certificarse en competencias laborales, con el fin de reducir el porcentaje de pobreza en el país y con esto a su vez mejorar la calidad de vida por tal motivo adoptado las siguientes estrategias:

- ***Experiencias impulsadas por instituciones de formación.*** Estas instituciones en América Latina emprendieron la modernización de los programas a partir del enfoque de competencias que facilitó nuevas aproximaciones al análisis de los procesos de trabajo y novedosos procedimientos para establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y saberes movilizados por los trabajadores.
- ***Experiencias impulsadas por el sector empresarial.*** Estas prácticas han sido apoyadas porque dicho sector afirma que mejora

la calidad, la competitividad y el desempeño laboral. Estas experiencias en muchos casos tocan directamente con los modelos de gestión de los recursos humanos y se aplican en fases como la selección, capacitación y promoción.

- ***Experiencias impulsadas desde Ministerios de Trabajo y Educación.*** Varios países incrementaron la oferta formativa y organizaron marcos o sistemas nacionales basados en la normalización, formación y certificación de competencias. Cada vez son más los países que, en sus reformas educativas, abordan el enfoque de una capacitación media centrada en la generación de competencias de amplio espectro y por tanto, de baja obsolescencia y mayor aplicabilidad en la vida laboral.

La certificación de competencia laboral expedida por el SENA, cuenta con unas características que son las siguientes:

Gratuita: se fundamenta en que para el candidato no representa pagos en dinero, especie, directos e indirectos al SENA o a las empresas, independientemente de la línea de atención que se establezca.

Sistemática: se ciñe a las fases, requisitos y condiciones establecidas y en los referentes de evaluación para la Certificación de Competencias Laborales.

Legítima: se desarrolla por el SENA, entidad que se encuentra facultada legalmente de conformidad con el artículo 19 del Decreto 933 de 2003 compilado en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual señala que “El Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales”. Práctica: se centra en la experiencia y experticia que debe demostrar un candidato sin importar la forma o manera de cómo, cuándo y dónde adquirió la competencia.

Estandarizada: la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por fases sistemáticamente determinadas, que comprende desde la planeación hasta la certificación, basada en la mejora continua la cual hace parte del sistema de gestión de calidad del SENA.

Válida: evidencia de que la evaluación mide el conocimiento, desempeño y producto establecidos en el referente de evaluación. GCC-G-01 V.06

Justa: brinda a todos y cada uno de los candidatos las mismas oportunidades en la valoración de evidencias y certificación. **Confiable:** la fase de evaluación mide consistentemente las evidencias que debe demostrar un candidato. **Independiente:** el SENA como entidad pública certificadora de competencias laborales establece mecanismos para asegurar la imparcialidad y la independencia entre los actores que intervienen en el proceso.

Estos principios son básicos para que el acceso a esta certificación se dé en condiciones de igualdad y equidad, pero llevar a la práctica este enfoque no es fácil pues la formación profesional incluye dos aspectos: la educación/formación en habilidades “generales aplicable en más de una firma y en más de un puesto de trabajo, y la educación /formación en habilidades específicas para el manejo de máquinas determinadas, conocimientos y desempeños propios de particulares organizaciones productivas. Las empresas, por su propia dinámica y por las dificultades de apropiación de los resultados de la formación, tienden a invertir en esta última, es decir en la capacitación específica, ya que perciben un beneficio más alto en términos de productividad y descuidan así la educación/formación en habilidades generales necesarias para una fuerza de trabajo flexible y adaptable a los cambios”(Agüero y Labarca, 1998).

En razón a lo anterior Mediante proceso gestión de certificación de competencias laborales del SENA diseñó una guía denominada “guía para evaluar y certificar competencias laborales” de formación profesional y estableció criterios para asignar fondos del Estado a instituciones públicas y privadas que pudieran llevar adelante diversas iniciativas (Lanari 2003). Desde el año 2001 y con financiamiento BID/FOMIN, se desarrolló un programa en

cinco sectores de la economía que diseñó y probó mecanismos para la certificación y la formación de trabajadores. Se cubrió inicialmente el sector gráfico, alimentos, automotor y metal- mecánico. Es de destacar que en otros países la colaboración de los Ministerios de Educación fue significativa mientras que en nuestro país, la intervención del mismo fue menor, siendo el principal motor del sistema de Certificación de Competencias Laborales.

Competencias Laborales y Su importancia en el modelo en el barrio nueva Esperanza

Las competencias concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas. Usualmente las tareas describen acciones concretas y significativas que son desarrolladas por el trabajador. Si se consideran los atributos se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos. Este enfoque es muy utilizado en los procesos de gestión de recursos humanos por competencias. Por otro lado, las definiciones holísticas resultan de la visión combinada de las tareas y atributos de las personas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permiten incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Son ejemplos de la primera tipificación las siguientes definiciones expresadas por diferentes organismos en distintas partes del mundo:

SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, Brasil): Movilización de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales necesarias para el desempeño de actividades o funciones típicas, según los patrones de calidad y productividad requeridos por la naturaleza del trabajo.

SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia): La define como el

conjunto de capacidades socio afectivas y habilidades cognoscitivas, psicológicas y motrices, que permiten a la persona llevar a cabo de manera adecuada una actividad, un papel, una función, utilizando los conocimientos, actitudes y valores que posee.

INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala): El conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del trabajador.

En razón de lo anterior se propone el siguiente modelo

INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador): Conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual; intelectual o mental y social o interpersonal, es decir, que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer.

Las siguientes definiciones clasificadas como **holísticas** tienen un enfoque más integral de las competencias. Entre ellas y en primer lugar está la del Ministerio de Trabajo de nuestro país.

MTEySS (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Argentina): Las competencias integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico. En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presenta en el ejercicio de sus roles laborales.

SENCE (Servicio Nacional de capacitación y Empleo, Chile): El concepto de CL se refiere a las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

INA (Instituto Nacional de Aprendizaje, Costa Rica): Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes requeridas para el desempeño eficaz y eficiente de un trabajo productivo, de acuerdo con los estándares definidos por el mercado laboral y consistentes con las características de calidad de los productos que se generan de los procesos de la actividad productiva

de manera que se satisfagan las necesidades del cliente.

CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de CL, México): capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

OIT(Organización Internacional del Trabajo): conocimientos, aptitudes profesionales y el saber que se dominan y aplican en un contexto específico.

La OIT también señala que el término cualificación, a diferencia de competencia, designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. La competencia profesional es un concepto orientado hacia el sujeto, mientras que la calificación se refiere a las exigencias y demandas de las profesiones. La competencia profesional se refiere a la persona completa, mientras que la calificación se limita a los conocimientos, las destrezas y las aptitudes relacionadas directamente con la profesión.

INEM (España): Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. *“Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”*. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional de España: La competencia profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo. El concepto de competencia engloba, no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

En conclusión, se puede afirmar que la CL es el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, valores, actitudes, aptitudes para desarrollar con eficacia y eficiencia las tareas y resolver los problemas que implican la consecución de un determinado puesto de trabajo. Es conveniente definir Competencias Laborales de una manera holística, ya que si sólo se consideran los atributos de las personas no se están considerando las interrelaciones entre las capacidades y los atributos de los individuos.

Para Gallart (2006: 71) la noción de competencia es inseparable a la de acción pero exige a la vez conocimiento y dice que *“la competencia se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas”*... *“la competencia no proviene de la aprobación de un curriculum formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en situaciones críticas”*. Continúa la autora que el aprendizaje de competencias requiere transitar tramos de formación formal, aprendizaje en el trabajo y educación no formal.

Interamericano de Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional (CINTERFOR) /OIT:

“Proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución satisfactoria de la ocupación, que permiten distinguirla de todas las demás.”²²

Por otra parte, el Análisis Funcional es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar definida a nivel de un sector ocupacional, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. Esto hace evidente la flexibilidad del análisis funcional. Aunque fue diseñado como una herramienta de análisis para una escala amplia, también puede ser útil en el análisis de ocupaciones en determinados subsectores o aún en organizaciones específicas²³ (Mansfield - Mitchell, 1996).

El Análisis Funcional no es, en modo alguno, un método exacto. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. El método funcional es un método comparativo; en términos de competencias, analiza las relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

Los resultados del Análisis Funcional se expresan en un Mapa Funcional. El mapa funcional, o árbol funcional, es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Su forma de “árbol” (dispuesto horizontalmente) refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito

clave, éste se desagrega sucesivamente en las funciones constitutivas. El método del análisis funcional es el cimiento para la elaboración de normas de NCL.

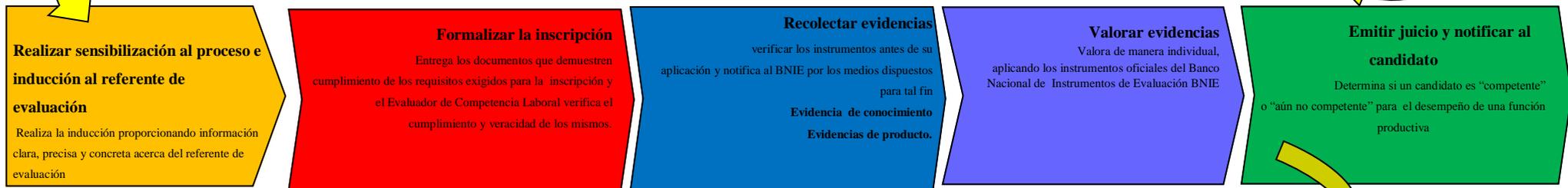
Un aspecto crucial en la formación basada en competencias es la correspondencia necesaria entre las competencias requeridas en las diferentes ocupaciones y los contenidos de los programas formativos. Por esta razón, el proceso de verter las competencias identificadas en los currículos de formación es crucial para mantener la pertinencia de los programas formativos.

MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA

PLANEACIÓN



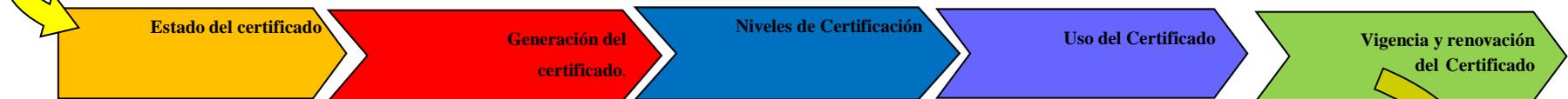
EVALUACIÓN



VERIFICACIÓN Y AUDITORIA

verificación de proyecto y auditoría de sistema, relacionados con el proceso Gestión de Certificación de Competencias Laborales.

CERTIFICACIÓN



NOVEDADES



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Para concluir es necesario un sistema de certificación de competencias laborales requiere de autosustentabilidad en su financiamiento. Condición sine qua non para que ello sea posible es que exista una demanda efectiva por el sistema por parte de empleadores y de trabajadores. Y, a su vez, esta demanda habrá de basarse en los resultados de impacto positivo que puedan observarse en el mediano plazo. Para los empleadores los impactos tendrán relación, fundamentalmente, con incrementos en la productividad y con el mejoramiento de la gestión de sus recursos humanos: reducción de costos en el reclutamiento, selección, evaluación, promoción y capacitación de su personal, así como de aquellos costos asociados al ausentismo, a la pérdida de días trabajados por licencias médicas, a la rotación laboral y a los accidentes laborales.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la investigación se puede concluir que los habitantes del Barrio Nueva Esperanza del municipio de soledad, son una población vulnerable que ha sufrido desplazamiento forzado en el marco de conflicto armado en Colombia con baja empleabilidad y por lo tanto es necesario que el Estado a través de sus instituciones propendan por el desarrollo y la calidad de vida de estas personas.

En relación a lo anterior este sistema de certificación por competencia radica, principalmente, en incrementar los ingresos y la empleabilidad de esta población que se ha visto afectada por el conflicto armado en Colombia, y esto permitirá la potenciación de sus capacidades para acceder a otras opciones laborales y/o a puestos de trabajo socialmente mejor reconocidos y mejor remunerados y a visualizarse a sí mismo con proyecciones de trayectoria ocupacional ascendente. Como lo señalan Schkolnik, Araos y Machado “es recomendable la creación de mecanismos bi o tripartitos de financiamiento que articulen el subsidio estatal con la inversión de la empresa y el posible aporte personal del trabajador. Para esto es necesario que los actores mencionados (empresarios, trabajadores, Estado) estén conscientes de que todos se beneficiarán de dicha inversión.

Para lograr el objetivo establecido en este proyecto la mayoría de los habitantes de este barrio que fueron entrevistados y a pesar de no tener títulos Universitario o técnico, son expertos y cuentan con capacidades para desarrollar una obra o labor y con el fin de que ellos puedan lograr mejorar su calidad de vida, por tal motivo es necesario la implementación de un modelo que les permita certificarse por sus competencias y experticias en una obra labor ya que esto le permitirá adquirir un empleo formal y así poder salir del círculo de la pobreza.

A través de la implementación generalizada del Sistema de Certificación de Competencias Laborales se podría subsanar la información imperfecta, debido a que el otorgamiento de credenciales dejaría expuestas las competencias de los trabajadores, implicando un reconocimiento de sus capacidades y habilidades adquiridas a través de muchos años de trabajo, fortaleciendo las condiciones de empleo, esto es, dar mayor transparencia. Por consiguiente, para la empresa la información del título de Certificación Laboral serviría de medidor o indicador de rentabilidad/beneficio en tanto le permite conocer anticipadamente la productividad del trabajador. Respecto a esto, dichas empresas manifiestan que este sistema también permite el desarrollo de políticas de selección y promoción del personal de acuerdo a parámetros técnico-productivos fortaleciendo el trazado de planes de carrera al interior de las empresas y el diseño de una política de formación profesional continua.

6.2. Recomendaciones

De acuerdo a la investigación se recomienda que es necesario la implementación del modelo propuesto, para que se permita certificarse por competencia a los habitantes del Barrio nueva esperanza y es necesario que el SENA, haga presencia y tenga priorizada a esta población ya que esta es la única entidad que puede certificar por competencia.

Presencia por parte de instituciones del Estado que le permita capacitarse en emprendimiento, y que se les brinde capacitaciones para ponerse al día con las nuevas tendencias tecnológicas que le permita mejorar sus capacidades.

Es necesario la presencia de un equipo multidisciplinar como psicólogos, trabajadores sociales que evalué la situación socioeconómica de estas personas y brindar la ayuda suficiente que necesitan como víctimas de conflicto armado, con el fin de Organizar a la comunidad por grupos de acuerdo a sus competencias y experticias.

En relación a lo anterior, es importante mencionar que los procesos involucrados en la certificación por competencia laborales deben involucrar a los actores y seleccionar el método a utilizar para identificar competencias y para levantar perfiles ocupacionales. Un estándar de competencia es una norma que se transforma en referente válido para un grupo determinado de trabajadores, empresas y/o gremio. Comités técnicos sectoriales identifican las funciones y las tareas asociadas a cada una de ellas y proceden a definir criterios de desempeño.

El Estándar de Competencia, también llamado Unidad de Competencia Laboral, contiene:

- Desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- Criterios de desempeño (según indicadores de desempeño competente) Conductas asociadas (ejemplos de cómo realizar las actividades clave)
- Conocimientos mínimos para ejecutar de manera competente la actividad clave.
- Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave.

BIBLIOGRAFIA

ALBUQUERQUE, F. (2004); *“El Enfoque del Desarrollo Económico Local”*; Serie: Desarrollo Económico Local y Empleabilidad; Programa AREA- OIT en Argentina- Italia Lavoro; Buenos Aires.

ARANEDA, HERNÁN (2007); *“Programa Competencias Laborales”* – Fundación Chile Sistema de Competencias Laborales: una Oportunidad para Trabajadores y Empleadores.

ARGENTINA, MINISTERIO DE ECONOMÍA; *“Programa de Certificación de Competencias Laborales”*; [en línea].
<http://www.camarco.org.ar/img_carga/temas_interes/06cbad7442d3e5e3195e8c7f2bfea642.pdf>
<<http://www.mecon.gov.ar/hacienda/cgn/cuenta/2007/tomoi/14jur75.htm>> [Consultada el día 13 de Enero de 2020]

ARGENTINA, UTeCC, Lic. María Dolores Iacolutti, Lic. Mónica Sladogna (2006); *“Aportes para la selección de técnicas y diseño de instrumentos de evaluación”*; Serie Evaluación Documento N° 1; Dirección de Fortalecimiento Institucional, Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, Secretaría de Empleo.

ATRAR, (Argentina); *“Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de Trabajo”*; [en línea].
<http://www.atrar.org.ar/files/certificacion/Certificacion_de_Competencias_Laborales_de_Trabajo.pdf> [Consultada el día 12 de Enero de 2020]

BECCARIA, L.; ALTIMIR, O. Y GONZALEZ ROSADA, M., “*Estudios sobre empleo. Componente A: economía laboral y políticas de empleo*”. CEPAL, Buenos Aires.

BECKER, G. “*Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis*”, En Reynolds, L. (1982), ed.; Masters, S., ed.; Moser, C., ed. Reading in labor Economics and labor relations. 3rd ed. USA: Prentice-Hall.

BELLANTE, D.; JACKSON, M. (1983); “*Labor Economics. Choice in Labor Markets*”. 2a. ed. USA: Mc Graw-Hill.

BRUNET, I., BELZUNEGUI, A.; “*Flexibilidad y Formación: una crítica sociológica al discurso de las competencias*”; [en línea].
<http://www.books.google.com.ar/books?id=JOsjLEns920C&pg=PP1&dq=%E2%80%A2+BRUNET,+I.,+BELZUNEGUI,+A.%3B+%E2%80%9CFlexibilidad+y+Formaci%C3%B3n:+una+cr%C3%ADtica+sociol%C3%B3gica+al+discurso+de+las+competencias%E2%80%9D> [Consultada el día 20 de Diciembre de 2019]

BUENO, E. Y MORCILLO, P. (1993); “*Fundamentos de Economía y Organización Industrial*”; Madrid.

CÁMARA NAVAL DE MAR DEL PLATA, (2006); Norma de Competencia: Calderero Naval; Mar del Plata.

CÁMARA NAVAL DE MAR DEL PLATA, (2006); Norma de Competencia: Soldador Naval; Mar del Plata.

- CARCIOFI, R. (1980); *“Aprendizaje, innovación tecnológica y recursos humanos universitarios: consideraciones sobre el caso argentino”*; UNESCO, CEPAL, PNUD; [en línea].
<<http://www.bnm.me.gov.ar/cgi-bin/iuxis.exe/opac.xis&dbn=CEDOC&src=link&tb=tem&query=RECURSOS%20HUMANOS&cantidad=10&formato=sala>>
[Consultada el día 21 de marzo de 2009]
- CARRIÓN MAROTO, JUAN (2000); *“La Teoría de Recursos y Capacidades y La Gestión del Conocimiento”*; Fundación Iberoamericana del conocimiento.
- CASTILLO CAICEDO, M.; *“Teoría de la cola laboral: Desajuste educativo por regiones en Colombia ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?”*; [en línea].
<http://books.google.com.ar/books?id=BHbEz5jF3_IC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=la+teoria+de+la+cola+labora%C3%B1&source=bl&ots=FeUh89_n1p&sig=Ur3lJiM_zNvD_aiJqfLHBzLqI&hl=es&ei=E6vBSZmbNjGksQP0luTbBg&sa>
- CASTILLO, Y. (2007); *“El entorno global: demanda de nuevas competencias laborales”*; Revista Integración tecnológica.
- CATALANO, A.; ABOLIO, S.; SLADOGNA, M. (2004); *“Diseño Curricular basado en Normas de Competencia Laboral: conceptos y orientaciones metodológicas”*; Banco Interamericano de Desarrollo, Buenos Aires.
- CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ATRAR (Argentina); *“Certificación de Competencias Laborales de Trabajo”*; [en línea].
<http://www.atrar.org.ar/files/certificacion/Certificacion_de_Competencias_Laborales_de_Trabajo.pdf> [Consultada el día 27 de octubre de 2008]

CIMA, Centro Integrado de Manufactura y Automatización, Universidad Técnica Federico Santa María (2004); *“Proyecto SENCE, Informe Final: Certificación de Competencias Laborales en el Sector Metalúrgico y Metalmeccánico”*; [en línea].

CINTERFOR (2004); *“La formación basada en Competencias en América Latina y El Caribe. Desarrollo Reciente. Algunas experiencias”*; Montevideo.

CINTERFOR, Centro Interamericano de Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional (Uruguay); [en línea] <<http://www.cinterfor.org.uy>> [Consultada el día 29 de agosto de 2008]

CONSEJO CONSULTIVO (DINAE/MTSS, COSUPEM, PIT-CNT, ADECA, CETP- UTU, CINTERFOR/OIT) (1999); *“Proyecto de competencias laborales: Bases para un sistema de competencias laborales”*; 1999.

CRUZ MUÑOZ, VEGA [...y otros], (2001); *“El capital humano y la gestión por competencias”*; Universidad de Antofagasta, Facultad de Educación y Ciencias Humanas.

DELORS, J. Y OTROS (1996); *“La educación encierra un tesoro”*; Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI; Paris, UNESCO, Sector de Educación, Unidad de la Educación para el siglo XXI; [en línea]. <http://www.unap.cl/~jsalgado/jdelors.pdf> > [Consultada el día 22 de Diciembre de 2019]

DIAZ NICOLAS, J. "Ecología humana y ecosistema social", en *Lecturas de Ecología Humana*. UCM. Madrid, 1983.

DUNCAN, O. "Human ecology and populations studies", en P.H. Hauser y O. Duncan, The study of Population. The University of Chicago Press. Chicago, 1959

DUNLAP, R. y CATTON, W. "Environmental sociology", en Annual Review of Sociology n° 5, 1979, pp. 243-273

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. ; "*Credencialismo*"; [en línea].

<[http://www.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Credencialismo%20\(dic\).PDF](http://www.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Credencialismo%20(dic).PDF)>

[Consultada el día 15 de Enero de 2020]

FIDCCOP Fundación para la investigación+desarrollo+certificación de competencias profesionales; [en línea]. <<http://www.cidicom.org/>> [Consultada el día 27 de Diciembre de 2019]

GALLART, M. A. (2002); "*Veinte años de educación y trabajo: la investigación de la formación y la formación de una investigadora*"; Montevideo, CINTERFOR; [en línea].

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/arte/gallart/pdf/pub.pdf>>

(2008); "*Competencias, productividad y el crecimiento de empleo: el caso de América Latina*"; Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINTERFOR); [en línea].

GALLART, MA.; JACINTO, C. (1995); "*Competencias laborales: tema clave de la articulación educación-trabajo*"; Educación y Trabajo, Año 6 N° 2, diciembre.

GARRIDO, F. *et al*; Cámara de la Industria Naval de Mar del Plata y Sindicato Argentino de Obreros Navales (SAON) (2006); "*Estudio sobre el Sector Naval de Mar del Plata*"; [en línea].<<http://www.camaranaval.com.ar/portal/>> [Consultada el día 5 de Noviembre de 2019]

GORDON, DM.; EDWARDS, R.; REICH, M. (1982); “*Segmented work, divided workers. The historical transformation of labor in The United States*”; Cambridge University Press.

GRAÑA, F.; CALÁ, D.; MAURO, L.; BORELLO, J.A. (2008); “*La industria naval Argentina: Antecedentes, dinámica reciente y situación actual*”; Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL (INFOTEP)
(República Dominicana); “*La validación y certificación de competencias laborales*”; [en línea]. <http://www.infotep.gov.do/html/servicios_apoyo.html > [Consultada el día 30 de octubre de 2019]

JIMÉNEZ JIMÉNEZ, J. A. (2007); “*El mercado de trabajo en la escuela Neoclásica y su concepto de Capital Humano. Una implicación para el desarrollo*”; Revista Contribuciones a la Economía, Facultad de Economía, BUAP, México; [en línea].

JOBERT, A. (1990); “*Las grillas de clasificación profesional, algunas referencias históricas*”, en: Formación Profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales, Buenos Aires, Piette-Humanitas.

LABARCA, G. (1999); “*Formación para el trabajo en industrias mexicanas*”; Montevideo, CINTERFOR; [en línea]. <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/empresas/pdf/labarc4.pdf> > [Consultada el día 15 de Diciembre de 2019]

LANARI, M. ESTELA; “*Las Políticas de Empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003: Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina*”; [en línea]. <<http://www.eco.mdq.edu.ar/cendocu/produccion>> [Consultada el día 30 de octubre de 2019]

LÓPEZ, et al (2003); “*El concepto de desarrollo humano, su importancia y aplicación en México*”; Estudios sobre desarrollo humano, PNUD México; [en línea]. <<http://saul.nueve.com.mx/serie/images/Cuadernos2003-1.pdf>> [Consultada el día 22 de Noviembre de 2019]

MÁRQUEZ JIMÉNEZ, ALEJANDRO (2005); “*Vertientes Teóricas Sobre el Vínculo entre Educación y Mercado de Trabajo*”; Marzo.

MARQUEZ, G. (2001); “*Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?*”; Departamento de Investigación, Banco Interamericano de Desarrollo; [en línea]. <<http://www.iadb.org/sds/doc/SOCEntrenamiento.pdf>> [Consultada el día 21 de Noviembre de 2019]

MAURO, L.; CALÁ, D. (2008); “*La industria naval en Mar del Plata. Situación actual y perspectivas*”; Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

MEDINA, H. (2016) “Estrategias Para Direccionar A Los Productores Del Cluster De Mango En Los Municipios De La Region Oriental Del Atlántico” Trabajo de Grado para Optar al Título de Maestría en Administración de Empresas e Innovación Universidad Simón Bolívar – Posgrado. Barranquilla.

MITNIK, F. (2006); *“Políticas y programas de capacitación para pequeñas empresas. Un análisis multidisciplinar desde la teoría y la experiencia”*; CINTERFOR/OIT, Montevideo, [en línea]. <<http://www.adec.org.ar/biblioteca/bonos>> [Consultada el día 23 de Octubre de 2019]

NOVICK, M. (1998); *“Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales: Un análisis cualitativo en el sector metalmeccánico argentino”*; CINTERFOR.

OEI; *“Certificación de Competencias Profesionales, Glosario de términos técnicos”*; [en línea].
<http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf>
[Consultada el día 27 de Diciembre de 2019]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); [en línea]
<<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>> [Consultada el día 8 de octubre de 2019]

PEIRANO, C.; *“Introducción a la Certificación de Competencias Laborales”*; [en línea].
<<http://www.inta.gov.ar/ediciones/idia/forest/forestales04.pdf>> [Consultada el día 28 de octubre de 2019]

PÈREZ PATIÑO, ANA LUCÍA (2004); *“Competencias Laborales: Una mirada desde la dinámica de sistemas al caso colombiano educación –trabajo”*. Universidad de San Buenaventura - Sede Medellín.

PESCA Y PUERTOS (2007a). Garrido, F. *“Estamos lejos del techo”*. Publicado el 17/9/07; [en línea]. <http://www.pescaypuertos.com.ar/20070917_camaramdq.html> [Consultada el día 29 de Noviembre de 2019]

PRIM AMERICA CONSULTORES (1998); *“Fondo de Capacitación y entrenamiento, modelo operativo”*; CEPAL, LC7R. 1810; Santiago.

PROYECTO VARIANTE COLPA MINEROS; *“Evaluación de Impacto Ambiental”*;

RAMA, C. (2007); *“Curso: Teoría de la Economía de la educación y análisis del financiamiento de la educación superior en América Latina”*; Doctorado de Educación Universidad de la Empresa (UDE) Montevideo; [en línea].

RODRÍGUEZ GARCÍA, G. (2006); *“Mercados de trabajo, calificación y competencias laborales en la industria electrónica en la Zona Metropolitana de Guadalajara. El Caso de Jabil Circuit 2003-2005”*; Tesis doctoral a: Universidad de Guadalajara, México; [en línea]. <<http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>> [Consultada el día 21 de Octubre de 2019]

RUIZ IGLESIAS, MAGALYS (2009); *“Las cinco respuestas claves sobre Competencias Educativas”*; Ministerio de Cultura de Cuba.

SEN, A. (2004); *“Capital Humano y Capacidad Humana: Cuadernos de Economía”*; Foro de Economía Política; [en línea]. <<http://www.red-vertice.com/fep>> [Consultada el día 21 de Octubre de 2019]

SILVEIRA, S. (1997); *“Innovación tecnológica y estrategias de formación del capital humano en las industrias dinámicas uruguayas”*; CEPAL, LC/R. 1759; Santiago.

UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA (UIA) (2005); *“Cadena de Valor de la Industria Naval en la Región Pampeana”*. 5to Foro Federal de la Industria -Región Pampeana.

Jornada de Trabajo. 26 y 27 de mayo, Mar del Plata; [en línea].
<<http://www.uia.org.ar/download.do?id=423>> [Consultada el día 1 de Noviembre de 2019]

VARELA, M. ISABEL (2004); *“Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional”*; MTEySS.

VARGAS ZÚÑIGA, F. (2004); *“Cuarenta preguntas sobre competencias Laborales”*; Montevideo, CINTERFOR.

WONACOTT, P., WONACOTT, R. (1984); *“Economía”*; Segunda edición; McGraw- Hill; USA.

SIN TERRITORIO NO HAY IDENTIDAD, Centro de Memoria Histórica año 2019

ANEXOS

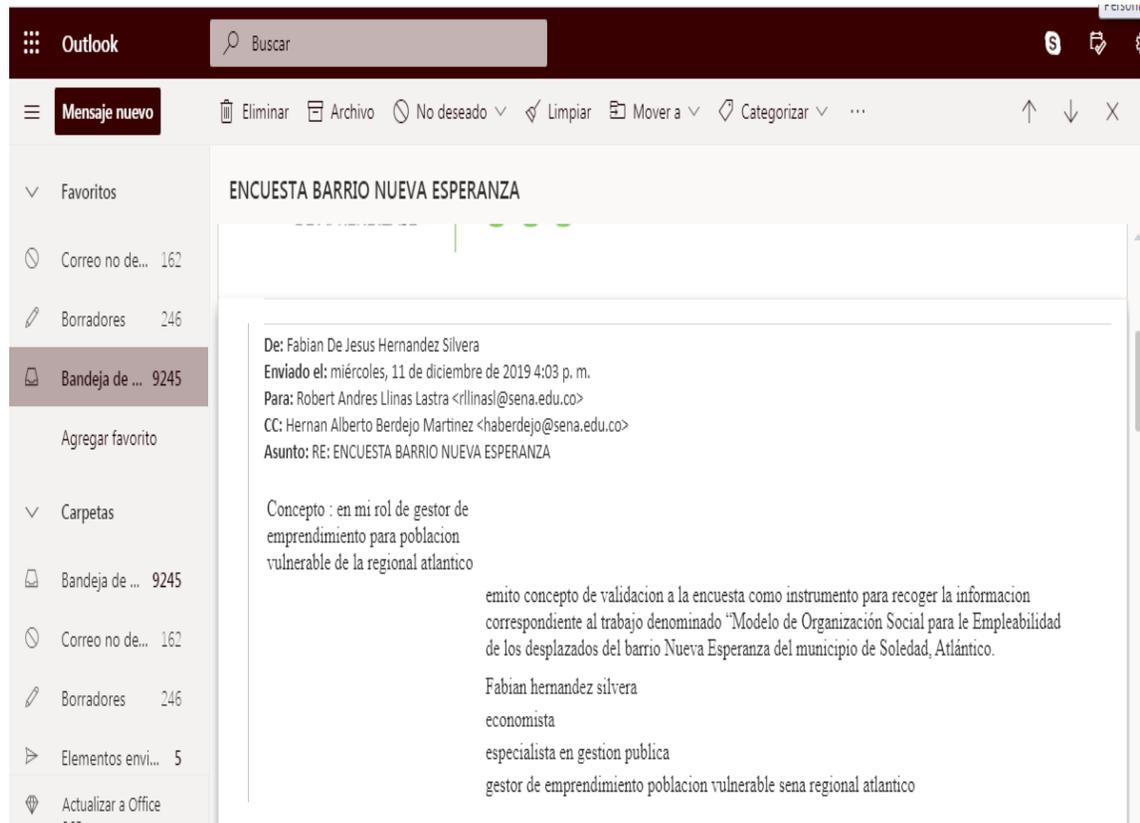
ANEXO N° 1. FORMATO ENCUESTA REALIZADA A LOS HABITANTES DEL BARRIO NUEVA ESPERANZA DEL MUNICIPIO DE SOLEDAD

The image shows a Microsoft Excel spreadsheet with the following structure:

- Section 1: INFORMACION GENERAL DEL ENCUESTADO** (Rows 3-9)
 - 3. Nombre completo del encuestado
 - 4. Edad (años)
 - 5. Municipio donde vive actualmente
 - 6. Tiempo de vivir en su hogar
 - 7. Estrato socioeconómico (1-6) and Grado de Escolaridad (Primaria, Bachillerato, Técnico, Universitario, Otro)
 - 8. Fecha de realización de la encuesta, Nombre del encuestador, and Tiempo al cual se encuentra víctima del desplazamiento
- Section 2: DIMENSION SOCIAL** (Rows 10-27)
 - 10. Preguntas: El nivel de vida de la población es
 - 11. Dado que caso de desplazado de su territorio su nivel de vida es
 - 12. El reclutamiento de sus accionados militares y/o de su familia es
 - 13. El nivel de cohesión de la población es
 - 14. La participación de otros privados para apoyarles en su condición de desplazados es
 - 15. Los incentivos que recibe del gobierno es
 - 16. Las acciones políticas gubernamentales para su condición de
 - 17. La inversión que aporta el gobierno para la educación, salud y
 - 18. Las estrategias del gobierno para mejorar su situación económica
 - 19. La accesibilidad y cobertura para participar en programas de emprendimiento es
 - 20. La capacidad del gobierno en temas técnicos y profesionales es
 - 21. La delegación de programas de emprendimiento es
 - 22. La participación de los desplazados en programas del gobierno es
- Section 3: DIMENSION PRODUCTIVA** (Rows 28-33)
 - 28. Preguntas: La facilidad para conseguir crédito es
 - 29. su conocimiento sobre la formación que brinda el SENA es
 - 30. su conocimiento sobre el proceso evaluación y certificación por competencias laborales que brinda el SENA es
 - 31. Su interés en participar en el proceso de evaluación y certificación por competencias laborales que brinda el SENA es
 - 32. Cree usted que crea un reconocimiento de una entidad como el SENA garantizará o tendrá éxito a su empleabilidad.
 - 33. Cree usted que tener una certificación que da credencia que es un soporte en una obra o oficina mejorará la calidad de vida propia y de su familia, según

Each question is followed by a grid with columns: May Bueno, Bueno, Regular, Malo, May Malo.

ANEXO N° 2. APROBACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO.



ANEXO N° 3. FOTOS.





