



Universidad de Baja California

TESIS DOCTORAL

**FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA
INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMALES E INFORMALES DEL MUNICIPIO DE SAN
VICENTE DEL CAGUÁN CAQUETÁ-COLOMBIA.**

QUE PRESENTA

Wilber Ortiz Navarrete

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Doctor En Educación.

DIRECTOR DE TESIS DOCTORAL

Nelson Enrique Barrios Jara

Tepic, Nayarit; Agosto 19 de 2022.



VOTO APROBATORIO PARA LA DEFENSA DE TESIS DOCTORAL

Tepic, Nayarit; 15 de agosto de 2022.

Dr. Antonio Ayón Bañuelos.
Rector de la Universidad de Baja California

El suscrito **Dr. Nelson Enrique Barrios Jara**, asignado por la institución como director de Tesis Doctoral y responsable de dirigir el trabajo de investigación del Candidato al Grado de **Doctor en Educación** hago constar que:

Wilber Ortiz Navarrete

Ha culminado la Tesis Doctoral satisfactoriamente bajo las normas establecidas por la Universidad de Baja California para la presentación y defensa, con el tema denominado:

“Fortalecimiento de Competencias Laborales Generales para Instituciones Educativas Formales e Informales del Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá Colombia.”

Por tanto, habiendo sido designado por la institución como su **DIRECTOR DE TESIS DOCTORAL** le doy el **VOTO APROBATORIO** para la defensa, evaluación y obtención del Grado Académico de **DOCTOR**, reconociendo que este trabajo es resultado de un largo proceso de investigación científica, realizada con alto profesionalismo y constituye un tema relevante y de actualidad científica que aportará a la Ciencia, al Estado del Arte y a las diferentes disciplinas científicas que la integran.

Por lo que considero que el trabajo reúne los requisitos reglamentarios y exigidos por la institución para ser defendida ante el tribunal de tesis que la Universidad de Baja California designe para ser evaluado.

DIRECTOR DE TESIS DOCTORAL

Dr. Nelson Enrique Barrios Jara, PhD.

Dedicatoria.

A Dios, divinidad, madre tierra y universo por el don de la vida y la sabiduría para culminar con éxito este nuevo proyecto.

A mi familia; madre, padre (D.P), hermanos y sobrinos por el apoyo emocional, para superar los obstáculos que se presentaron durante este recorrido.

A mis amigos cercanos, con los que se ha construido lazos de hermandad y que fueron parte fundamental en este proyecto.

Agradecimientos.

Para las Instituciones Educativas rurales y urbanas del Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá, participantes y cooperantes en este proceso de investigación.

De manera especial al Doctor Nelson Enrique Barrios Jara, asesor de tesis, quien cimento las bases para orientar el proyecto investigativo y la producción científica.

A la Universidad de Baja California, por su propuesta curricular para formar Doctores en Educación, comprometidos con las necesidades de los territorios.

RESUMEN

El presente documento es el resultado de un proceso de investigación que alcanza una propuesta para el desarrollo de competencias laborales generales en instituciones educativas formales y no formales del municipio de San Vicente del Caguán -Caquetá, en relación al cumplimiento de las políticas de formación y el impacto causado desde los procesos formativos y su incidencia en el desarrollo socioproductivo de la región, aspectos que fueron sistematizados desde diversos artículos de reflexión y de resultados de investigación en revistas indexadas Colombianas.

El documento se fundamenta epistémica y ontológicamente desde teorías dadas por la perspectiva de pensamiento complejo, como referentes importantes en el proceso de enseñanzas aprendizaje para este tipo de competencias. A su vez, realiza un recorrido profundo brindando un análisis histórico de la formación laboral en el ámbito internacional, nacional y regional, que da mayor argumentación a los constructos teóricos que se precisaron alrededor de ocho categorías: integración de competencias, calidad de currículo, políticas de formación laboral, enfoque territorial, educación formal, integralidad de la educación no formal, desarrollo productivo, pertinencia de los programas formativos, inclusión social y articulación con el capital humano.

Para tal fin, se planteó un diseño metodológico desde un enfoque cualitativo de tipo exploratorio con diseño no experimental y método deductivo mixto, haciendo uso de un instrumento- encuesta- bajo la estrategia de escalamiento de Likert. Estos fueron validados por expertos en el tema objeto de estudio. La investigación en un primer momento aplica técnica documental a fin de lograr un reconocimiento de los elementos teóricos más importantes que permitan interactuar e indagar con la muestra representativa establecida. El marco muestral corresponde a un diseño aleatorio estratificado y codificado, que surte una clasificación, registro, tabulación y análisis desde el uso adecuado de la estadística multivariada y uso del software R, para luego complementarse con la aplicación de la técnica Vester; dada esta desde una matriz multisistémica y compleja que permite triangular información frente al objeto de estudio.

Como resultado de la aplicación del diseño metodológico, se evaluaron dos enfoques, el netamente estadístico de acuerdo a lo planteado por instrumentos validados nacional e internacionalmente y el analítico -complejo; dado por la aplicación de una matriz de Vester que recoge todas las problemáticas en función de actores categorizados en ejecutores, beneficiarios y afectados; logrando tanto en lo estadístico como en el análisis Vester determinar una profunda comprensión de la realidad que presentan las instituciones educativas de educación media académica o técnica como de las que ofrecen formación para el trabajo y desarrollo humano en el desarrollo de CLG; los dos anteriores aspectos se

contrastan con los antecedentes y con los referentes teóricos, desde la mirada de procesos curriculares y pertinencia de programas formativos al desarrollo productivo y enfoque territorial.

El análisis de los resultados refleja dificultades en el cumplimiento de la educación formal y no formal como de la formación para el trabajo y desarrollo humano; falencias en la relación educación con las necesidades de talento humano que respondan al desarrollo de un enfoque territorial. Finalmente, fundamentado en el débil desarrollo curricular para formar por competencias y la pertinencia de los programas que respondan al desarrollo productivo e inclusión social. Los resultados aportan y describen factores claves que posibilitan la reflexión crítica desde orientaciones que se convierten en insumos para favorecen el desarrollo de competencias laborales generales en la educación media.

Como respuesta, se propone una propuesta de fortalecimiento de CLG desde tres ejes fundamentales. El primero de ellos centrado en las dinámicas participativas del entorno productivo y social con el objetivo de comprender la importancia de establecer las vocaciones económicas y el reconocimiento de las problemáticas sociales del territorio, para el fortalecimiento de las cadenas productivas en función de la participación con el sistema educativo de la región, siendo pertinentes en la incorporación de iniciativas, contenidos, habilidades y demás aspectos a tener en cuenta en el currículo. El segundo eje desde la resignificación y fortalecimiento de prácticas pedagógicas pertinentes a las necesidades y capacidades para la formación para el trabajo y desarrollo humano, ofreciendo elementos para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje que permita optimizar el desarrollo de competencias y desempeños.

Finalmente, un tercer eje pensado en un currículo fortalecido en función de las CLG que exige el territorio, que permita la estructuración curricular por competencias de acuerdo a las realidades y necesidades socioproductivas de la región, en el que se refleja un modelo de interacción para responder al desarrollo de CLG y su impacto formativo socioeconómico y laboral en el Plan Educativo Municipal (PEM) y por consiguiente al fortalecimiento del Proyecto Educativo Local (PEL). La propuesta resultado de investigación fue validada, por la secretaria de educación del departamento del Caquetá-Colombia y por expertos en el tema que fue objeto de estudio.

PALABRAS CLAVES: Competencias laborales generales, currículo, educación formal e informal, programas formativos, enfoque territorial, practicas pedagógicas

ABSTRACT

This document is the result of a research process that reaches a proposal for the development of general labor competencies in formal and non-formal educational institutions of the municipality of San Vicente del Caguán-Caquetá, in relation to compliance with training policies and the impact caused from the training processes and their impact on the socio-productive development of the region; aspects that were systematized from several articles of reflection and research results in Colombian indexed journals.

The document is based epistemically and ontologically from theories given by the perspective of complex thinking, as important references in the process of teaching-learning for this type of competences. At the same time, it takes an in-depth tour providing a historical analysis of job training at the international, national and regional levels, which provides further argumentation to the theoretical constructs that were specified around eight categories: integration of competencies, quality of curriculum, policies job training, territorial approach, formal education, comprehensiveness of non-formal education, productive development, relevance of training programs, social inclusion and articulation with human capital.

To this end, a methodological design was proposed from an exploratory qualitative approach with a non-experimental design and a mixed deductive method, using an instrument-survey- under the Likert scaling strategy. These were validated by experts in the subject under study. The research initially applies documentary technique in order to achieve a recognition of the most important theoretical elements that allow interacting and investigating with the established representative sample. The sampling frame corresponds to a stratified and coded random design, which provides a classification, registration, tabulation and analysis from the proper use of multivariate statistics and use of R software, to later be complemented with the application of the Vester technique; given this from a multisystemic and complex matrix that allows triangulating information against the object of study.

As a result of the application of the methodological design, two approaches were evaluated, the purely statistical one according to what was proposed by nationally and internationally validated instruments and the analytical -complex; given by the application of a Vester matrix that collects all the problems according to actors categorized into executors, beneficiaries and affected, achieving both in the statistical and in the Vester analysis to determine a deep understanding of the reality presented by educational institutions academic or technical media such as those that offer training for work and human development in the development of CLG. The two previous aspects are contrasted with the antecedents and with the theoretical references, from the perspective of curricular processes and relevance of training programs to productive development and territorial approach.

The analysis of the results reflects difficulties in the fulfillment of formal and non-formal education as well as training for work and human development; shortcomings in the relationship between education and the needs of human talent that respond to the development of a territorial approach. Finally, based on the weak curriculum development to

train by competencies and the relevance of the programs that respond to productive development and social inclusion. The results provide and describe key factors that enable critical reflection from orientations that become inputs to favor the development of general labor competencies in high education.

In response, a proposal to strengthen CLG is proposed from three fundamental axes. The first of them focused on the participatory dynamics of the productive and social environment with the aim of understanding the importance of establishing economic vocations and the recognition of the social problems of the territory; for the strengthening of productive chains based on participation with the educational system of the region, being relevant in the incorporation of initiatives, content, skills and other aspects to take into account in the curriculum. The second axis from the resignification and strengthening of pedagogical practices relevant to the needs and capacities for training for work and human development, offering elements for the improvement of teaching-learning processes that allow optimizing the development of skills and performances.

Finally, a third axis thought of a strengthened curriculum based on the CLG that the territory requires, which allows the curricular structuring by competences according to the realities and socio-productive needs of the region, in which an interaction model is reflected to respond to the development of CLG and its socio-economic and labor training impact on the Municipal Educational Plan (PEM) and consequently to the strengthening of the Local Educational Project (PEL). The proposed research result was validated by the secretary of education of the department of Caquetá-Colombia and by experts in the subject that was the object of study.

KEY WORDS: General job skills, curriculum, formal and informal education, training programs, territorial approach, pedagogical practices.

ÍNDICE GENERAL

Voto Aprobatorio.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimientos.....	III
Resumen.....	IV
Abstract.....	VI
Índice.....	VIII
Anexos.....	XI
Lista de imágenes.....	XI
Lista de tablas.....	XI
Lista de gráficos.....	XII
Introducción.....	1

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1. Pregunta de investigación.....	7
1.1.1.1. Preguntas específicas.....	7
1.2.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	7
1.2.1. Objetivo general.....	7
1.2.2. Objetivos específicos.....	7
1.3. HIPÓTESIS..	8
1.4. JUSTIFICACIÓN.	8
1.5. ALCANCES Y LÍMITACIONES.	11
1.5.1. Alcances.....	11
1.5.2. Limitaciones.....	11
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.	12

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1. REFERENTE EPISTÉMICO.	15
2.1.1. Fundamentación epistemológica.....	15
2.1.1.1. Enfoque epistemológico.....	16
2.1.1.2. Paradigma cognitivo, humanista y pensamiento complejo.....	19
2.1.2. Fundamentación ontológica.....	22
2.2. REFERENTE HISTÓRICO.	24
2.2.1. Contexto internacional.....	24
2.2.2. Contexto nacional.....	29
2.2.3. Contexto regional.....	32
2.3. INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS.	34
2.3.1. Competencias y desempeños.....	34

2.3.2. Competencias Laborales Generales.....	37
2.3.2.1. Fundamentación	37
2.3.2.2. Tipo de competencias laborales generales.....	39
2.4. CALIDAD DE CURRÍCULO.....	44
2.4.1. Consideraciones en la enseñanza... ..	49
2.4.2. Consideraciones en el aprendizaje.....	52
2.5. POLÍTICAS DE FORMACIÓN LABORAL.....	54
2.6. ENFOQUE TERRITORIAL.....	56
2.7. EDUCACIÓN FORMAL E INTEGRALIDAD DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL	61
2.7.1. Objetivos de la educación formal y no formal... ..	62
2.7.2. Finalidades de las instituciones educativas formales y no formales... ..	63
2.8. DESARROLLO PRODUCTIVO.....	65
2.9. PERTINENCIA DE PROGRAMAS FORMATIVOS.....	69
2.10. INCLUSION SOCIAL.....	70
2.11. ARTICULACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	72
2.11.1. Fundamentación del desarrollo de capital humano.....	72
 CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO.	
3.1.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	75
3.2.TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	76
3.3.POBLACIÓN Y MUESTRA	77
3.3.1. Población.	77
3.3.2. Muestra.	78
3.4. INSTRUMENTOS	80
3.5. TÉCNICAS Y MÉTODOS.....	80
3.5.1. Técnicas de revisión documental.....	80
3.5.2. Encuestas.. ..	81
3.5.3. Matriz de Vester.. ..	82
3.6. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	83
3.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	84
 CAPITULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.	
4.1. ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO.....	102
4.1.1. Estrato Uno: Estudiantes y Egresados.. ..	102
4.1.2. Estrato Dos: Rectores y docentes... ..	104
4.1.3. Estrato Tres: Supervisores y Sector Productivo... ..	105
4.2.RESULTADOS OBTENIDOS.....	106

4.3. DISCUSIÓN.....	115
CAPITULO V. PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMALES E INFORMALES DEL MUNICIPIO DE SAN VICENTE DEL CAGUÁN CAQUETÁ-COLOMBIA.	
5.1. FUNDAMENTACION OPERATIVA DE LA PROPUESTA	123
5.2. EJE I. DINÁMICAS PARTICIPATIVAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO Y SOCIAL, ELEMENTOS DE LA PLANEACIÓN Y PROYECCIÓN DE LA EDUCACIÓN.....	128
5.2.1. Criterios de formación para el trabajo y desarrollo humano que requiere la región... ..	125
5.2.2. Modelos productivos propios de la región... ..	128
5.2.3. Retos para fortalecer la economía regional... ..	129
5.2.4. Paz territorial, perspectivas desde el postconflicto.....	130
5.3. EJE 2. RESIGNIFICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS PERTINENTES A LAS NECESIDADES Y CAPACIDADES REQUERIDAS EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	139
5.3.1. Integración de competencias laborales generales, específicas, ciudadanas, básicas y tipo de saberes....	139
5.3.1.1. Aprender a Conocer	139
5.3.1.2. Aprender a Ser	143
5.3.1.3. Aprender a vivir juntos.	146
5.3.1.4. Aprender Hacer.....	147
5.3.1.5. Aprender a transformarse....	148
5.4. EJE III. UN CURRÍCULO FORTALECIDO EN FUNCIÓN DE LAS CLG QUE EXIGE EL TERRITORIO	150
5.4.1. Estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales generales.....	150
5.4.1.1. Estrategias Pedagógicas para la enseñanza-aprendizaje desde una dimensión integral de competencias.	150
5.4.1.2. Fundamentación integral de competencias desde el humanismo y el pensamiento complejo	153
5.4.1.3. Perspectiva Ontológica en la enseñanza-aprendizaje desde la integralidad de competencias.	154
5.4.1.4. Escenarios de aprendizaje.....	155
5.4.1.5. Técnicas e instrumentos de seguimiento a procesos en la enseñanza-aprendizaje.....	156
5.4.1.6. Sentido de la evaluación en el desarrollo de competencias.....	158
5.5. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	159
5.5.1. Indicadores de impacto de la propuesta a corto tiempo en instituciones educativas de media técnica y de formación para el trabajo y desarrollo humano... ..	159

5.5.2. Indicador de impacto social de la propuesta a mediano tiempo.....	160
5.5.3. Indicador de impacto a largo tiempo, perspectiva sobre el enfoque territorial.....	161
5.5.4. Intervención de la propuesta como plan de formación docente	161
5.5.4.1. Plan de formación docente para el Caquetá.	161
CONCLUSIONES	163

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	168
---	------------

ANEXOS.

Anexo 1. Validación de instrumentos de investigación I.....	193
Anexo 2. Validación de instrumentos de investigación II	196
Anexo 3. Validación propuesta de investigación por Secretaria de Educación Departamental, Caquetá Colombia.	199

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo Caquetá 2021	4
Imagen 2. Distribución porcentual y contribución de la población ocupada según ramas de actividad Caquetá 2021	5

LISTA DE TABLAS.

Tabla 1. Población objeto de estudio	77
Tabla 2. Instituciones educativas y modalidad académica.....	78
Tabla 3. Sector productivo y número de participantes	78
Tabla 4. Tamaño y muestra.	80
Tabla 5. Escalamiento de Likert	81
Tabla 6. Matriz de planificación general.....	101
Tabla 7. Elementos de la planificación y proyección de la educación	137

LISTA DE GRÁFICOS.

Gráfico 1. Perspectiva de la enseñanza-aprendizaje desde las escuelas epistemológicas.	18
Gráfico 2. Relacion educación secundaria y EFTP.....	26
Gráfico 3. Análisis de matrícula y certificación ETDH.	30
Gráfico 4. % de programas técnicos laborales por área de desempeño.....	30
Gráfico 5. % participación matricula por área de desempeño y certificación por programa	31
Gráfico 6. % programas técnicos laborales.....	33
Gráfico 7. Relacion dual educación formal e no formal.....	63

Gráfico 8. Distribución por género y edad	102
Gráfico 9. Perspectiva de la enseñanza-aprendizaje desde las escuelas epistemológicas.	103
Gráfico 10. Motivos de selección de una institución educativa	103
Gráfico 11. Nivel educativo.	104
Gráfico 12. Distribución por género y edad rectores y docentes	104
Gráfico 13. Perfil profesional por estamento	105
Gráfico 14. Nivel de formación académica docentes y rectores	105
Gráfico 15. Distribución por género y edad supervisores y sector productivo..	106
Gráfico 16. Nivel de formación académica supervisores y sector productivo	108
Gráfico 17. Resultados variables bajo la matriz Vester..	127
Gráfico 18. Estructuración curricular por competencias	138
Gráfico 19. Capacidad instalada para la formación de CLG	164

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el MEN (2013) el conjunto de competencias básicas, laborales y ciudadanas que se debe desarrollar a lo largo de la educación básica y media, generan el reconocimiento académico, laboral y social y dan la fundamentación que se constituye en una base sobre la cual toda persona soporta el desarrollo de su proyecto y calidad de vida. Desde las competencias básicas la persona tendrá la capacidad de hacer uso de conocimientos, habilidades y actitudes para la solucionar problemas relacionados con los fenómenos naturales, sociales. A su vez, las laborales buscan generar capacidades en emprendimiento, relaciones inter e intra personales, tecnológicas e intelectuales que le ayudaran a desempeñarse con idoneidad en el arte u oficio para el cual se ha preparado.

Con respecto a las competencias ciudadanas estas permitirán brindar herramientas para saber convivir e interactuar con los demás y el entorno que lo rodea a través de valores personales y sociales. Por lo tanto, el aprendizaje que se quiere desarrollar en la persona debe tener en cuenta todos aquellos aspectos necesarios para la formación integral que responda de manera eficiente y eficaz en sus desempeños, su capacidad de ser, saber hacer y convivir, definidos en múltiples contextos de la vida laboral.

Desde esta perspectiva, las competencias laborales generales (CLG) se plantearon para Colombia desde el Ministerio de Educación Nacional (MinEducación) en la primera década del siglo XXI como una estrategia que permitiera a los jóvenes formarse bajo principios que les ayudaran a reconocer conceptos aplicados al ámbito laboral y empresarial, en el que fuesen capaces de concebir proyectos, recursos, trabajar en equipo, demostrar sentido de responsabilidad y ser conscientes de su desarrollo personal, colectivo y social. Para ello, el MinEducación propuso desarrollarlas en la educación básica y media, desde la integración y armonización curricular en todas las áreas y asignaturas del currículo.

Desde el MinEducación se busca con las CLG dar línea para la realización personal, social y laborar de los estudiantes, y generar caminos que consideren las demandas del sector productivo, las adecuaciones a los currículos y a los espacios de formación, de manera que se promuevan experiencias de aprendizaje, que en la mayoría de los casos en los últimos años han reducido el concepto de *competencias laborales* al desarrollo de proyectos descontextualizados de las vocaciones y necesidades del territorio.

Por lo tanto, formar y desarrollar competencias laborales generales (CLG) en las personas es uno de los grandes retos que las instituciones educativas de educación media en Colombia deben asumir para contribuir al mundo productivo y social de acuerdo a las

necesidades y particularidades de cada territorio, lo que exige una estructuración curricular que relacione los objetivos propuestos desde el marco de la educación con los enfoques territoriales en la búsqueda de contribuir al desarrollo de la economía local, las perspectivas sociopolíticas culturales en marcadas en escenarios de postconflicto y la formación integral de sujetos que estén preparados para responder a las demandas cambiantes del presente y futuro en diversos entornos.

En este sentido, el presente documento, contempla 5 capítulos. En el primer capítulo se realiza un acercamiento al problema de investigación, referenciando, las dificultades para el fomento de las competencias laborales generales desde la mirada de estudios internacionales, nacionales y regionales que definen el objetivo general de la investigación. En el segundo capítulo, realiza un recorrido al constructo teórico, desde la fundamentación, epistemológica, ontológica, epistémica y conceptual de las categorías que direccionaron el proceso investigativo.

Por otro lado, el capítulo tres, define el marco metodológico, en el que se precisa el enfoque cualitativo de tipo exploratorio con diseño no experimental desde el método deductivo mixto, haciendo uso del instrumento- encuesta- bajo la estrategia de escalamiento de Likert, desde un marco muestral que corresponde a un diseño aleatorio estratificado y codificado, que surte una clasificación, registro, tabulación y análisis desde el uso adecuado de la estadística multivariada y uso del software R, para luego complementarse con la aplicación de la técnica Vester; dada esta desde una matriz multisistémica y compleja que permite triangular información frente al objeto de estudio.

El capítulo cuatro, corresponde al análisis de los resultados, donde es posible comprender las dificultades en el cumplimiento de la educación formal y no formal como de la formación para el trabajo y desarrollo humano; falencias en la relación educación con las necesidades de talento humano que respondan al desarrollo de un enfoque territorial. Finalmente, fundamentado en el débil desarrollo curricular para formar por competencias y la pertinencia de los programas que respondan al desarrollo productivo e inclusión social.

Finalmente, el capítulo cinco, fundamenta la propuesta de fortalecimiento de competencias laborales generales como una estrategia que permite a las instituciones educativas de educación media académica y técnica, y las instituciones de trabajo y desarrollo humano, ser más efectivas en los procesos formativos que se requieren de acuerdo a las características y necesidades socioeconómicas del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá. En este sentido, la investigación genera propuestas para que las instituciones dimensionen desde su propósito pedagógico y su proyecto educativo institucional, alternativas de curriculización e institucionalización, fortalecimiento de competencias laborales generales, la generación de iniciativas y emprendimientos con valor agregado, enfoque territorial y fortalecimiento de las competencias laborales generales.

FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMALES E INFORMALES DEL MUNICIPIO DE SAN VICENTE DEL CAGUÁN CAQUETÁ-COLOMBIA.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las dificultades para el fomento de competencias laborales generales, es una variante que está presente desde el contexto internacional. Desde la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico en recientes estudios realizados, evidencian que *las deficiencias y desajustes de competencias son un desafío que afecta a todos los países, existen empleados en trabajos que no corresponden a sus niveles de competencias o empleadores que no encuentran trabajadores con las habilidades que necesita* (OCDE,2017). Estos informes reflejan ciertas particularidades no tan positivas que se han producido entre la relación dual formación-empresa para definir procesos curriculares que propicien el desarrollo de habilidades y desempeños en respuesta a un talento humano capaz de intervenir en diversos contextos socio laborales de acuerdo a los requerimientos que este demande.

Según los aportes de Asociación Nacional de Entidades para el Trabajo y Desarrollo Humano, en Colombia las grandes incertidumbres de la interacción de los empleados en el ámbito laboral radica en la falta de competencias laborales generales-CLG- que permitan mejores capacidades para trabajar en equipo, adaptación al cambio, inteligencia emocional, emprendimiento, proactividad, manejo de conflictos y orientación al servicio, (ASENOF ,2015). A su vez, Buso, Cristia, Hincapié, Messina y Rapine (2017) mencionan que *Colombia está rezagada en todas las habilidades -académicas, cognitivas, específicas y laborales, las cuales son necesarias para aumentar la productividad de las personas en el mercado laboral*. Estas dificultades está generando cada vez más que empresas cuenten con trabajadores poco comprometidos, que cumplan eficientemente, capaces de integrarse en equipos de trabajo, que organicen bien su tiempo, que tengan empatía, fluidez verbal, con ideas claras de lo que quieren y pueden hacer (ASENOF, 2015).

Por otro lado, desde el índice departamental de competitividad (2021) de los 33 departamentos, el departamento del Caquetá *se ubica en el puesto 25 con una calificación de 3,84 en el año 2021, donde se analizaron factores como el tamaño del mercado, eficiencia de los mercados, innovación y dinámica empresarial*; estos elementos se sustentan desde la relación de capital humano con la demanda laboral, cobertura neta de educación media y nivel de formación que reciben las personas y que son evaluadas a nivel nacional SABER 11 y el programa para la evaluación internacional de alumnos –PISA-, donde se identifican los

conocimientos y habilidades que han adquirido los estudiantes para su participación social, laboral y productiva.

Tal como se evidencia en este contexto nacional, el departamento está en un déficit de desarrollo de competencias laborales generales que le permita optimizar los procesos de competitividad en el marco nacional y proyecciones internacionales. El informe del consejo privado de competitividad y el centro de pensamiento en estrategias de competitividad (2020-2021), menciona que el departamento sigue ubicando como la octava región menos competitiva del país por aspectos como por ejemplo, la falta de inversión en el capital humano de quienes forman las futuras generaciones, en procesos curriculares innovadores que se ajusten a las realidades y necesidades de los territorios, carencia en la promoción de vocación en los jóvenes para el emprendimiento regional y el apoyo a iniciativas de sostenibilidad productiva de microempresas.

En el departamento del Caquetá y específicamente para el Municipio de San Vicente del Caguán en materia educativa para la formación del trabajo y desarrollo humano, se fortalece desde la educación media académica y técnica, y se fundamenta en las opciones formativas en institución pública el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y registro de programas que ofertan las instituciones privadas a través del Sistema Institucional de Educación para el Trabajo- SIET-. Este conjunto de instituciones acogen a un porcentaje significativo de jóvenes y adultos, quienes realizan periodos formativos cortos para poderse vincular laboralmente. Sin embargo, en esta entidad territorial, los programas que se ofertan, están fundamentados en las políticas nacionales de acuerdo a las necesidades de las grandes empresas y su requerimiento de capital humano, tal como se puede observar en las siguientes imágenes.

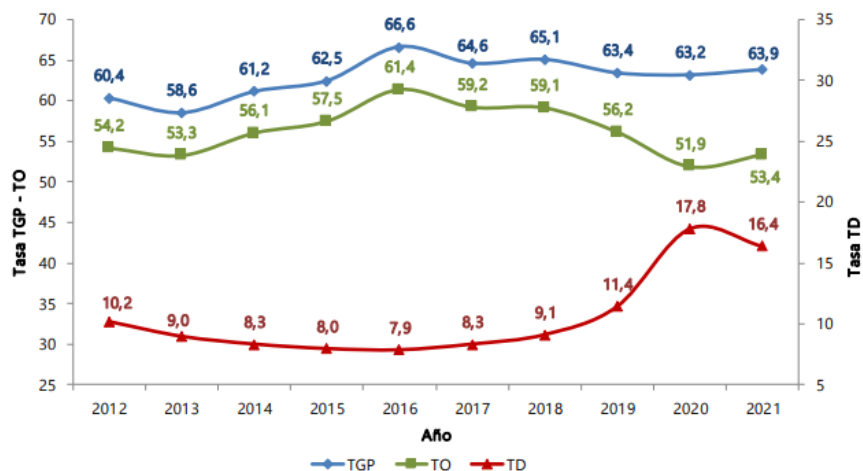


Imagen 1. DANE (2021). Tasa global de participación, ocupación y desempleo Caquetá. Grafico. Recuperado. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_21-v2.pdf

Según la imagen expuesta, es posible observar que la tasa de ocupación en el departamento del Caquetá desde el año 2012 al 2021 se mantuvo por debajo del 60%; sin

embargo, desde el 2018 vienen bajando sus puntos porcentuales. Así mismo la tasa de participación Global en los últimos 3 años, se mantiene en el rango de 63,4 y 63,9, lo que va reflejando la población económicamente activa y en edad de trabajar en el departamento, en el que cada año el incremento potencial son los jóvenes; sin embargo, la diferencia entre la tasa de participación global y de ocupación se refleja con la del desempleo que en la actualidad es del 16,4%. En relación al desempleo y estabilidad laboral, está inmerso por una variedad de factores que se desprenden de la interacción de los procesos formativos para dar respuesta a los procesos activos de habilidad laboral.

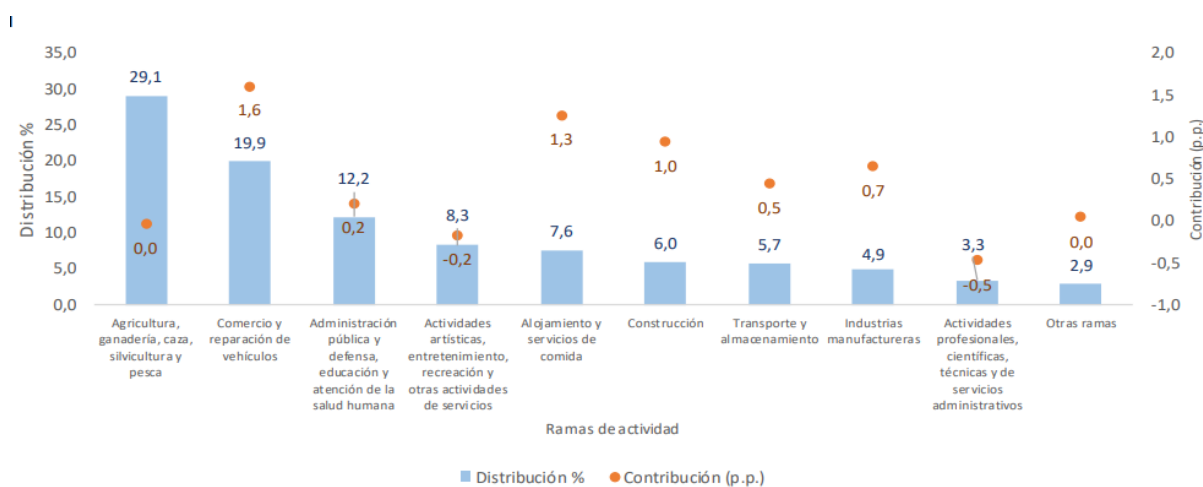


Imagen 2. DANE (2021). Distribución porcentual y contribución de la población ocupada según ramas de actividad Caquetá 2021. Gráfico. Recuperado. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_21-v2.pdf

Por otro lado, la anterior imagen permite comprender la contribución de la población ocupada al desarrollo de la región, donde la mayor contribución se encuentra en comercio y reparación de vehículos como alojamiento y servicio de comidas. En este sentido las ofertas de formación laboral se centran en servicio de atención al cliente y mecánica automotriz, construcción e industrias manufactureras que también tienen un porcentaje de contribución; no obstante, la contribución población ocupada sigue siendo baja con respecto a lo esperado a nivel nacional.

Así mismo, se puede observar que la distribución porcentual está en mayor rango en la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, seguida de administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana. Frente a lo anterior, se deduce que son estas las ramas de actividad económica que poco han contribuido, pero en el caso de la ganadería y la agricultura a mediana escala son los renglones más representativo de la región, donde hay mayor demanda y poca oferta para potencializar el desarrollo territorial y local desde procesos de competitividad e incentivar la economía departamental y su contribución en orden nacional. Para la OIT (2017), *los perfiles educativos que entregan las instituciones educativas no están direccionando el desarrollo de CLG dentro de los ámbitos de trabajo, y*

allí analizar las personas que trabajan, los procesos de trabajo, los equipos utilizados, las competencias movilizadas.

A su vez, en el Municipio de San Vicente del Caguán, en relación a la posición de ocupación laboral 2021, las ofertas de trabajo están centradas en el sector educativo 30%, minero 10% y comercial 60% donde la demanda supera la oferta. El sector industrial, agropecuario y ambiental son los sectores más potenciales del municipio para la generación de empleo, pero el surgimiento productivo de las mismas no es tan visible en la región. Lo anterior, se fundamenta en la falta de programas formativos que viabilicen el desarrollo de estos sectores económicos, la poca oferta para que estos programas de formación propicien una vinculación laboral inmediata, la dificultad para diseñar procesos curriculares que logren una educación integral de las personas para la interacción con la sociedad y los contextos productivos y finalmente la oferta de programas que no benefician el desarrollo socioeconómico de la región.

El municipio en materia económica presenta un alto potencial en ganadería, agricultura y actualmente el agroturismo para aprovechar los recursos naturales existentes en la región. Motivo por el cual, de las 16 instituciones educativas que ofertan media técnica, solo 2 ofrecen formación para el trabajo y desarrollo humano en administración y contabilidad, el resto están centradas en agropecuaria e impacto ambiental. Esto refleja, que si bien es cierto, que hay diversas instituciones que están en función de las necesidades del territorio, la débil preparación en el desarrollo de habilidades técnicas/humanistas, hacen que se convierta en una de las dificultades para favorecer el empleo en los sectores productivos más débiles. También, se suma la falta de apoyo para el fortalecimiento de vocaciones territoriales para el fomento de emprendimiento (PYME) en los jóvenes egresados, para la consolidación de microempresas y la baja articulación de las instituciones con el sector agrícola, pecuario y ambiental para definir las competencias requeridas que permitan el fortalecimiento del empleo y desarrollo socioeconómico de la región.

Frente a lo anterior, según el informe de indicadores económicos del departamento 2018-2019, los municipios con más número de empresas en el año 2018 fueron: Florencia con 6.431, San Vicente del Caguán con 1.405 (pequeñas empresas) y Cartagena del Chaira con 603 empresas. Sin embargo, la mayor concentración de unidades económicas en el año 2018, se encuentra en el sector comercio (55,4%), seguido de alojamiento y servicios de comida (10,2%), otras actividades de servicios (4,8%), actividades profesionales y científicas (4,7%), información y comunicaciones (3,4%) y actividades artísticas (3,3%).

Estas dificultades encontradas, permiten comprender el impacto de los actuales programas de formación que ofertan las instituciones educativas formales de educación media e informales de formación para el trabajo y desarrollo humano existentes en el Municipio de San Vicente del Caguán, como de las características particulares en la fundamentación de los diseños curriculares que utilizan en la cualificación de los estudiantes que buscan una inserción laboral, dejando una baja tendencia en el desarrollo de competencias laborales generales y desempeños esperados de acuerdo a las necesidades formativas del territorio.

En este sentido cobra importancia la mirada crítica y reflexiva del poco interés que se le está dando al desarrollo de CLG como las personales, interpersonales, intelectuales, tecnológicas, empresariales y para el emprendimiento y por qué no decir las organizacionales. En cuanto a este problema, se viene discutiendo desde hace varios años el fundamento de una educación de calidad, lo que se entiende que aún falta interés desde políticas públicas educativas que direccionen procesos curriculares que *combinan el aprendizaje en la escuela y en el lugar de trabajo, como el denominado aprendizaje de calidad, los cuales son sumamente importantes y, por ello mismo, una de las vertientes fundamentales de formación para el trabajo.* (OIT, 2017).

1.1.1 Pregunta de investigación.

¿Cómo desarrollar una propuesta para el fortalecimiento de Competencias Laborales Generales en instituciones educativas formales y no formales del municipio de San Vicente del Caguán, Caquetá?

1.1.1.1 Preguntas específicas.

1. ¿Cuáles los sustentos teóricos en el que se fundamenta la formación y desarrollo de competencias laborales generales?
2. ¿Qué características tiene el desarrollo de competencias laborales generales en instituciones educativas formales e informales del Municipio de San Vicente del Caguán?.
3. ¿Qué aspectos debe contener una propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales para instituciones educativas formales e informales?.
4. ¿Cómo validar la propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales para el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá?.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. Objetivo general.

Diseñar una propuesta pedagógica de fortalecimiento en competencias laborales generales para las instituciones educativas formales y no formales del Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá, Colombia.

1.2.2. Objetivos específicos.

1. Identificar los sustentos teóricos en el que se fundamenta la formación y desarrollo de competencias laborales generales
2. Caracterizar el desarrollo de competencias laborales generales en instituciones educativas formales e informales del Municipio de San Vicente del Caguán.
3. Realizar una propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales para instituciones educativas formales e informales.
4. Validar la propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales.

1.3. HIPÓTESIS.

Al ser una investigación de enfoque cualitativo con alcance exploratoria no se formularon hipótesis, el interés está en realizar un análisis del desarrollo de las competencias laborales generales en el municipio de San Vicente del Caguán, para generar una propuesta de fortalecimiento de estas, más no en contrastar hipótesis para llegar a conclusiones generalizadas.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

El desarrollo socioeconómico de un determinado país o región se da gracias a las habilidades y destrezas que posean los trabajadores para agregar conocimiento a partir de la manipulación la materia prima y transformarla en una necesidad básica para la población, pero en su etapa de producción requiere del desarrollo de un conjunto de competencias integrales entre las cuales se encuentran las competencias laborales, específicas o ciudadanas que le permitan a las personas saber interactuar en el mundo laboral consigo mismo, el otro y el entorno. Es decir, que la importancia que hoy en día tienen las instituciones educativas formales e informales se precisa en generar campos formativos que prevalezca el crecimiento de la productividad, aumentar el desarrollo personal y por ende el estándar de vida del trabajador en donde se le garantice permanencia laboral y seguir la etapa de profesional.

Desde esta perspectiva, para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE (2017) *los trabajadores son compatibles con su trabajo con la manera en que las instituciones de educación y capacitación promueven habilidades en relación a lo que demanda y requiere el mercado laboral.* En este sentido, pensar en una investigación que esté acorde a los criterios de orden internacional, es dinamizar los horizontes de las particularidades y necesidades que desde el campo educativo se requieren satisfacer para mejorar procesos formativos del talento humano que sean más eficientes y pertinentes a contextos globalizados que se sustentan desde los entornos locales y regionales

En Colombia con la socialización de la guía 21 articulación de la educación con el mundo productivo (2005), ya hace 15 años, exige de manera puntual la mirada de cada una de las CLG y como se ha dado la construcción de currículos pertinentes para promover el desarrollo de las mismas. Es por ello, que la investigación pretende profundizar en cada uno de estos aspectos por ser un tema de vital importancia para los procesos formativos que requiere el país y la región para estar al alcance de las necesidades de capital humano que se rigen a nivel mundial caracterizado por el óptimo desarrollo de habilidades necesarias en la vida personal, social y laboral

Si bien es cierto, que desde el 2005 se promovió el desarrollo de competencias laborales generales en Colombia, en la actualidad, los problemas coyunturales en los procesos formativos siguen estancados y no son visibles frente a las necesidades de fortalecer enfoques territoriales pertinentes en la región, en este orden la presente investigación visibiliza el reconocimiento de las problemáticas que presentan las instituciones educativas formales y no formales como para el trabajo y desarrollo humano en la cualificación de capital humano requerido en la región y de esta manera ofrecer una propuesta pedagógica que fortalezca los diseños curriculares en el que se desarrollen las CLG, junto con los demás conjunto de competencias para responder a las necesidades y particularidades del territorio en el que se encuentra el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

Cabe resaltar que el departamento del Caquetá, en el que está inmerso el Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá como se mencionó en el problema, para el año 2022 reflejo una tasa global de participación de 63,9%, la tasa de ocupación en 53,9% y la tasa de desempleo fue 16,4% (DANE, 2022), dejando claro una variedad de factores que se desprenden de la interacción de los procesos formativos, en la carencia de las personas con habilidades para interactuar en los ambientes laborales desde la interacción consigo mismo, los demás, la empresa y el entorno en general, por lo que se requiere revisar las estructuras curriculares, su pertinencia y armonización con las CLG y su impacto con el desarrollo productivo, las políticas laborales y priorización del enfoque territorial en donde ha de actuar el capital humano.

Debido a la necesidad de priorizar de manera pertinente la importancia de las competencias laborales generales en el territorio, se hace necesario realizar esta investigación que permitirá ofrecer alternativas para instituciones educativas de trabajo y desarrollo humano formales e informales desde propuestas que logren fortalecer el enfoque territorial, la economía local y los problemas estructurales del Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá. Un municipio, que desde el análisis del índice departamental de competitividad (2022) ubica al departamento del Caquetá en el puesto 25 de 33 departamentos y siendo este el segundo municipio de mayor población en la región, deja claro que aun los procesos formativos para el trabajo, el emprendimiento y desarrollo de talento humano demarcan inquietudes sobre la poca efectividad en la enseñanza y aprendizaje, sobre la base de los

requerimientos y necesidades del contexto que permitan un mejor desarrollo socio-económico y calidad de vida de las personas.

En razón de lo anterior, la presente investigación identifica el impacto de los actuales programas de formación que ofrecen las instituciones educativas formales e informales de formación para el trabajo existentes en el Municipio de San Vicente del Caguán, que permita ofrecer acciones pertinentes de diseños curriculares que pueden utilizar en la cualificación de los estudiantes para mejorar la inserción laboral, facilitando al mismo el desarrollo de competencias laborales generales y desempeños esperados con los que puede interactuar de manera efectiva en las empresas que logre incorporarse o en iniciativas de emprendimiento propias.

En efecto la investigación desde el objeto de estudio centrado en el fortalecimiento de las competencias laborales generales para instituciones formales e informales responde a principios éticos en la búsqueda de la igualdad en las oportunidades de recibir educación académica y técnica con parámetros de calidad que faciliten la inserción laboral de las personas, especialmente en una región sumergida en el posconflicto, que requieren de la sociedad San vicentina convivencia ciudadana desde acciones para la inclusión y la reconciliación, como de las empresas relaciones interpersonales, en valores éticos, morales y constitucionales para mantener diálogos laborales asertivos y no caer en los conflictos internos que se consoliden en acciones de violencia que lleguen afectar la integridad de los empleados.

Por lo tanto, comprender las realidades en la falta de desarrollo de competencias laborales generales en las que se sumerge la formación para el trabajo desde las particularidades de las instituciones educativas, denota a su vez el análisis de las nuevas exigencias y requerimientos que en materia educativa se necesitan para instaurar procesos de efectividad en los diseños curriculares de programas técnicos laborales que tengan campos de acción consecuentes a las realidades de la región, permitiendo potencializar desde opciones que ofrece la gran diversidad de recursos naturales para el desarrollo social generando un mercado laboral estable y calidad de vida de las personas con iniciativas de emprendimiento.

Se han de precisarse entonces, elementos que posibiliten el fortalecimiento de las competencias laborales generales con el objetivo de visualizar criterios y estrategias que puedan orientar el trabajo formativo más consecuente con la búsqueda de un enfoque territorial y con las nuevas circunstancias de vida de las comunidades; al igual que sumir los desafíos de aprendizaje que los ambientes futuros en proceso de construcción, le formulan a las instituciones educativas formales e informales en el sentido de formar en los jóvenes competencias y formas de pensar necesarias, para que se vayan situando y posicionando racional y conscientemente en el presente y frente a los nuevos escenarios que se proyectan en el futuro.

En tal sentido los beneficios de los resultados de la misma, presentaría cuatro aspectos importantes: el primero, interiorizando en los problemas estructurales en el proceso de formación para el trabajo y desarrollo humano, segundo fortalecimiento pedagógico en

procesos curriculares para las instituciones educativas técnicas laborales, tercero orientaciones para la secretaría de educación del Caquetá, que permitirá la construcción de indicadores para el seguimiento al impacto de los programas y finalmente para la región que en un periodo a largo plazo, contribuirá al enfoque territorial.

1.5. ALCANCES Y LÍMITACIONES.

1.5.1. Alcances.

Los resultados que se esperan obtener del objeto de estudio de la investigación están fundamentados en las siguientes apreciaciones:

1. Obtener un análisis detallado del nivel de pertinencia de las actuales instituciones educativas formales e informales de formación para el trabajo con respecto a las perspectivas del enfoque territorial para el Municipio de San Vicente del Caguán.
2. Comprensión los procesos curriculares de los programas de formación técnica laboral existentes en el municipio en cuanto al desarrollo de competencias laborales generales, para discernir su impacto en la inserción de los egresados en el ámbito laboral para fortalecer la economía local y contribuir a resolver los problemas estructurales de la región.
3. Consolidación de una propuesta pedagógica para contribuir al fortalecimiento de competencias laborales generales para instituciones educativas formales e informales, que facilite ser más efectivas y eficientes en los procesos formativos, en la adquisición de conocimientos, competencias y desempeños para la inserción al mercado laboral, contribuyendo de manera pertinente frente a las realidades y necesidades socioeconómicas de la región.

1.5.2. Limitaciones.

Así mismo, es de entenderse que el camino investigativo puede presentar ciertas limitaciones que pueden afectar el desarrollo satisfactorio del mismo, dentro de estas se puede estimar:

1. Por un lado la débil cooperación de los rectores de las instituciones educativas formales e informales de formación técnica para realizar la recolección de datos en donde se requiere interactuar con los docentes, estudiantes y el análisis de la gestión académica de dichos establecimientos. Aquí se requiere del apoyo de la secretaria de educación para otorgar un permiso de visita al establecimiento educativo.
2. Por otra parte está la distancia de algunas instituciones educativas rurales de media técnica y los factores climáticos que afectan las vías de acceso dificultan, la recolección de datos. Para ello, se precisara la mejor estrategia de estudio

aleatorio de acuerdo a los programas de formación existentes y número de instituciones educativas de media técnica.

3. Finalmente el tiempo, pues debido a los compromisos laborales la fase metodológica y trabajo de campo estará sujeta a los espacios libres que no afecten el trabajo escolar. Para poder satisfacer el tiempo previsto se organizará un efectivo plan de acción en el que se le dé cabal cumplimiento y se cuente con el respaldo de la secretaria de educación del Caquetá.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Actualmente el municipio de San Vicente del Caguán cuenta con un total de 16 instituciones educativas de educación media académica y técnica, 4 de ellas son urbanas en donde se encuentra el mayor número de estudiantes en este nivel y el restante son rurales. Así mismo, existen 2 instituciones educativas privadas de formación para el trabajo y desarrollo humano, a su vez cuenta con la participación del servicio nacional de aprendizaje-SENA-como entidad pública del estado con variedad de programas. El acercamiento a dichas instituciones educativas desde una muestra significativa determinada para tal fin permite que sean poco los recursos económicos que implicaría para la aplicación de instrumentos y técnicas en la recolección de datos. El recurso humano se constituye entonces una de las fuentes importantes durante el proceso, el cual se centra en el interés, dinamismo y responsabilidad de mi papel como investigador frente a los objetivos que se pretenden alcanzar en la investigación.

Por consiguiente, el método, se basa en un enfoque cualitativo, que refleje la importancia de una mirada holística de todos los procesos que influyen y hacen parte del fenómeno estudiado en donde se observen los procesos sin irrumpir, alterar ni imponer el propio punto de vista, sino tal como se perciben y suceden las acciones por parte de los actores participantes de la investigación. De esta manera, el tipo de investigación es de alcance no experimental, cuyo propósito para la investigación es recolectar datos sobre el desarrollo de competencias laborales generales, describiendo y analizando su influencia e interrelación con las variables: desarrollo productivo, capital humano, políticas laborales, programas formativos, competencias, currículo, enfoque territorial, impacto social, educación formal y no formal, para consolidar una propuesta de fortalecimiento para el desarrollo de CLG.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

El constructo teórico, inicialmente, aborda la teoría del conocimiento desde la mirada epistemológica y ontológica situada desde la perspectiva de pensamiento complejo, como referentes importantes en el proceso de enseñanzas aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales generales. La epistemología como forma de construcción del conocimiento teórico-práctico, se fundamentan desde los aportes Pozo-Cabrera et al. (2016), Poroloniczak y Domínguez (2018), Raynaudo y Peralta (2017), Gómez y de la Hoz (2018), Gómez et al. (2017), Gómez (2010), Maldonado (2014) y Solís (2018) enfocados a los planteamientos que permiten comprender los retos y desafíos desde los contextos productivos; los escenarios, las transformaciones y las circunstancias de adaptación marcados por la incertidumbre, y el desequilibrio y cambio de la sociedad.

Por otro lado, desde el campo de acción de la epistemología, lo cognitivo, humanista, ético y estético como las aristas en la formación de CLG se precisan aportes de; László Barabási (2002), Aranibar (2010), González (2014), Gil-Velázquez (2020), Farías (2009), López (2007). Pérez y Castaño (2016), Elías (2016), López (2007), Morin (1999, citado por Ferias 2009), Balladares et al. (2016), Torrado (1999, citado por parra 2015), Parra (2005) y Maldonado (2014) logrando encontrar referentes para la forma de enseñar, en busca de métodos asertivos que permita la construcción de conocimiento transdisciplinar, en el que se fortalezca la autonomía, la independencia, el emprendimiento, el liderazgo y demás capacidades del estudiante, que a su vez generan su propio conocimiento.

Finalmente desde la teoría del conocimiento, se hace un especial énfasis, al sustento otológico para el desarrollo de competencias laborales generales, en aportes de Gómez (2010), Maldonado et al. (2017), Gómez (2010), a Ortega y Fernández (2014), Jiménez (2017), Barros et al. (2018), Juliao (2007, citado por Pineda y Orozco 2016) y Pineda y Orozco (2016), situando la importancia del aprendizaje en relación entre el contexto y la necesidad de formación del estudiante sobre la esencia del ser para llegar al saber hacer y configurar la teoría y la práctica fundamentadas en la concepción de sujeto para los ambientes sociolaborales.

Posteriormente al referente epistémico, se ofrece un recorrido histórico de la formación laboral en el ámbito internacional, desde los referentes de Llisterri, Gligo, Homs, y Ruíz-Devesa (2014), UNESCO (2015)-(2016)-(2017), II foro Internacional para el trabajo y desarrollo humano (2013), CEPAL (2020), OIT (2017), Sánchez y Viana (2016), Raciti, Vera y Giuliano (2016) y OCDE (2012; citado por García y Cárdenas, 2015). A nivel nacional con aportes de MEN, Decreto 2888, 2007, SIET (2021), DANE (2021), SENA (2021), ASENOF (2015), ANDI (2021), y en el contexto regional fundamentados en los argumentos del departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021) y el programa de asistencia

técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el Caquetá (2014).

Seguidamente, se da la fundamentación a cada una de las ocho categorías: integración de competencias, calidad de currículo, políticas de formación laboral, enfoque territorial, educación formal, integralidad de la educación no formal, desarrollo productivo, pertinencia de los programas formativos, inclusión social y articulación con el capital humano. En este sentido, en relación con la integración de competencias relacionando los aportes de Martínez, Tobón y Romero (2016), Prieto, Hernández y Hernández (2017), Salas, Díaz y Pérez (2014), Chiang, Méndez y San Martín (2014), Mertens (2000; citado por Chaparro y Urrea 2014), Nasimba, González y Manzano (2016), García, Deco, Bender y Collazos (2017), Peña, Pérez, Morales y Alvarez (2017), UNESCO (2016), OCDE (2019), Torrado (1999; citado por Parra 2015), Fando, Renta, Jiménez y González (2017), Rueda y Portilla (2019), MEN (2009), Mendoza (2014), Molano (2018), Torres (2014), Murga (2015), Sánchez, Hernández, Martínez, Villegas y García (2018), Chiquito y Cartón (2015) y Hollanders y Van Cruysen (2009; citado por Navarro, (2015), en el que se busca comprender el papel fundamental del desarrollo de competencias para la diversidad de contextos, sean estos sociales, laborales y productivos.

Con respecto a calidad de currículo soportados en los argumentos de Vizúete, Indacochea y Hormanza (2016), Huerta, Penadillo y Kaqui (2017), Pugh y Lozano (2019), Paredes, Sansevero, Casanova y Ávila (2017), Unesco (2016), OCDE (2019), Torres, Badillo y Ramírez (2014), MEN (2002), Salas (2005), MEN(2006), Rueda y Portilla (2019), Fando, Renta, Jiménez y González (2017), Según, Salas, Díaz y Pérez (2014), Callejas, Carballo, Lujan y Callejas (2017), Sandoval y Pernaleté (2014), García y Ortiz (2016), Cuevas y Ibarrola (2015), Godoy, Varas, Martínez, Triviño y Meyer (2016), Tobón (2014; citado por Parra, Tobón y López 2015), Cavasos y Torres (2016), Llano, Gutiérrez, Rodríguez, Núñez, Maso y Rojas (2016), Vidal y Fernández (2015), Asencio (2016), Freiberg, Ledesma y Fernández (2017), Zapata (2015) y Garrote y Jiménez (2016), precisando los principales elementos para la implementación eficaz de procesos que permitan el desarrollo de competencias laborales generales.

En cuanto a las políticas de formación laboral, soportados en los argumentos de Fiszbein, Cumsille y Cueva (2016), Unesco (2015)-(2017), Raciti, Vera y Giuliano (2016), García y Cárdenas (2018), CEPAL (2014), OCDE (2019), Torres, Badillo y Ramírez (2014), SENA (2012; citado por Benavides y Ospina 2016), MEN (2002)-(2009) Y Salas (2005) con el objetivo de comprender las principales características al elegir programas de formación laboral.

Para la categoría enfoque territorial, fundamentado en los aportes de Andrade (2017), Carvajal (2017), Jaramillo (2015), Páez (1998; citado por Matiz, 2015), Parra, Arguello, Díaz y Leiva (2015), PATR (2019), PDT-2016-2019, Vecino (2015; citado por Hernández, 2016),

Asprilla (2017), Hoyos y Cabezas (2014), Plan de desarrollo 2018-2022 y DNP (2019). Seguidamente en las categorías educación formal e integralidad de la educación no formal, desde las perspectivas de Arguelles, Quijano, Fajardo y Medina (2017), La Ley General de Educación 1994, Velazco, Gómez y López (2018), Di Doménico (2010; citado por Muñoz, 2015), Garbanzo, (2016), Villanueva (2014), Rodríguez y Castillo (2015) y Wurgolft (1998; citado por Parra y Rodríguez 2015), buscando consolidar argumentos que permiten comprender el objetivo de las competencias laborales generales para promover el desarrollo de enfoques territoriales.

La fundamentación en la categoría desarrollo productivo se precian los aportes de Delgado (2017), Parra, Arguello, Díaz y Leiva (2017), López, Cruz, Moreno, Martín, Ibarra (2016), Plan de Decenal de Educación PND, 2016-2026, (2016), Martínez (2016), Creemers, Kyriakidēs y Antoniou (2013); citado por Godoy, Varas, Martínez, Triviño y Meyer (2016), Burgos, Avilés y Narváez (2016), Ortega y Fernández (2014), Pérez y Castaño (2016), Molano (2018) y Plan de desarrollo territorial 2016-2019, para tejer un constructo teórico que priorice los elementos centrales para proyectar el desarrollo de competencias laborales generales desde y para la región en donde está inmersa la investigación.

En cuanto a la pertinencia de los programas formativos, se respalda los argumentos de Castillo, Ohaco, Scheler (2014), Gamero (2015), Bula (2015) y Garbanzo (2016). Así mismo con la categoría inclusión social, desde las perspectivas de Sepúlveda, Moreno, Tovar, Franco y Villarrago (2015), Asprilla (2017), Hoyos y Cabezas (2014), Pérez (2016), Ramírez y Ramírez (2015), Osorio (2016), Arboleda (2015) y SENA (2012; citado por Benavidez y Ospina 2016), perfilando las necesidades de impacto de los programas formativos con el desarrollo socioeconómico regional.

Finalmente se cierra todo este constructo teórico con la categoría Articulación del Capital Humano, referenciado desde las apreciaciones de Vergara, Mizintseva y Sardarian (2015), Hernández (2018), Ramírez (2015) y Olivera (2016), que fundamentan el deber ser de la relación directa sujeto-territorio para la reconstrucción de territorialidad.

2.1. REFERENTE EPISTÉMICO.

Hoy en día las tendencias educativas, siguen siendo fundamentadas en teorías que han predominado a través de la historia y que se han consolidado efectivas en la enseñanza y el aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales generales tales como el cognitivismo, el humanismo, el pensamiento complejo, entre otras, que han direccionado la formación en el país. Pero la globalización despierta un interés quizás en la producción de nuevas teorías o por su efecto nutrir las existentes con el objetivo de responder a las demandas y necesidades de las presentes y futuras generaciones donde adquirir conocimientos puede resultar ser fácil, debido a la gran variedad de información disponible en tiempo y espacio o por el contrario resultaría ser compleja si no se sabe guiar el aprendizaje en medio de la diversidad de posibilidades con las que se enfrenta la mente humana.

2.1.1. Fundamentación epistemológica.

Por la naturaleza de la investigación se da prioridad a construcción teórica epistemológica para comprender la importancia de la adquisición del conocimiento en el desarrollo de aprendizajes que configuran el alcance de desempeños y competencias que alcanza una persona para interactuar eficientemente en ámbitos de la vida laboral y social. Razón por la cual el documento se estructura en dos momentos: el primero un acercamiento al enfoque epistemológico desde la mirada del paradigma cognitivo, humanista y pensamiento complejo buscando su incidencia en los tipos de saberes para el desarrollo integral de las competencias laborales; el segundo momento se interioriza en el enfoque ontológico reflexionando en la necesidad de pensar en modelos educativos que prevalezcan la construcción del conocimiento centrado en el reconocimiento del sujeto como parte fundamental de todo procesos formativo.

Desde esta perspectiva, se busca dar sustento al objetivo general de la investigación- Diseñar una propuesta pedagógica de fortalecimiento en competencias laborales generales para las instituciones educativas de media técnica y de formación para el trabajo y desarrollo humano en el Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá -Colombia, que requiere de una profunda comprensión de la estructura del conocimiento para definir acciones en procesos de enseñanza y aprendizaje.

2.1.1.1. Enfoque epistemológico.

La epistemología como teoría del conocimiento, según Pozo-Cabrera et al. (2016) *centra su interés en demostrar la adquisición, límites, métodos y validez del entendimiento*, justificada también por Poroloniczak y Domínguez (2018) como *un proceso psíquico, que implica aprehender un objeto por un sujeto de manera intencional*. Desde esta perspectiva, la formación de CLG se constituye en una forma de expresión del conocimiento en el aprender a hacer en contextos determinados.

Por consiguiente, Pozo-Cabrera et al (2016) propone que *un conocimiento solo es realmente tal cuando posee necesidad lógica y validez universal*; en este sentido, la importancia de la formación de CLG ha de situar conocimientos que tengan sustento de verdad y validez para promover habilidades que son necesarias en ambientes productivos, y configurar el papel de la educación como la formación integral del sujeto y las demandas laborales.

A este respecto, el diseño de competencias laborales desde el pensamiento complejo permite pasar del paradigma simple a avanzar en el desarrollo de programas educativos de calidad en los diversos niveles de la educación. Tomar la complejidad como postura epistemológica favorece la producción e interpretación de teorías que lleven a unas concepciones diferentes de las prácticas docentes (incluso la investigativa), diversas, alternas

y disruptivas, pensando el conocimiento, los saberes, las prácticas y las subjetividades como pautas que originan relaciones de poder-saber.

Es decir, la formación para el caso de las CLG no solo está dada en función de una relación teoría-práctica, sino que la epistemología es en este caso la herramienta precisa para contribuir a la reorientación y las prácticas de formación. En tanto, si se considera desde un enfoque epistémico la formación en CLG, se concretaría mejor una organización curricular que de línea inter-, trans- y multidisciplinaria a los procesos de enseñanza-aprendizaje, que haga conexiones, conjugue metodologías, concatene agentes y participantes, así como determine contextos y sentidos que desde luego generan nuevos métodos y modelos que alimentarán las falencias del sistema educativo.

En razón de lo anterior, la formación por competencias exige de cierta manera dentro del proceso de aprendizaje mayor relación del sujeto para aprender un objeto, pues, según Raynaudo y Peralta (2017), hay que *posibilitar el pasaje de un estado de menor a uno de mayor complejidad cognitiva a través de la asimilación y acomodación que permiten un nivel cualitativo respecto al modo de conocer o pensar*, pues el producto de desarrollo del conocimiento se constituye en ciertos contenidos o estructuras que son comunes en todos los hombres, pero, a medida que se desarrolla el pensamiento, es posible que se pueda comprender la realidad de las cosas existentes en diversos entornos, donde lo laboral desempeña un papel importante.

Una manera de comprender esa realidad tiene su fundamento en la experiencia como única vía para obtener el conocimiento. Para Gómez y de la Hoz (2018), *la mente, la razón y la lógica por sí sola no pueden generar conocimiento, solo cuando los sentidos interactúan con el mundo real se puede aprehender y comprender*. De ahí su orientación para promover aprendizajes que vivencien el saber con el saber hacer, y desde las particularidades propias de las CLG, el saber ser para interactuar en contextos sociolaborales y, por qué no, convivir y transformar pensamientos para fomentar el desarrollo socio productivo en realidades específicas.

Así mismo, no hay verdadero aprendizaje si no se hace práctica sobre el mismo. Según Gómez et al. (2017) fundamenta que *toda práctica educativa supone complejidad, es decir, elementos aleatorios, azar, iniciativa, decisión, conciencia de las derivaciones y de las transformaciones*, con lo cual es importante revisar desde el marco de la gnoseología cómo se relaciona el sujeto cognoscente con el objeto real, lo que dará cuenta de complejidad en la realidad.

Por consiguiente, el conocimiento válido y universal es aquel que se adquiere desde la experiencia a través del desarrollo de habilidades y destrezas que realiza una persona para comprender la realidad, pero que a su vez son definidos por la capacidad de razonamiento que este tenga para definir juicios y conceptos sobre la base de la misma experiencia

adquirida; como lo propuso Kant, *todo conocimiento empieza por los sentidos; de aquí pasa al entendimiento y termina en la razón*” (citado por Gómez,2010),

Ver las CLG complejizadas pone sobre la mesa las aristas de su desarrollo, sus componentes, las emergencias y las formas de auto organizarse de acuerdo con los contextos, pauta el desarrollo de los currículos que se presentan la mayoría de las veces de forma estáticos y lineal, con la excusa de ser procesos formativos. Esta perspectiva compleja de las CLG, según Maldonado (2014), *permite promover aprendizajes como sistemas abiertos y sensibles a los procesos*, que implica que la educación es de cambios permanentes ajustadas a las características y particularidades que emerjan de diversos contextos y en los que se prepara a la persona para interactuar en ellos.

En tal sentido, el hecho de aprender desde la postura de Solís (2018) *es parte de la evolución del pensamiento, para llegar al conocimiento y posteriormente a ser creador de cultura donde empieza el proceso de educación*. Esta fundamentación del autor permite reflexionar sobre el campo de la acción pedagógica en el que es necesario el desarrollo de CLG en la construcción del conocimiento, que ha de incluir los razonamientos mentales de ideas que ayudan a formar el pensamiento desde la interacción con la estructura social, como base de un aprendizaje significativo que se alcanza desde contextos educativos estimulantes, y potencializan las aptitudes y actitudes de cada uno de los estudiantes en su proceso formativo.

Lo antes mencionado se puede resumir en el siguiente gráfico.

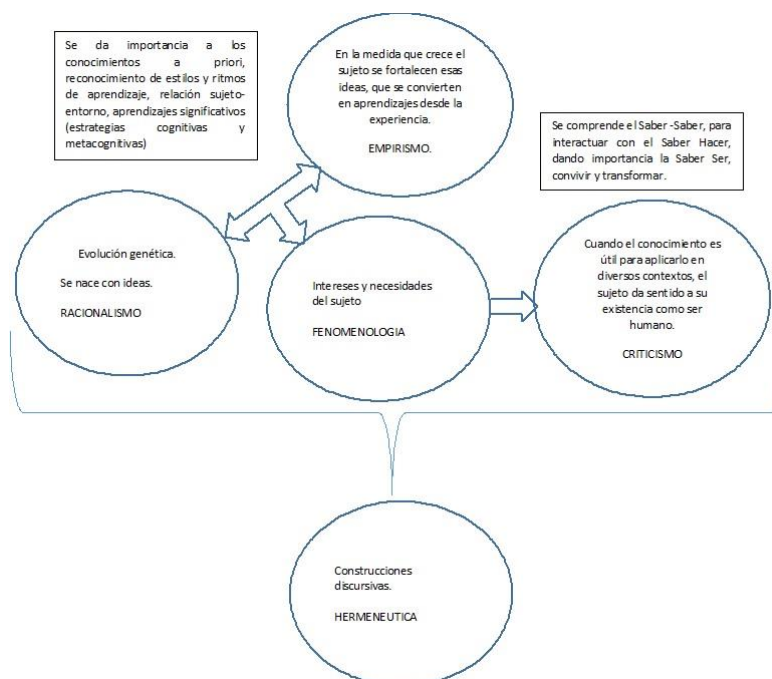


Gráfico 1. Perspectiva de la enseñanza-aprendizaje desde las escuelas epistemológicas.
Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar en la imagen desde la perspectiva de la enseñanza-aprendizaje las escuelas epistemológicas han dejado bases en las que se puede optimizar el desarrollo de los aprendizajes, la consolidación de mejores desempeños y por ende el alcance de competencias. Por tanto, el grado de importancia no está en una sobre la otra, si no que al saber articular esos referentes teóricos que encuentra sentido a la necesidad de la formación integral del ser humano. La adquisición del conocimiento se justifica desde una dinámica integral en el que se pone en manifiesto la razón, la experiencia, el sujeto como fenómeno, las vivencias y las construcciones discursivas, que lleva a buscar lo que el estudiante debe hacer para aprender y hacer las cosas de manera eficiente en la vida.

2.1.1.2. Paradigma cognitivo, humanista y pensamiento complejo.

De acuerdo con László Barabási (2002), la formación debe contar con un discurso más sólido, el cual contribuya a explicar los fenómenos y procesos del mundo contemporáneo caracterizados por sus inestabilidades, fluctuaciones e incertidumbre que a la vez generan crisis y emergencias, por lo cual la complejidad desde la educación y las CLG requieren desafíos en el orden de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje. Según Aranibar (2010), el objetivo principal de la educación del futuro consiste en lograr que los estudiantes construyan la capacidad para detectar y subsanar los errores e ilusiones del conocimiento, enseñándoles a convivir con sus ideas, sin ser destruidos por ellas, relacionando de esta manera la función del proceso cognitivo dentro del proceso de aprendizaje, lo que exige acciones teóricas y pedagógicas para la construcción del conocimiento.

La importancia del proceso cognitivo en la formación es para González (2014) el fomento de capacidades para manipular materiales presentados por el sistema de inducción, en el que se dirija el pensamiento y la interacción del estudiante con el modelo de instrucción, lo que implica que este es un participante más activo en el proceso de aprendizaje, que es capaz de observarse metacognitivamente, por lo que se debe facilitar el desarrollo de habilidades y capacidades relacionadas con lo intelectual, personal, interpersonal, empresariales y tecnológicas, centradas en el fortalecimiento de un pensamiento sistémico.

Ver al estudiante desde los aportes de Gil-Velázquez (2020) como un agente activo para la toma de decisiones que depende de los procesos internos que ha elaborado, es decir, su pensamiento es el resultado de la interacción con su ambiente externo-físico y social que le ha permitido fortalecer su estructura cognitiva y evidenciarla en apuesta por la solución de problemas en el territorio. Lo que implica que el estudiante es consciente de las necesidades de su autoconstrucción, propia de la autogestión intelectual de cada uno. Para el caso, el papel del maestro es acompañar los procesos individuales y colectivos en busca de un carácter participativo y permitir el fortalecimiento de una serie de competencias básicas conducentes al desarrollo de las demás dimensiones, en las que se evidencie un pensamiento crítico

reflexivo, preparado para la vida, con respeto por el medio ambiente y la transformación de su realidad.

En razón de lo anterior, Farías (2009) presenta diferentes estilos de pensamiento que tributa la epistemología como unidad de aprendizaje en la formación de competencias laborales: pensamiento analítico, crítico, creativo, reflexivo, lógico, práctico, deliberativo, enfocado a la resolución de problemas que precisan el deber ser de una educación pertinente y son requeridos en los contextos laborales y productivos; como sostiene Maldonado (2014), *la educación se trata de posibilidades de y para la vida, más allá de destrezas, habilidades, competencias técnicas y contenidos cognitivos o comportamientos*.

Siendo pertinente con el desarrollo de la formación de CLG, el paradigma cognitivista deben darse desde dos elementos fundamentales: el autoestructurante en que el estudiante construye, desfragmenta, reconstruye y genera relaciones cognitivas internas con su entorno, y resignifica desde una mirada piagetiana su estructura cognitiva; y el interestructurante desde el aprendizaje colaborativo-participativo-cooperativo que fortalece la actitud, la ética, la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación asertiva y demás actitudes y habilidades que determinan el aprender a ser. Estas capacidades tocan frontera con las habilidades emocionales que desde lo intrapersonal se deben desarrollar.

Ahora bien, pensar en una formación más humana, crítica e integral frente social como del mercado laboral, con las capacidades necesarias para adaptarse a los rápidos cambios que están obrando en la sociedad, definen la necesidad de una educación humanista. Conocer el ser humano es situarlo en el universo y, al mismo tiempo, separarlo de él. Al igual que cualquier otro conocimiento, el del ser humano también debe ser contextualizado (Aranibar, 2010).

Entender la complejidad desde los procesos humanistas, según los aportes de López (2007), es comprender el horizonte de cada persona, siempre situado en un momento evolutivo, que va a estar determinado por sus intereses y preocupaciones. De esta manera, promover una formación humanista es buscar de ofrecer a la persona conocimientos para la vida en su dimensión de ser como persona para interactuar consigo mismo, con los demás y su entorno, para darle sentido a su rol dentro de la sociedad.

Por ello, el papel los procesos humanistas en el desarrollo de las CLG, según Pérez y Castaño (2016), debe propender a la formación para la tolerancia, el respeto, la capacidad para resolver problemas, tener una actitud crítica, fomentar el compañerismo, mejorar el trabajo en equipo son todas ellas competencias requeridas por el mercado laboral. En tal sentido, la educación humanista se define de tipo indirecto, pues en ella el docente permite que los estudiantes desarrollen aprendizajes mientras impulsa y promueve todas las experiencias y proyectos que estos inicien o decidan emprender para alcanzar aprendizajes vivenciales con sentido y contexto.

Por tanto, una propuesta educativa bajo procesos humanistas, desde la perspectiva de Elías (2016), presenta una oportunidad para comprender las necesidades sentidas del estudiante y su autorrealización a través de la flexibilidad curricular abierta y centrado en el sujeto, de esta manera precisar una arista en la formación integral del ser humano, crear un sentido de relación significativa y considerar aspectos cognitivos, afectivos y sociales no solo del estudiante sino también del maestro, quien define los ideales de una educación democrática, responsable y libre.

Por tanto, la educación debe considerar la perspectiva que se tiene sobre los sujetos, esta influye, configura y es configurada al mismo tiempo por la visión de sociedad que impere y la perspectiva del papel de la misma en la sociedad (López, 2007). Así es, como pesando en la formación de sujetos para intervenir en contextos sociales y productivos las CLG permiten la realización plena de la persona para su intervención en el ámbito laboral.

Frente a lo ya expuesto, se pueden evidenciar las relaciones cognitivas, humanistas, éticas y estéticas que se visibilizan en el saber hacer, lo que a su vez orienta a la persona hacia el bien común, propio de vocaciones con alta demanda para el mundo del trabajo y la producción de conocimientos (el saber). Morin (1999), citado por Farías (2009), señala que este tipo de relaciones de un fenómeno en el que se observan interacciones entre sus aristas transforman el saber, el hacer y el saber hacer, ya que la formación no solo se limita a una instrucción tecnocrática, sino que también se encuentra transversalmente orientada a actitudes o valores necesarios para el ejercicio y desarrollo en el ámbito laboral.

Frente a lo anterior, se precisa que el pensamiento complejo da fuerza a los procesos cognitivos, humanistas, éticos y estéticos, en los que las CLG se convierten en sistemas dinámicos que de manera no lineal se diseñan, planifican, desarrollan y evalúan en modos concretos de actuación. Según Balladares et al. (2016), el educador enfrenta nuevos escenarios en el diseño de actividades y otros elementos educativos, que deben permitir al estudiante enfrentarse a situaciones que exploten su creatividad y desarrollen el pensamiento complejo; por tanto, el conocimiento y el saber tienen una naturaleza compleja, es decir, son procesos multidimensionales, contextualizados y evolutivos. De este modo, la enseñanza situada propicia el aprendizaje autónomo y crítico, y aunque el estudiante recibe una acción de acompañamiento del docente para aprender a hacer, es él quien tiene que aprender a reflexionar sobre su propio hacer sobre el territorio.

Esta reflexión desde la mirada pedagógica de la epistemología para el desarrollo de competencias laborales generales hace pensar que dentro de la comunidad académica se referencia el saber hacer en el contexto; pero una cosa es el aprendizaje y otra su aplicación, pues para ser competente no solo es necesario con tener conocimientos, sino que además es saber usarlos bajo situaciones de flexibilidad e incertidumbre.

Desde los aportes de Torrado (1999), citado por Parra (2005), la acepción teórica de competencia tiene dos enfoques, uno como, un conocimiento universal, el otro como un saber actuar, por lo cual es necesario el desarrollo de las CLG no solo desde el exclusivo espacio académico. Los problemas deben ir más allá de la imaginación del aula, se deben identificar en el mundo cotidiano, que permita consolidar acciones de atomización y disciplinariaización.

En este sentido, Maldonado (2017), afirma que la disciplinarización del conocimiento conduce a visiones fragmentadas de la realidad y del mundo y, por consiguiente, a limitaciones en la capacidad de comprender y, por tanto, de actuar sobre el mundo. De ahí la importancia de la producción de conocimiento, el cual debe darse desde la realidad empírica para facilitar el aprendizaje en contextos reales, en los que la interdisciplinariedad en el desarrollo de competencias laborales permita pensar y conocer procesos más formativos y significativos para el estudiante, quienes encuentren sentido en estos desde la crítica, la discusión y el diálogo.

Los procesos cognitivos, humanistas, éticos y estéticos se convierten en líneas específicas de la complejidad en el desarrollo de pensamiento que se da en el proceso de enseñanza-aprendizaje para dimensionar la educación desde un enfoque integrado y sistémico. Por tanto, es necesario reflexionar y direccionar la forma de enseñar, desde el uso de métodos asertivos para favorecer la construcción de conocimiento transdisciplinar, en el que se fortalezca la autonomía, la independencia, el emprendimiento, el liderazgo y demás capacidades del estudiante, que a su vez generan su propio conocimiento.

2.1.2. Fundamentación ontológica.

Según Gómez (2010), la complejidad requiere de una coherencia epistemológica-ontológica, de cómo se piensa y concibe el pensamiento para dar sentido a este atributo de la sociedad y naturaleza del ser, entonces, se busca ir más allá de la crítica para precisar una fundamentación ontológica que permita la comprensión profunda de esta complejidad para sustentar los modelos y enfoques educativos.

Por esta razón, Maldonado (2017) asegura que *el contexto donde se encuentran las entidades presentadas durante el proceso de aprendizaje está asociado con la significación del aprendizaje para el sujeto que aprende*. Se puede afirmar, que hay un valor fundamental en el desarrollo del aprendizaje si se parte de la motivación o dar prioridad desde acciones didácticas que permitan una interacción permanente del estudiante con su propio entorno, fundamentadas en las propias realidades socioeconómicas e intereses particulares de los sujetos en procesos de formación.

En esta perspectiva de complejidad, según Gómez (2010), la educación debe plantearse en razón de la persona y cómo esta se inserta en un tejido social. De ahí la importancia de conocer al sujeto que se pretende formar, en lo que precisa Ortega y Fernández (2014), cuando fundamentan que antes de pensar en el ser de la educación, se debe

buscar el comprender qué ser, para qué ser y cómo ese ser se construye y manifiesta a lo largo de un proceso. En tanto el reconocimiento del estudiante desde sus diversos contextos (personal, familiar, social, cultural, entre otros) favorece que la dinámica dentro de la enseñanza-aprendizaje se conciba la formación de un sujeto con intereses y expectativas frente a lo que ya conoce, lo que necesita conocer y el aporte que dará desde su conocimiento en la construcción de identidad social, donde está inmerso como persona y ciudadano.

Por tal motivo, los pilares educativos que se instauran para la formación del sujeto, desde la comprensión del ser en su condición humana natural, según Jiménez (2017), constituye la experiencia de vida que busca interpretar para comprender la propia realidad en la cotidianidad de las vivencias estudiantiles, de aquí la importancia en los procesos formativos de lograr en el estudiante conocerse a sí mismo, lo cual no ocurre por intuición sino que exige un proceso, un camino, un método y una mirada a todas sus dimensiones.

Al respecto, un método, desde las ideas de Barros et al. (2018), no se improvisa, reclama y exige una mirada profunda a la realidad existencial auténtica del hombre para tener la posibilidad de vivir y trascender. Lo anterior conlleva que durante los procesos formativos en los que se desarrollan desempeños y competencias el docente, desde el diseño curricular, que prevalece en el proyecto educativo institucional (PEI), debe lograr identificar y ejecutar las acciones necesarias en los estudiantes, para alcanzar las competencias laborales que les permitan no solo ser competente en ambientes de trabajo productivo, sino también darle un mayor sentido a la valoración como persona, como individuo único, pero con compromiso social.

En este sentido, lo ontológico, de acuerdo con lo que propone Echeverría (2013), citado por Jiménez (2017), es vincular el aprendizaje con una acción formativa transformadora, emancipadora que obligue al estudiante y al docente a relacionar cuantas partes y aristas mejor, de manera que la praxis pedagógica forme en los demás propósitos de la vida socio-laboral del estudiante. Por ello, se debe promover en los estudiantes el autoconocimiento y la autovaloración para que se reconozcan como personas y ciudadanos, y de esta manera logren alcanzar la autorrealización plena durante su formación.

Un modelo educativo centrado en la formación integral, para Juliao (2007), citado por Pineda y Orozco (2016), pretende el desarrollo armónico de todas las dimensiones de una persona, integrando el saber —teoría— con el actuar —praxis—, razón por la cual la constitución del conocimiento se cimienta sobre la esencia del ser para llegar al saber hacer y configurar la teoría y la práctica fundamentadas en la concepción de sujeto para los ambientes sociolaborales.

Al respecto, para Maldonado et al. (2017), el educador tiene una representación ontológica y también el educando, y con base en esa estructura, cada uno da significado a los casos particulares —interpretación—. Por tanto, la formación desde procesos ontológicos contribuye a la sistematización de procesos de construcción de conocimiento en la vía de los que se quiere formar, de modo que es una base sólida para la comunicación y el aprendizaje de las diferentes competencias, en especial las CLG. Por tanto, centrarse en la persona desde

una postura epistemológica *debe estar orientado al desarrollo socio-afectivo, fomentando conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades para una verdadera transformación social* (Pineda y Orozco, 2016).

De esta manera, la complejidad como sustento ontológico genera comprensiones para el desarrollo socioemocional en la persona, posibilita una mejor comprensión del ser a formar y coadyuva en la construcción del conocimiento para interactuar desde sus aprendizajes fundamentado en el alcance de competencias y desempeños, que cobra sentido significativo frente al actuar de la persona en diversos contextos, personales, sociales y, en especial, laborales.

Retomando nuevamente a Gómez (2010), *los sujetos, como actores sociales, deben ser formados para esta realidad compleja* en la que están inmersos un sinnúmero de problemas socioeconómicos y de la que se espera desde la educación personas que lideren y dinamicen soluciones que se derivan en diversos contextos locales y regionales. Sin embargo, esta fundamentación se da cuando hay una estrecha relación entre el contexto y la necesidad de formación del estudiante, pues el entorno donde se encuentran las entidades presentadas durante el proceso de aprendizaje está asociado con la significación de este para el estudiante que aprende.

2.2. REFERENTE HISTÓRICO.

El análisis de las perspectivas de formación laboral desde el marco internacional, nacional y regional, permiten sin lugar a dudas comprender la importancia que las instituciones educativas formales y no formales para el trabajo están generando en sus procesos de enseñanza-aprendizaje como respuesta a las necesidades del mundo laboral, que en primera instancia ha de favorecer al estudiante en la inserción laboral, seguidamente a las empresas que contarán capital humano con altos niveles de desempeño y finalmente al país por que lo conduce hacer más competitivo ante la economía mundial y por ende crecimiento socioeconómico, favoreciendo a sus ciudadanos.

2.2.1. Contexto internacional.

La formación técnica según Llisterri, Gligo, Homs, y Ruíz-Devesa (2014), *son el resultado de la convocatoria efectuada por los estados principalmente organizaciones de empleadores y trabajadores, para cumplir un rol en las políticas de desarrollo de los países, a través de la formación de capital humano calificado*. En este sentido, desde la formación para trabajo se contempla la relación existente entre esta y los sectores productivos, buscando de cierta forma la incidencia de una sobre la otra, en el desarrollo socio-económico de un país, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Por consiguiente, otros críticos del tema lo ven como respuesta viable a la necesidad de promoción social de las clases bajas, a través de una actividad meramente educativa, pero fuera de la órbita de los ministerios de educación, como mecanismos de intervención frente

a las necesidades de mano de obra calificada. Según la UNESCO (2016) la experiencia pionera como ejemplo:

“Es el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil, el SENA de Colombia y el INCE de Venezuela, el INA de Costa Rica, el SECAP de Ecuador y el INACAP de Chile, solo por nombrar algunos ejemplos. Sin embargo, algunos países toman rumbos diferentes para cumplir este cometido, es el caso de Argentina y Uruguay que optan por incorporar programas de formación acelerada dirigidas a trabajadores, como actividades anexas en sus escuelas técnicas”

De acuerdo al II foro Internacional para el trabajo y desarrollo humano (2013), México es un referente para el mundo después de 1917. Las particularidades son de carácter dual *entre el sector privado y ministerio público para definir competencias asociadas al mundo laboral, diseñadas en conjunto con los sectores productivos, cuyos principios son la calidad para la competitividad.* Así mismo, Brasil, ha logrado avanzar de manera significativa, pero sobre todo el que se haya logrado disminuir en un índice muy significativo los niveles de pobreza, y avanzar hacia un país de clases media; de ahí que la relación existente entre competencias laborales generales y necesidades del entorno laboral, se convierten en aspectos considerables en el impacto de un programa de formación.

También Argentina, desarrolla, *una mirada integral y prospectiva a la preparación para el desempeño de puestos de trabajo u oficios específicos y habilitado para ingresar a cualquier tipo de oferta de estudios superiores,* de igual manera, países asiáticos como Singapur ha venido reposicionado su economía, *pues el sistema educativo se ha destacado en la última década por sus altos estándares de calidad y resultados destacados en pruebas a nivel internacional* (II foro Internacional, 2013). En consecuencia, las políticas educativas se convierten en acciones fundamentales para contribuir significativamente en el mercado laboral y en el desarrollo socio-económico; la siguiente gráfica muestra el tiempo dedicado a la educación de los jóvenes en el ciclo de la secundaria y media superior.

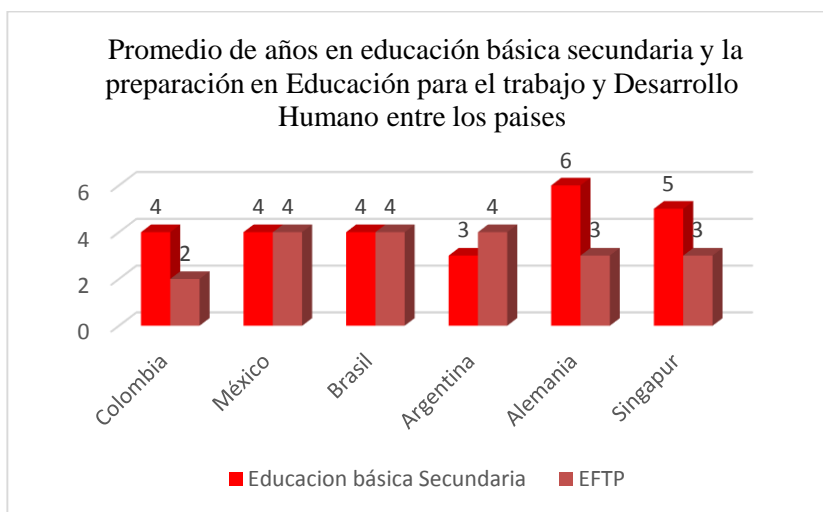


Grafico 2. Relacion educación básica secundaria y EFTP. Fuente: II Foro Internacional (2013).

Como se puede apreciar Colombia, sigue siendo un país que dedica menor tiempo para la formación para el trabajo y desarrollo humano. A pesar de que se ha incorporado el enfoque de competencias laborales en el diseño de mallas curriculares, la economía mundial continúa mostrando bajos ritmos de crecimiento, tendencia que persistiría en el mediano plazo. Por ejemplo, *en 2015, el crecimiento de la economía mundial fue del 2,4%, levemente inferior en 2014, que fue del 2,6%. Para 2019 se posesionó por debajo del año 2018 que fue del 1,7% alcanzando una tasa 1,3% (CEPAL, 2020)*, todo ello evidencia dos tipos de situaciones que se pueden estar presentando en las instituciones educativas formadoras para el trabajo, por un lado la no garantía de desempeños en función de las competencias laborales generales o por el otro no han comprendido la función de las mismas dentro de las competencias específicas.

Por otro lado, recientemente según dicho en el informe, *se frenó la caída de la tasa de participación, y la mayor entrada de personas en búsqueda de ingresos al mercado laboral en un contexto de baja demanda laboral*, se tradujo entonces, tanto en un incremento del desempleo abierto y del subempleo por horas como en un deterioro de la composición del empleo. En consecuencia, los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, deben ser analizados en su evolución permanentemente desde las dinámicas cambiantes de la economía, para tener mejor tendencia en sus egresados frente a la aceptación en el mercado laboral.

Al respecto, desde la mirada latinoamericana, según Sánchez y Viana (2016), ubican:

“Países eficaces, aquellos que se encuentran más desarrollados tanto desde el punto de vista de los recursos como de los resultados innovadores (Brasil y Chile); Poco eficaces con necesidades apremiantes de recursos financieros y vulnerables debido a su escaso desarrollo científico y deficiencias en el resto de factores determinantes de la competitividad: mala calidad de infraestructuras, dependencia de sectores productivos tradicionales, carencia de una mano de obra especializada, etcétera (Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay); y, el resto de países (Argentina y Colombia) están agrupados bajo la denominación de medianamente eficaces”.

Por lo tanto, se plantea la necesidad de reforzar la vinculación de las instituciones formadoras de talento humano con el mundo productivo, con el fin de promover el desarrollo económico y social con emprendimientos innovadores. Es decir, al favorecer la vinculación entre las instituciones de educación y empresarios se puede favorecer la transmisión de conocimientos e innovaciones en forma bidireccional, con la idea de propiciar economías que generen crecimiento y mejora social.

Desde esta perspectiva, la educación para el trabajo y desarrollo humano, ha sido foco de discusión de grandes instituciones internacionales como-la UNESCO, OCDE, Banco Mundial de Desarrollo, la OIT, entre otros, con la finalidad de precisar acciones que permitan un mejor desarrollo desde el vínculo laboral con el sistema productivo. Al respeto países como el Salvador, Chile, Colombia, Uruguay y México han incorporado la formación por

competencias, con distintas variantes y reformulaciones conceptuales. Sin embargo, ciertas dificultades han estado presentes, tales como la excesiva burocracia del sistema escolar que conduce tardíamente a los ajustes curriculares para la actualización de competencias, y estrategias didácticas-pedagógicas para direccionarlas a un enfoque de competencias.

Por ejemplo, Chile, en *base a competencias laborales, ha sido promovida como una estrategia de mejoramiento de calidad, pero con la limitante que impone la autonomía que tienen las instituciones para el diseño y despliegue de su oferta formativa* (Unesco, 2016). En cambio, Perú y Ecuador, los currículos por competencias *emanan desde los niveles centrales de sus correspondientes ministerios de educación que son los responsables de definir los perfiles profesionales de la oferta programática en el marco de las políticas de promoción de esta educación* (Unesco, 2016). Por tanto, la participación de los gobiernos y de las empresas, está en promover a las instituciones, las necesidades que se requieren para la oferta laboral, desde los niveles de competitividad en el mercado interno como externo en el país.

Esta participación, favorece el mejoramiento continuo de los programas de formación laboral existentes o la proyección en la creación de nuevos programas, desde características particulares que se fundamentan en las iniciativas económicas de una determinada región en la búsqueda de alcanzar mejores niveles en la competitividad e innovación frente a la economía nacional y mundial. Pero es claro, que lo descrito anteriormente no tiene fundamento, si no se fortalece la formación integral del capital humano, en razón de todas las competencias que son necesarias para garantizar mejores desempeños en el entorno laboral.

En este sentido, la UNESCO (2015) a través del diálogo entre países, planteó *el intercambio de experiencias y la identificación de preocupaciones compartidas en torno a la EFTP, se iniciara la construcción de un plan de acción común de los países de la región, promocionado y asesorado técnicamente por la Unesco*. En consecuencia, fruto de las discusiones, se retoma el objetivo de *garantizar una educación inclusiva, equitativa, y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas, con una visión más holística e integral de la enseñanza y formación técnica profesional, EFTP* (Unesco, 2015). Si bien es cierto, que desde la intervención de entidades internacionales se ha venido consolidado propuesta de intervención en el mejoramiento de la formación laboral, aún estas orientaciones carecen de pertinencia en los procesos formativos de los diversos programas de educación técnica laboral.

En cuanto, al marco de las estrategias para la enseñanza y formación técnica y profesional 2016-2021, se mencionan que:

“El mundo de hoy, el creciente desempleo juvenil es uno de los problemas más acuciantes con que se enfrentan las economías y sociedades, tanto de países desarrollados como en desarrollo. Al mismo tiempo, las encuestas de la OCDE indican que tanto los empleadores como los jóvenes consideran que muchos graduados

están insuficientemente preparados para el mundo laboral. Conseguir un trabajo decente representa un desafío considerable” (UNESCO, 2016).

Al respecto, las empresas actualmente ponen mayor énfasis en contratar personas con habilidades laborales, tales como solución de problemas, pensamiento crítico, creatividad, capacidad de trabajar en equipo, y habilidades comunicacionales y de resolución de conflictos, capacidades que facilitan la actualización de habilidades continuamente a través del aprendizaje a lo largo de la vida que permiten al trabajador desenvolverse positivamente en contextos cambiantes que se dan al interior del campo laboral y crecer profesionalmente.

Frente a lo anterior, la formación para el trabajo y desarrollo humano, en función con las necesidades de los entornos socio-económicos presentes y futuros, requieren según la UNESCO (2017), *el desarrollo de diversas competencias como: cognitivas en relación a la perseverancia y el autocontrol; la competencia lectora, tecnológicas de la información y la comunicación, financieras y empresariales.* Es decir, que desde el marco de estas orientaciones se busca incidir de una manera más significativa en fundamentos para la vida diaria y el trabajo decente, ya que la carencia de las mismas en los procesos formativos dificulta incorporarse de manera estable al mercado laboral.

Así mismo, la autoconciencia, conciencia social, autorregulación y regulación de las relaciones sociales fundamentadas en otro tipo de competencias como las transversales, juegan un papel importante en el desempeño laboral. A propósito Raciti, Vera y Giuliano (2016), consideran que tales competencias *son críticas para seguir logros efectivos en una gran gama de trabajos y su manejo juega un papel fundamental en el desarrollo personal, en la inserción laboral y en la empleabilidad,* por esta razón, los procesos formativos deben tener una mirada holística que integre no solo desempeños para un oficio en particular, si no en como el individuo es capaz de desempeñarse consigo mismo y con los demás para ser exitoso en su ámbito laboral.

Al respecto, menciona la OCDE (2012; citado por García y Cárdenas, 2015) que:

“Para el aumento de la demanda en competencias cognitivas e interpersonales, y de competencias de mayor nivel en general. Los gobiernos y las empresas necesitan trabajar juntos para recopilar evidencias sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaborar programas de estudio actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación.”

Por tanto, la relación entre el capital humano y el crecimiento económico se debe considerar como una mejora en todos sus aspectos que permita incrementar la productividad, la capacidad de aprendizaje y el acceso a la información, y actuar como estímulo al cambio tecnológico, al conducir a una asignación más eficiente de los factores. Pero para el logro y el desempeño en la empleabilidad se hace necesario acciones para atender una formación específica dirigida a la inserción laboral e impulsar y orientar a cada egresado en este ámbito -formación para el emprendimiento, para la búsqueda del primer empleo, etc.

2.2.2. Contexto nacional.

En Colombia, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano conocida como ETDH - se fundó con la Ley 1064 en el 2006. Esta denominación apareció para reemplazar la anteriormente conocida Educación no formal. El país adoptó un modelo de educación para el trabajo que:

“Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que (se) estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal” (MEN, Decreto 2888, 2007).

Por consiguiente, el reconocimiento de la educación para el trabajo se sustenta en la trayectoria que este ha dado desde dos líneas fundamentales que se encadenan desde el proceso formativo, la primera inmersa en funcionalidad de desarrollo socio-económico y la segunda en relación a estabilidad laboral y proyecto de vida deseable. Por tanto, aparte de ser un tema de las facultades de educación, también se trata en facultades de economía, ingeniería industrial y administración, las cuales han generado sistemas métricos con tendencia estadística que refleja el comportamiento de la educación para el trabajo y el comportamiento del mercado laboral.

Según el sistema de información educación para el Trabajo y desarrollo humano (2021), para dicho año:

“Colombia contaba con 4.176 instituciones para la ETDH, con 22.183 programas. De las 4.176, 3.565, son específicamente para EDTH, las restantes son centros de enseñanza automovilística. Así mismo dentro de las 3.565, solo 666, están certificadas de calidad. Por otro lado de los 21.084 programas 17.674 son del DTPH, lo demás a centros de enseñanza automovilística.”

En consecuencia, el impacto crítico que revelan los datos mencionados, son el reflejo de falta de políticas educativas, que contrasten con las realidades, intereses y expectativas nacionales en materia de desarrollo económico. La existencia de programas para el trabajo y desarrollo humano que poco favorecen la economía nacional afectan significativamente que Colombia se consolide en un futuro cercano en un país competitivo frente a la economía global y que a su presente inconvenientes para sostener la base laboral en la población.

Ahora bien, si existen irregularidades en la fomentación de programas pertinentes para elevar la economía del país, otro factor que se cuestiona es la decadencia en Colombia en relación a matrícula y certificaciones, tal como se muestra en las siguientes gráficas.



Gráfico 3. Análisis de matrícula y certificación ETDH. Fuente: SIET (2021).

Frente a lo anterior, la diferencia entre el año 2019 al 2021 fue 147.766 estudiantes menos en matrícula y en certificaciones fue de 48.280 certificados menos. La notable decadencia, deja como resultado que muchos de los estudiantes que ingresan a la formación de distintos programas no terminan satisfactoriamente los procesos de adquisición de competencias y desempeños que le permiten ganar sostenibilidad laboral en las vacantes de empleo que se ofrecen por las distintas empresas según requerimientos de mercado global existente.

Actualmente con base en la información del Ministerio de Educación Nacional, el sistema de información educación para el Trabajo y desarrollo humano correspondiente al año 2021, los porcentajes de la oferta de programas técnicos laborales por área de desempeño, de matrícula por área y estudios certificados por programa se precisan en las siguientes gráficas:

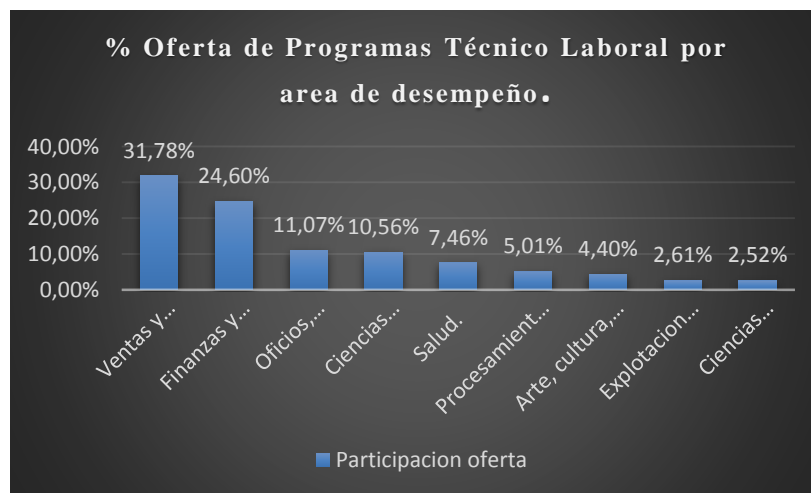


Gráfico 4. % de programas técnicos laborales por área de desempeño. Fuente: SIET (2021).

Las áreas de desempeño más opcionadas para procesos de formación tienen que ver con ventas y servicios y finanzas, en un rango medio las de operaciones y servicios, salud, ciencias naturales y en menor escala las relacionadas con las ciencias sociales y la explotación de recurso naturales. Sin lugar a dudas uno de los principales fundamentos de la elección de dichos programas, radica sustancialmente en que los mismos tiene mayor salida en el empleo, frente a los demás, lo que asegura inserción al mercado laboral en poco tiempo después de haber culminados los procesos formativos.

A pesar de las características de las áreas de desempeño laboral que están posesionadas en el país, la tendencia en participación de matrícula y certificación de las mismas, se aprecian en las siguientes 2 gráficas:

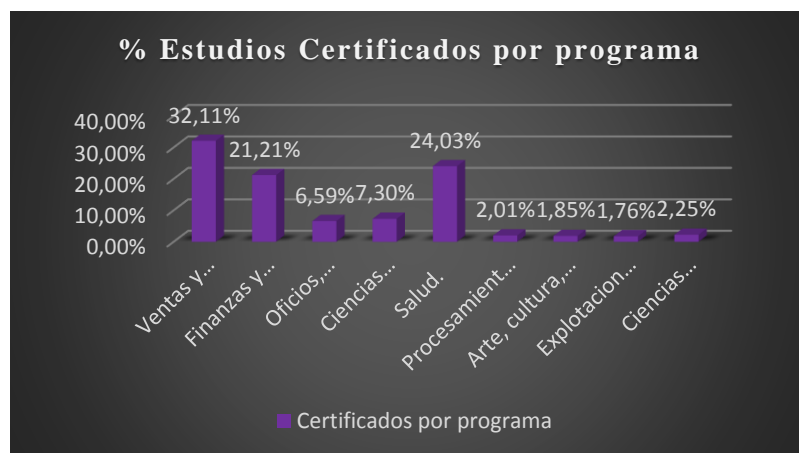
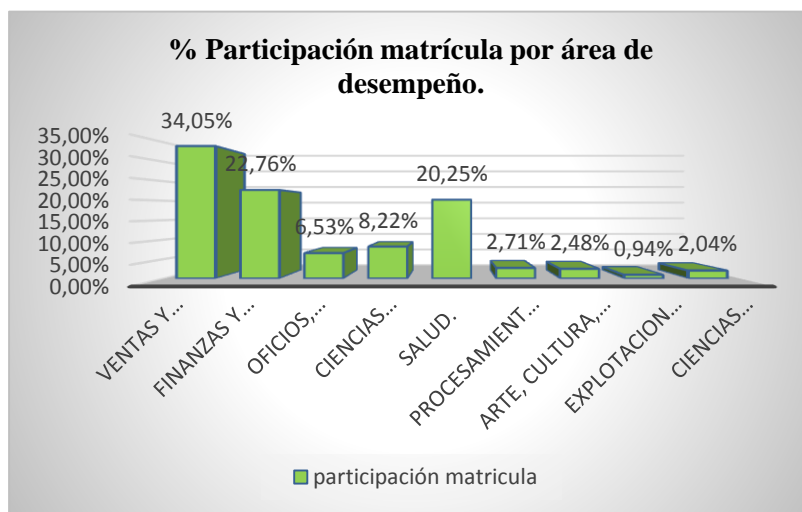


Grafico 5. Participación matrícula por área de desempeño y certificados por programas. Fuente: SIET (2021)

Se puede observar que el mayor porcentaje de oferta se centra en ventas y servicios, las finanzas y administración, incidiendo junto con salud en el mayor número de matriculados en dichos programas y en sus respectivas certificaciones. En razón a lo expuesto, trae para la economía nacional, el desempleo permanente ya que puede existir más demanda que oferta,

pues las instituciones educativas para el trabajo y desarrollo humano, les falta rigurosidad en el proceso de análisis frente a las proyecciones empresariales y el talento humano requerido para el mismo con las características y particularidades que estas demanden para responder a las exigencias de la economía mundial y nacional.

Desde el informe de la ANDI (2021), se refleja el movimiento económico del país en los últimos años:

“El crecimiento PIB, en el 2017, fue de 1,4% en el 2018 2,6% y 2019 de 3,2 lo que significa que el comportamiento económico iría en aumento, ya que en el 2020 fue de -7,0% y en el 2021 se ubicó en 10,7% . Sin embargo, Colombia termina el 2019 manteniendo una tasa de desempleo del 10,5% y en el 2021, se ubicó en 13,7%; los indicadores sociales avanzaron; la industria se recuperó; la construcción sigue liderando el crecimiento, y, se logra estabilizar el entorno macroeconómico, en una coyuntura de fuertes presiones inflacionarias y volatilidad en los mercados.”

Desde esta perspectiva, las instituciones formadoras para el trabajo y desarrollo humano, deberían de contemplar el reconocimiento de que el país tiene las bases para una economía subdesarrollada y no un mercado emergente, que se miden solo con retos a corto plazo. Por tanto, mantener esta postura permitirá estimular otras áreas de desempeño laboral como las artes y las ciencias sociales y humanas, necesarias para resolver problemas de la infraestructura, la calidad de la salud, la óptima atención a la primera infancia, cuidado y respeto por el medio ambiente, entre otros aspectos que son parte fundamental en crecimiento social y económico en un país.

Si bien es cierto que se avanza en materia económico en el país, también es fundamental conocer cuál es la incidencia del comportamiento laboral en el mismo. En este sentido *en el año 2018 el mercado laboral se posesionó en 9,7 %, en el 2019 en el 10,5% y en el 2021 en 10,8%, lo que refleja una decadencia en el mismo (ANDI, 2021)*. Es decir, que inserción al mercado laboral, va en decadencia, lo que requiere de intervenciones que logren identificar los factores que están asociados a la falta de talento humano frente a las particularidades de las empresas que según las exigencias de la economía global serán cambiantes, por lo que los procesos de formación y programas que constantemente se ofertan, también deben reestructurarse.

2.2.3. Contexto regional.

Según información ofrecida por el sistema de la información de la educación para el trabajo y desarrollo humano (2021), *actualmente el Municipio de San Vicente del Caguán cuenta con un total de 13 instituciones públicas de educación media académica y técnica, 3 privadas de formación técnica laboral y el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA*. La oferta de los programas se aprecia en la siguiente gráfica:

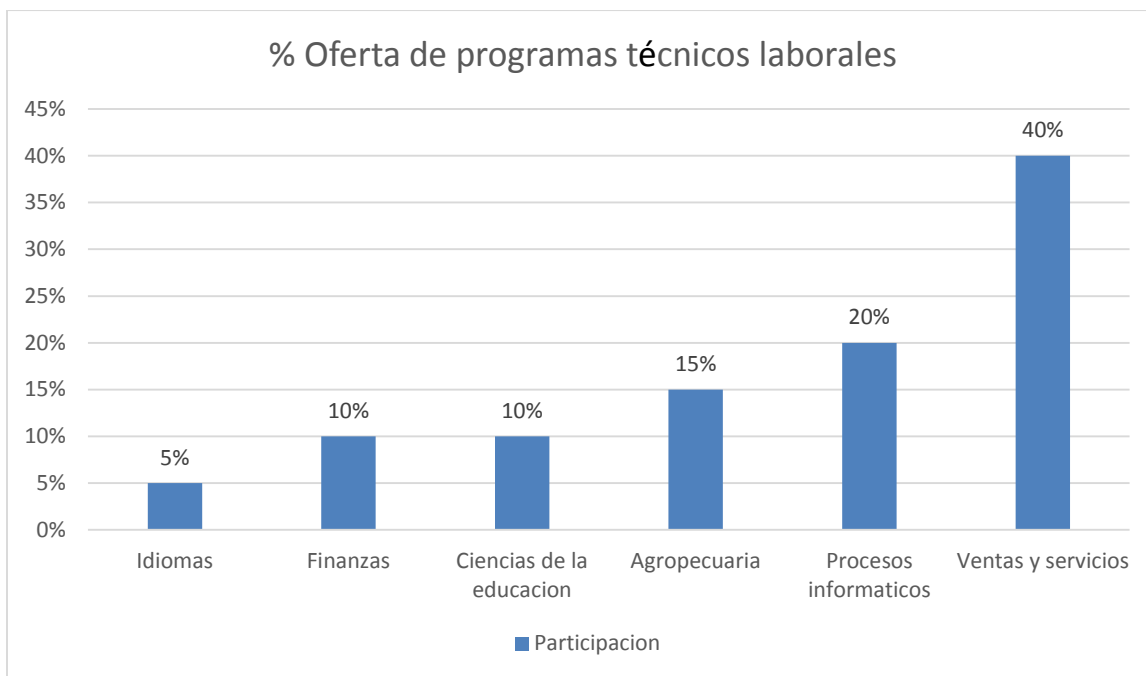


Gráfico 6. % de oferta de programas técnicos laborales. Fuente: SIET (2021)

Frente a lo anterior, ventas y servicios y procesos informáticos, se han posicionado como las ofertas educativas que más atraen a los estudiantes y en un porcentaje menor las relacionadas con agropecuaria, ciencias de la educación, finanzas e idiomas. Aquí se puede evidenciar la falta de programas laborales que incentiven más a la consolidación del enfoque territorial para el municipio, ya que a ellos llegan muchos jóvenes campesinos y vulnerables que requieren capacitarse para mejorar su calidad de vida dentro de la misma región. ¿Pero cuál ha sido el impacto de estos programas laborales en el departamento, desde la proyección socioeconómica del municipio?

Desde esta perspectiva, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021) para el Caquetá en el que está inmerso el municipio de San Vicente del Caguán, se evidencia que:

“Este ente territorial, registró en 2019 una participación de actividad económica en: actividades de servicios sociales, comunales y personales -9,1%- y establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas, --7,5%-. Por otro lado las de menor crecimiento se ubicaron la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca -0,6%- e industria manufacturera -1,4%-”

En tal sentido, se logra comprender por ejemplo dificultades en la producción ganadera, renglón de la economía que más es laborada por las personas en las zonas rurales, en la producción de ganado bovino doble propósito -carne y leche- posicionándose San Vicente del Caguán, productor número uno dentro del departamento. Es decir no se está potencializando de manera efectiva el renglón primario y se está desaprovechando otros ambientes de sostenimiento económico, como el ecoturismo y la producción agropecuaria

con especies nativas y propias de la región, con la generación de empleo estable y de beneficio a la comunidad.

Por otro lado, el boletín técnico hace énfasis que *el Caquetá presento una tasa global de participación de 63,9%, de ocupación fue de 53,4% y la de desempleo de 16,4%, así mismo presento una tasa de subempleo objetivo de 9.0% y una de subempleo subjetivo de 28,6%*. Lo descrito evidencia que la tasa de desempleo aún sigue alta, lo que lleva inferir sobre cuáles serán los problemas de oferta laboral y ocupación en la región, que no están permitiendo situarse en una dimensión de desarrollo socio-económico frente a los demás departamentos y perspectivas nacionales.

Se reflexiona entonces desde dos puntos de vista; por un lado las actividades de mayor participación en el mercado laboral, hacen parte a su vez de la dinámica del desempleo que podría verse desde los procesos de enseñanza y aprendizaje en la formación que no está siendo lo suficientemente pertinente en competencias y desempeños que requieren las personas para desenvolverse satisfactoriamente. Por otro lado, esta una desconexión, entre los programas que se ofertan y las líneas productivas que tiene el departamentos para generar empleo, donde las instituciones educativas de formación técnica, tienden a tener falencias en cuanto a la efectividad de los programas que están ofertando.

Paralelamente el programa de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el Caquetá (2015), hace mención a:

“Desajustes temporales entre la demanda y la oferta laboral. En el 2014 el total de graduados de formación técnica y tecnológica muestra que sólo el 52% logra una vinculación efectiva en el mercado laboral, cifra que se encuentra por debajo de las expectativas, contrastado con los resultados para el total nacional 66,1% en formación técnica y del 73,3% en tecnológica. Lo que evidencia que existe una disparidad entre lo que ofrece la población educada en la región y entre lo que esperan las empresas en la actividad laboral propiamente dicha.”

Por tanto, se percibe que una de las incidencias que tienen que ver con el desarrollo económico de la región, son los procesos formativos que se imparten a nivel técnico y tecnológico para responder a las necesidades productivas del departamento. Sin lugar a duda, este aspecto se convierte en uno de los elementos fundamentales para comprender que puede estar sucediendo en los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas formadoras para el trabajo y desarrollo humano, que no aseguran esa relación dual entre formación y las necesidades de las empresas, cuyo interés está en el crecimiento y la generación de empleo de la región y el país.

2.3. INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS.

2.3.1. Competencias y desempeños.

El campo de acción de toda formación laboral se constituye en la capacidad para dar respuesta de manera pertinente las instituciones educativas formales y no formales de formación técnica en relación a las competencias y desempeños que requiere una persona para insertarse al mundo laboral o liderar estrategias de emprendimiento que les permita favorecer procesos y ambientes hacia la competitividad y productividad en un contexto específico. Por lo tanto, la enseñanza y el aprendizaje que se imparte, debe dar garantías solidas desde la responsabilidad y corresponsabilidad social, donde el interés fundamental está en la persona que se forma y en las necesidades de formación laboral de acuerdo a las demandas y oportunidades laborales existentes.

Por tal razón, es claro que muchas instituciones educativas han adoptado el modelo de formación por competencias, como una de las estrategias para mejorar los procesos de aprendizajes encaminados al ámbito laboral. Sin embargo, Martínez, Tobón y Romero (2016), cuestionan que *a este tema de formación por competencias en general no se le ha brindado los suficientes espacios y procesos de análisis, discusión y formación a los diversos actores-directivos, docentes, estudiantes y comunidad*. En tal sentido, abordar el desarrollo de competencias, sin el respectivo análisis de diferentes propuestas para su implementación enfocadas al mundo del trabajo, propiciaría una respuesta solamente enfocada a lo que demandan las empresas y poca transformación en el papel fundamental de la institución educativa.

Desde la optimización en la actualización de planes de estudio integrando las competencias en el análisis del contexto, el perfil de egreso y diseño curricular, se convierten en acciones concretas y contundentes para alcanzar acciones encaminadas a fortalecer procesos de calidad en la formación. Desde esta perspectiva Prieto, Hernández y Hernández (2017) sostienen que:

“Es oportuno que las actividades de las organizaciones serán realizadas eficazmente, al determinar las competencias requeridas para los trabajadores, quienes actuarán e intervendrán eficientemente, así como oportunamente, en la unidad productiva a la cual pertenecen, reduciendo así su vulnerabilidad frente a las demandas de cambio del entorno.”

En razón de lo anterior, saber identificar el tipo de competencias para ciertos desempeños requeridos en el mundo laboral en contextos específicos donde se sitúan las empresas para la productividad y competitividad, favorece a las personas dos acciones propiamente dichas: la primera calidad en la formación que lo posicionan capaz para desempeñarse en un oficio o servicio requerido siendo eficiente en sus procesos y en segundo lugar inserción laboral segura y estable que permitirá mejorar su proyecto de vida desde las perspectivas personales, profesionales y sociales.

El desempeño laboral según Salas, Díaz y Pérez (2014) *es la preparación técnico-profesional alcanzada en diferentes procesos formativos, que abarca la eficacia de las decisiones técnicas que adoptan, la habilidad y destreza en la ejecución de los*

procedimientos y tareas, así como el manejo de las relaciones interpersonales. Por tanto, se puede alcanzar un desempeño laboral óptimo y deseable cuando la formación para el trabajo, se ha constituido desde una dimensión holística e integral en aspectos técnicos, sociales, personales, políticos e incluso culturales y en relación al medio ambiente, que favorece a la persona para ser exitosa en su puesto de trabajo o por consiguiente en sus perspectivas de emprendimiento personal.

A su vez, Chiang, Méndez y San Martín (2014) definen el desempeño laboral como:

“El grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo, donde el desempeño es la eficacia en función de las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades de características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Es decir que el desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.”

Se comprende que el desempeño laboral está fundamentado en la práctica frente a un campo de acción en donde la persona interactúa en función de las habilidades, destrezas y competencias para responder satisfactoriamente a una tarea específica. Constituyéndose así, en uno de los objetivos de la formación laboral para el trabajo y desarrollo humano, que busca la optimización tanto en la enseñanza como en el aprendizaje, fundamentados desde la eficiencia-garantizar un aprendizaje de calidad- que le permita a la persona alcanzar valiosos estándares laborales para desempeñarse eficazmente.

Ahora bien, desde el acercamiento a las competencias, Chiang y otro (2014) las definen como *atributos del trabajador e incorporan elementos individuales y sociales en una trayectoria que en cada caso es única. Por ello, una práctica laboral efectiva requiere de un enfoque de competencia en relación entre aprendizaje y trabajo.* En tal sentido, las competencias laborales generales en el aprendizaje deben permitir a la persona adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que garanticen efectividad para lograr desempeños con grandes niveles de idoneidad frente a su saber hacer y ser en contextos específicos y cambiantes.

Por otro lado, Mertens (2000; citado por Chaparro y Urrea 2014) sostiene que:

“Se debe conceptualizar las competencias laborales desde un enfoque estructural formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo y uno dinámico (refiriéndose a los cambios en el mercado laboral y en la dinámica empresarial.”

Las competencias laborales que se desarrollen en la persona describen su comportamiento en función de sus desempeños frente al perfil ocupacional al cual se ha preparado. Por esta razón, las competencias desde el desarrollo de capacidades ha de favorecer el desarrollo integral de la persona desde la estandarización entre mundo laboral y educativo garantizando la empleabilidad y adaptación a espacios laborales cambiantes que

exige capital humano competitivo en el desarrollo socio-económico que el país necesita. Frente a lo anterior, afirma Salas, Díaz y Pérez (2014) que *se considera a la competencia laboral como las habilidades para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en un empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para poder responder a demandas cambiantes.*

Consecuentemente, Nasimba, González y Manzano (2016) Sostienen que:

“La aplicación de las competencias laborales otorga el reconocimiento formal a una persona para desempeñarse en una actividad; con ésta, el trabajador podrá adquirir mayores oportunidades de empleo, reconocimiento social y laboral a escala nacional, mejores niveles de servicio que hacen que su trabajo sea más valorado y reconocido; mejor trabajo en equipo y desempeño profesional, así como valoración, autoconfianza y motivación personal.”

Ese reconocimiento social y laboral en la fundamentación de competencias laborales generales se constituye en un base sobre la cual toda persona aspira para mejorar su calidad de vida. Desde lo social que le permita saber convivir e interactuar con los demás y el entorno que lo rodea a través de valores personales y sociales; y desde lo laboral desempeñarse con idoneidad en el arte u oficio para el cual se ha preparado. En este sentido, el aprendizaje que se imparte en la formación debe situarse en todos aquellos aspectos necesarios para la actividad laboral que harán de la persona responda de manera eficiente y eficaz en sus desempeños.

Según García, Deco, Bender y Collazos (2017), la clasificación de competencias, está fundamentada en:

“Competencias básicas, generales y específicas. La primera asociada a conocimientos, destrezas y actitudes fundamentales adquiridas en la educación general-competencias comunicativas, matemáticas, científicas, tecnológicas, ciudadanas, entre otras-; las generales relacionadas con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción para responder a las demandas de un mundo cambiante, y finalmente las específicas como aquellas vinculadas directamente a una ocupación.”

Por consiguiente, la complejidad de estas competencias está determinada en su clasificación, en donde uno de los principales inconvenientes de las instituciones técnicas formadoras para el trabajo se centra en la participación y desarrollo de una parte de ellas. Por tanto, aquí radica su importancia en la efectividad de la formación del capital humano, un aprendizaje que cimiente una dimensión integral de lo que una persona requiere para demostrar habilidades ser, saber y hacer +convivir, en diversos contextos de la vida laboral.

2.3.2. Competencias laborales generales.

2.3.2.1. Fundamentación.

Desde la conceptualización de competencias laborales UNESCO (2016), se definen como aquellas que permiten fortalecer el empleo, el trabajo decente y el despertar el espíritu empresarial para promover el desarrollo económico sostenible; aspectos que se visibilizan

desde el Objetivo de Desarrollo del Milenio número 8. En este sentido, las competencias laborales ya no solo deben ser vistas como el desarrollo de habilidades y cualidades requeridas para ciertos trabajos específicos, sino elementos que son necesarios para promover cultura laboral que impacte en las personas y en las empresas.

Desde el análisis de las competencias y de acuerdo con la OCDE (2019) las competencias para el empleo están dadas para ser más eficientes en el trabajo para promover una sociedad más productiva e innovadora, donde las cognitivas, metacognitivas transversales, sociales y emocionales son ejes claves para satisfacer demandas ocupacionales. Por lo tanto, se necesitan promover en las personas diferentes competencias que permita ser realmente competentes para interactuar en contextos laborales y emprendedores.

El concepto de competencia laboral Según, Torrado (1999; citado por Parra 2015), es el resultado de un conocimiento universal para ser aplicado bajo situaciones de flexibilidad e incertidumbre, por ende, las competencias laborales aportan al saber hacer en el contexto, pues para ser competentes no solo se valora por los conocimientos que se hayan desarrollado sino también la capacidad de vivenciar esos conocimientos en situaciones concretas del ámbito laboral productivo.

Desde el punto de vista pedagógico, las competencias laborales en aportes de Fando, Renta, Jiménez y González (2017) constituyen como una forma de acercar al estudiante a la realidad laboral en el que se experimenta y se pone a prueba saberes y habilidades en contextos diversos, permitiendo una transformación trascendental para resolver los problemas de ambientes laborales con enfoques innovadores y creativos, es decir, que las competencias laborales generales son el resultado de la integración de conocimientos y la experiencia para enfrentar posibilidades y particularidades complejas que demanda en las personas cambios positivos permanentes.

En palabras de Rueda y Portilla (2019) las competencias laborales generales, son el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y la intersubjetividad; es por ello, que estas promueven el desarrollo integral de la persona desde una formación que da respuesta a la interacción productiva y laboral en diversos contextos donde el futuro trabajador pueda adaptarse y responder satisfactoriamente a las dinámicas globales de innovación y competitividad.

En el contexto colombiano, el MEN (2009), define a las competencias laborales generales como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo. De aquí, su importancia para contribuir en el mejoramiento de las competencias y desempeños específicos para favorecer escenarios sociales y laboralmente productivos desde diversos contextos en el que interactúe una persona.

Las clases de competencias laborales generales se clasifican para el MEN, en intelectuales a través de procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado. Personales vistas los comportamientos y actitudes esperados para ambientes productivos. Interpersonales para adaptarse a contexto laborales y e interactuar coordinadamente con los demás. Organizacionales, desde la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa. Empresariales y para el emprendimiento para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia y finalmente Tecnológicas que promueven la identificación, transformación de procedimientos, métodos y artefactos, el uso de herramientas informática.

2.3.2.2. Tipo de competencias laborales generales.

En el marco del contexto internacional, se han dado diversos encuentros entre países para reconocer competencias básicas y genéricas que se requieren en la actualidad y comprender la dimensión y puesta en acción de las competencias laborales que se requieren para intervenir de manera eficiente y diversos entornos empresariales. En este sentido, las competencias genéricas definidas por Tuning América Latina, según Mendoza (2014) se consideran las siguientes:

1. *Capacidad de abstracción, análisis y síntesis*
2. *Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica*
3. *Capacidad para organizar y planificar el tiempo*
4. *Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión*
5. *Responsabilidad social y compromiso ciudadano*
6. *Capacidad de comunicación oral y escrita*
7. *Capacidad de comunicación en un segundo idioma*
8. *Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación*
9. *Capacidad de investigación*
10. *Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente*
11. *Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas*
12. *Capacidad crítica y autocrítica*
13. *Capacidad para actuar en nuevas situaciones*
14. *Capacidad creativa*
15. *Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas*
16. *Capacidad para tomar decisiones*
17. *Capacidad de trabajo en equipo*
18. *Habilidades interpersonales*
19. *Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes*
20. *Compromiso con la preservación del medio ambiente*
21. *Compromiso con su medio socio-cultural*
22. *Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad*
23. *Habilidad para trabajar en contextos internacionales*
24. *Habilidad para trabajar en forma autónoma*
25. *Capacidad para formular y gestionar proyectos*
26. *Compromiso ético*
27. *Compromiso con la calidad.*

Este conjunto de 27 competencias genéricas, definen el marco de competencias laborales necesarias para intervenir en contextos internacionales, pero que, a su vez, se

convierten en prioritarias para el desarrollo socioeconómico de un país en favorecer procesos de innovación y competitividad frente a las tendencias de la globalización. Según la OCDE (2019) las competencias para el futuro están caracterizadas en:

“Competencias básicas, como la comprensión lectora y las competencias matemáticas y digital que habrá que dominar a un nivel alto para adaptarse a los cambios laborales y sociales, que les permita adquirir conocimientos nuevos y desarrollar otras competencias como las competencias analíticas, sociales y emocionales y estarán preparadas para seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

Competencias cognitivas y metacognitivas transversales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos, el pensamiento creativo, la competencia de –aprender a aprender– y el autocontrol, son necesarias no solo para responder a los desafíos del futuro, sino para mejorar el futuro.

Competencias sociales y emocionales, como la concienciación, la responsabilidad, la empatía, la autosuficiencia y la colaboración, que ayudan a crear sociedades más amables, agradables y tolerantes.

Conocimientos y competencias profesionales, técnicas y especializadas, necesarias para satisfacer las demandas de ocupaciones específicas, pero también para ser aplicables, con el suficiente potencial de transferencia, en nuevos campos desconocidos.”

Comprender las perspectivas internacionales sobre el marco de competencias laborales que se requieren en las personas para interactuar de manera pertinente en entornos laborales, se torna en espacios de discusión y análisis frente a las necesidades de redireccionar los procesos formativos en el alcance y desarrollo de competencias, básicas, específicas, laborales y ciudadanas en la educación para el trabajo. Los referentes internacionales se constituyen en la base para fortalecer y llenar vacíos frente a las expectativas de tendencia laboral que requieren los países para apostarle al desarrollo de una economía global.

En el contexto colombiano, el MEN (2009), define a las competencias laborales generales como:

“El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.”

Por tanto, las competencias laborales generales, son necesarias para las personas ya que se constituyen como recursos que no solo puede utilizar en la vida laboral, sino que también le facilita desempeñarse adecuadamente en diferentes espacios y seguir aprendiendo frente a las exigencias del entorno socioeconómico.

Las clases de competencias laborales generales, desde MEN (2009), se clasifican de la siguiente manera:

- a. Personales: comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

- b. Personales: se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.
- c. Interpersonales: son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.
- d. Organizacionales: se refiere a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.
- e. Tecnológicas: permiten a los trabajadores identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos, artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance.
- f. Empresariales y para el emprendimiento: son habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.

La ética en el entorno laboral es fundamental para el surgimiento de las empresas desde la calidad humana de sus integrantes, motivo por el cual se requiere de personas con alto grado de cortesía, honestidad y responsabilidad entre el ambiente de trabajo, cumpliendo con las tareas asignadas, brindando la mejor calidad posible siendo responsable y corresponsable en cada una de sus acciones. Por otro lado, el dominio personal favorece el clima laboral, desde el aprender a expandir la capacidad personal para crear los resultados organizacionales y propiciar un entorno que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a concentrar energías para alcanzar metas y propósitos.

El dominio personal se convierte en una herramienta para comprender la manera de pensar y actuar propias y de los demás, en un ambiente de trabajo. Como dice Molano (2018) *es necesario conocer y manejar las propias emociones, tener motivación, reconocer emociones en los demás y sostener las relaciones*. Lo anterior posibilita un adecuado comportamiento bajo principios como el respeto, la tolerancia, la empatía, entre otros en un entorno laboral para cumplir con las funciones asignadas y las metas propuestas.

En relación en la adaptación al cambio, las empresas requieren personas que estén abiertas a todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que adopte exitosamente nuevas actitudes, tecnologías, maneras de establecer negocios y formas de relacionarse con el equipo de trabajo. En tanto menciona Torres (2014) *la adaptación al cambio está determinado por el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados*. Desde esta perspectiva se favorece a las personas para reorientar la organización al logro de sus

objetivos, además para maximizar su desempeño y construir el mejoramiento de un ambiente siempre abierto a nuevos escenarios.

Las competencias interpersonales tienen su valor transcendental en el ambiente laboral que requiere de procesos en el aprendizaje del trabajador, en relación al manejo de la comunicación asertiva, donde es importante el saber hablar y saber escuchar, sabiendo manejar las emociones. También es fundamental el trabajo en equipo en donde cada integrante pone en función de sus cualidades y capacidades aportar para consolidar proyectos e iniciativas comunes. A estas actitudes se le suma la capacidad del trabajador para ejercer liderazgo dentro de una organización, un liderazgo caracterizado en la motivación, cooperación e iniciativa para promover estrategias que contribuyan al mejor desarrollo de la productividad dentro de una empresa.

El manejo de conflictos dentro de esta competencia es un punto de partida en las relaciones personales e interpersonales y de compromiso empresarial. Motivo por el cual, un profesional debe conocer y comprender los aspectos básicos de intervención de un conflicto y sus características propias en el rol de conciliador u mediador, que le permitan en un determinado momento responder de manera exitosa frente a una situación particular. Así mismo las actuales tendencias en el entorno laboral requieren de personas que sean proactivas capaces de leer los contextos antes de accionar frente a ellos, es decir, anticipar problemas antes de que ocurran, realizar tareas y aportar soluciones antes de que las pidan, lo que permitirá a las organizaciones contar con talento humano activo y con sentido de pertinencia.

Por otro lado, las competencias intelectuales en relación a la toma de decisiones, creatividad y solución de problemas está configurada por componentes cognitivos, axiológicos y procedimentales, en el que se pueda vivenciar sentimientos, afectos, vivencias y emociones propias de cada persona. Frente a lo anterior argumenta Murga (2015) *para apostarle al desarrollo sostenible, se necesita de una formación que lleve al individuo a generar habilidades argumentativas, habilidades participativas y compromiso democrático con los derechos humanos universales*, en efecto dichas competencias tiene, por tanto, carácter multidimensional, que implica conocer y comprender, pero también actuar y ser dentro y fuera del ambiente laboral.

La conducta emocional del ser humano es la que marca la pauta, en todo lo que se hace, es decisiva y condiciona los resultados de las actividades que se realicen. Por lo tanto la atención, memoria y concentración que hace parte de las competencias intelectuales, deben estar desarrolladas en cada uno de los desempeños del trabajador, para que no causen descenso en su rendimiento y productividad. Un empleado que rinda con su capacidad y atención plena intelectual en cada tarea asignada, será más efectivo y productivo que aquel abrumado por una multiplicidad de responsabilidades y preocupaciones que no le permite cumplir con sus funciones satisfactoriamente.

A su vez las competencias tecnológicas tienen su importancia en el desarrollo integral de capital humano ya que en la actualidad estas, se utilizan en la gestión diaria de las organizaciones y que debe manejar una persona de manera significativa, permitiendo que la empresa u organizaciones cuenten cada vez con empleados más competitivos con los requerimientos de la globalización y su apuesta en la sociedad del conocimiento, favoreciendo mejores desarrollos de productividad y competitividad.

Dentro de las competencias organizacionales, se espera en las empresas de parte del talento humano un alto nivel de calidad, a partir de la aplicación de valores plenamente afianzados en la conducta y proceder-ética-, del conocimiento de los procesos y la adecuada utilización de los recursos disponibles para alcanzar metas establecidas. Para Sánchez, Hernández, Martínez, Villegas y García (2018) *las competencias organizacionales parecen vincular a las normas, valores y creencias con los conocimientos y habilidades que indicarían una cultura organizacional centrada en los procesos más que en la producción y gestión de conocimiento*; por tanto, se requiere por ejemplo niveles de desempeño en el empleado para orientar y coordinar el trabajo para la identificación de planes y actividades a seguir, gestionar los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas y decidir u establece prioridades para el trabajo del área.

Finalmente, las competencias empresariales y para el emprendimiento, debe precisarse en el desarrollo de desempeños que permitan al individuo dentro de una organización, percibir oportunidades de negocio, mercadeo y ventas y la capacidad para asumir riesgos, que le permita desenvolverse más con rigor en el compromiso con la identidad a la cual está vinculado y el crecimiento económico de la misma. Según Chiquito y Cartón (2015) *una visión amplia de las competencias emprendedoras está asociada al dominio de capacidades y actitudes empresariales y comprensión de conceptos económicos básicos*, por tanto, estas competencias debe aportar cualidades distintivas del empresario emprendedor entre las que se destacan: la toma de decisiones, la iniciativa, el liderazgo empresarial, la audacia y creatividad en la solución a los problemas que se le presente. A su vez, estas cualidades lo habilitan para la transformación positiva de la sociedad en la que se inserta.

En efecto, Hollanders y Van Cruysen (2009; citado por Navarro, 2015), se encuentra que las requeridas para desarrollar un proceso de innovación y competitividad son las siguientes:

- Habilidades básicas: incluye la lectura, la escritura, la aritmética y las habilidades para utilizar la tecnología digital y el acceso e interpretación de la información en una información basada en el conocimiento.
- Habilidades académicas: asociados con las disciplinas que se encuentran en la educación de las instituciones como las lenguas, las matemáticas, la historia, el derecho y la ciencia. Las que están enmarcadas en el sistema educativo.

- **Habilidades técnicas:** Son habilidades específicas que se requieren en un puesto y pueden incluir tanto habilidades académicas y vocacionales como el conocimiento de ciertas herramientas o procesos.
- **Habilidades genéricas:** Incluyen resolución de problemas, el pensamiento crítico y creativo, la capacidad de aprender y la capacidad para solucionar situaciones complejas.
- **Habilidades “Soft”:** suele integrarse con las habilidades genéricas, incluye trabajar e interactuar en equipo, comunicación, motivación, voluntad e iniciativa, la capacidad de leer y manejar las emociones propias y las de otros, identificar el comportamiento de los demás durante las interacciones sociales, capacidad de comunicación multicultural y capacidad de innovación.
- **Liderazgo:** Incluye formación y dirección de equipos, orientación y tutoría, cabildeo y negociación, coordinación, ética y carisma.
- Finalmente habilidades directivas y empresariales para innovar y permitir a las organizaciones adaptarse y responder a los cambios en un ambiente competitivo.

2.4. CALIDAD DE CURRÍCULO.

Uno de los elementos claves y éxito de una empresa en la actualidad no solo está centrado en aumentar la productividad sino en lograr contar con empleados integrales que permitan un mejor cumplimiento de los objetivos de la misma; pero alcanzar este ideal, necesita de trabajadores con competencias que le permitan desempeñarse eficientemente en el entorno laboral. Es aquí, donde la dualidad entre educación y empresa juegan un rol protagónico en la formación de personas, donde una buena planificación e implementación de un modelo curricular garantiza el desarrollo integral de competencias y alcanzar los desempeños requeridos que requieren las organizaciones productivas en la actualidad.

En este sentido, un currículo por competencias de acuerdo a Vizueté, Indacochea y Hormanza (2016) deben lograr en su estructuración, la posibilidad de que los estudiantes se formen, experimente y logren vincularse al sector laboral. Esa particularidad que se sumerge desde el ideal basado en competencias según Poblete, Cofre, Guerra, Miño, Ceballos y Jara (2017), requiere organizarse moderadamente desde la participación y compromiso de los actores involucrados en las instituciones educativas, pero de manera especial, de los docentes, quienes deberán apropiarse de una pedagogía basada en competencias, generado un cambio importante en las prácticas pedagógicas. De esta manera, la pertinencia de un currículo por competencias, desde los aportes de Huerta, Penadillo y Kaqui (2017) *se podrá ver como proyecto formativo en continuo mejoramiento en función de las demandas de la sociedad.*

Las particularidades para el desarrollo de competencias desde la fundamentación de los currículos, deben recoger elementos importantes que Pugh y Lozano (2019), los relacionan con el dominio en un contexto habitual en el que debe interactuar la persona para

ser demostrado en el uso de técnicas y formas que caracterizan el actuar competente, en diversas situaciones complejas y específicas de los entornos laborales. Motivo por el cual, el deber ser de las instituciones educativas en la promoción de currículos por competencias, desde la postura de Paredes, Sansevero, Casanova y Ávila (2017) necesita de metodologías innovadoras y ajustadas a las necesidades de los contextos para favorecer aprendizajes integrales relacionados con las competencias del saber, hacer, convivir, ser y emprender, desde la producción de conocimientos con valor social, para formar personas capaces de comprender la práctica laboral y la incidencia para intervenir buscando un beneficio propio y del país.

En tal sentido, para Peña, Pérez, Morales y Alvares (2017) *Un diseño curricular basado en competencias, resulta de importancia vital para el perfeccionamiento continuo de la enseñanza*. En tal sentido, la esencia, el fin curricular de los programas de formación laboral y su objetividad pedagógica deben ser en alineación con las realidades contextuales de las políticas de empleo y la dimensión integral de las persona, que no solo recae en la organización y síntesis de contenidos a impartir, sino también en la formación de valores - personales, sociales, culturales, políticos y espirituales- y habilidades para el trabajo en equipo, la creatividad, iniciativa, entre otras de igual importancia dentro de las competencias y que sin lugar a dudas favorecerán a futuro un alto nivel de desempeño dentro de las organizaciones.

Desde el foco internacional formar en competencias laborales, según la Unesco (2016) se requiere de métodos y contenidos de enseñanza-aprendizaje que saciar las necesidades de todos los estudiantes, desde un uso apropiado de enfoques y métodos pedagógicos que faciliten el aprendizaje; A su vez, la OCDE (2019) hace énfasis en el uso de las buenas prácticas pedagógicas con un alto nivel de competencias influyendo en las expectativas de los estudiantes y sus territorios, que como lo ratifica Torres, Badillo y Ramírez (2014) se configura en el saber qué enseñar, cómo enseñar, a quiénes se enseña y para qué, desde la perspectiva de las necesidades del desarrollo económico y social y, más concretamente, de las demandas del sistema productivo.

La postura oficial desde el Ministerio de Educación Nacional del Colombia (2002) asegura que para ser consecuentes en la formación por competencias se han de propiciar modelos y enfoques que lleven al estudiante al desarrollo de habilidades para la comprensión, interacción y transformación del mundo en el que vive; al respecto Salas (2005) argumenta que es fundamental impartir una formación que permita al estudiante ubicarse como líder agente de transformación competitiva en la sociedad potencializando los diversos contextos socio-productivos en el que promueva escenarios para el desarrollo sostenible, la innovación y la competitividad.

Formar en competencias laborales generales desde los niveles de educación media en Colombia, se fundamentan en la guía 21 del Ministerio de Educación Nacional (2006) que orienta a las instituciones de educación, a mejorar las herramientas conceptuales y metodológicas en los currículos para optimizar los procesos formativos frente al éxito laboral,

la realización personal, profesional y social con base en los aspectos del ser, saber y hacer pretendiendo formar personas competentes que adquieran aprendizajes que requieren para ser mejores seres humanos como parte de la sociedad y seres útiles que emprenden iniciativas con aciertos en sus proyectos de vida.

Desde esta perspectiva promover el desarrollo de competencias laborales generales en las instituciones educativas, según Rueda y Portilla (2019) exige un cambio en los procesos de enseñanza-aprendizaje, que incluya un verdadero enfoque formativo basado en competencias, que permitiría al individuo observar, comprender, experimentar, aprender y proponer soluciones a los desafíos que impone el sector real empresarial, impulsando habilidades de emprendimiento como alternativa de trabajo y opción de vida para los futuros egresados.

Las competencias laborales generales, tienen su importancia en el currículo como complemento en el desarrollo de los desempeños esperados del futuro trabajador frente a las habilidades y destrezas adquiridas en alguna disciplina particular. Motivo por el cual, Fando, Renta, Jiménez y González (2017) *desde lo pedagógico, las competencias laborales como formación en alternancia tienen la finalidad de acercar a los estudiantes a la realidad profesional, que les permitan –ensayar- y -poner a prueba- los saberes y las habilidades adquiridos durante la formación*, lo que se deduce como el imperativo que favorecerá la consolidación de ambientes laborales desde el conocimiento de las múltiples situaciones de relaciones sociales y perspectivas empresariales que le permitirán a las personas un mejor desempeño de sus habilidades.

Al respecto, Salas, Díaz y Pérez (2014) sostienen el objetivo de las CLB, es *abarcar la eficacia de las decisiones técnicas que adopta la persona, la habilidad y destreza en la ejecución de los procedimientos y tareas, así como el manejo de las relaciones interpersonales*. Lo anterior, conduce a la comprensión de las competencias laborales generales dentro del currículo como un conjunto de aprendizajes que además de los conocimientos específicos según programa de elección, son relevantes para un mejor desempeño laboral, favoreciendo el crecimiento personal, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la efectividad en las funciones que se asignan generando cambios significativos frente a las perspectivas empresariales propias o las de la empresa en la cual se está vinculado laboralmente.

Las CLG, suponen cultivar cualidades y destrezas humanas para adquirir capacidad de establecer y mantener relaciones sociales entre las personas, por eso hay que entenderla en la formación más que una habilidad, debe ser el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y la intersubjetividad. En efecto, Ballesteros Rodríguez (2008; citado por Fando, Renta, Jiménez y González (2017) *el factor de coherencia entre la formación realizada en el centro educativo y la labor desarrollada en la*

empresa, es la clave para el funcionamiento óptimo de unas prácticas que fomenten el desarrollo y la adquisición de competencias profesionales, lo que se constituye a modo de ejemplo que características individuales como la creatividad, la iniciativa y la voluntad de asumir responsabilidades, se han hecho condiciones importantes para el acceso al mundo laboral.

Como dice, Salas, Díaz y Pérez, (2014) *para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las condiciones laborales y personales existentes, es decir que estas precisiones laborales y personales, están relacionadas al desarrollo del perfil ocupacional de la persona, que debe ser integral en su capacidad de correspondencia de sus desempeños laborales respondiendo satisfactoriamente a competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales, en el que se valora a la persona por lo que sabe hacer, cuanto sabe, porque lo sabe, como lo aplica y cómo se comporta en su puesto de trabajo.*

Es aquí entonces donde la tarea de las instituciones educativas para el trabajo y desarrollo humano, juegan un papel importante en la consolidación de generar estrategias para el desarrollo de las CLG en los procesos formativos. Para, Callejas, Carballo, Lujan y Callejas (2017), *se requiere concebir elevados niveles de integración de los contenidos del currículum, mediante diferentes competencias profesionales en la formación del graduado, estructurándose los mismos sobre la base de problemas reales de la práctica social actual.* Es decir que la formación en competencias laborales, se debe incorporar en el diseño del currículo, no solo en el escenario de aplicación en la práctica de conocimientos, si no que esta práctica se haga basada en las necesidades de la región y de las empresas que se encuentran en la misma.

El mundo empresarial es dinámico y los cambios son constantes, debido a la globalización de los mercados, exige a las instituciones educativas formales y no formales de formación técnica flexibilizar en sus planes curriculares actualizaciones de acuerdo a los cambios del entorno económico, las nuevas necesidades del país y del mercado laboral. En tal sentido, Salas, Díaz y Pérez (2014) *las competencias no son patrimonio de un puesto de trabajo, sino que son atributos del trabajador e incorporan elementos individuales y sociales. Por ello, una práctica laboral efectiva requiere de un enfoque de competencia-relaciones entre aprendizaje y trabajo-*, vistas estas dentro de procesos que recrean desde el desarrollo de competencias por ejemplo como el liderazgo, la toma de decisiones, trabajo en equipo, entre otras, necesarias para interactuar en entornos laborales.

Las empresas han comprendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas. Las estrategias empresariales hacia el mejoramiento de la competitividad han creado elementos de diferenciación a partir de la estructura

organizacional y de la incorporación de elementos que antes solo eran parte de su entorno. En mención, Sandoval y Pernalet (2014) *Prever las acciones de desarrollo inherentes con la formación del talento humano, procuran el avance de las personas y de los equipos a través de la estructura del perfil de cargo y la conformación de los mejores equipos de trabajo que aseguren el aprovechamiento de la competencia en la organización* de aquí la importancia de que las empresas creen estructuras en las que lo más importante no siempre es lo físico y financiero, si no otros de naturaleza intangible, como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, entre otras competencias que evidencian el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado García y Ortiz (2016), *formación de competencias laborales no solo se ve desde la transformación que experimenta el estudiante en la adquisición de conocimientos y habilidades sino que logre una transformación trascendental para resolver los problemas de su profesión con enfoques innovadores y creativos*. Desde esta perspectiva se requiere de procesos en la enseñanza y el aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias que combinen los conocimientos, la experiencia y la actitud o motivación en las personas para interactuar efectivamente con sus demás compañeros de trabajo y con la empresa en general estando dentro y fuera de la misma, alcanzando desempeños exitosos.

Por consiguiente, Cuevas y Ibarrola (2015) manifiestan que:

“Las implicaciones para el aprendizaje en los medios laborales, requiere de estrategias organizativas orientadas al crecimiento individual y grupal, que van desde la incorporación constante de oportunidades para construir nuevos saberes de carácter procedimental y actitudinal hasta la apertura de espacios para la innovación y el análisis reflexivo en torno a posibles mejoras de los propios procesos productivos.”

Frente a lo anterior, para alcanzar una opción laboral, no solo es necesario adquirir conocimientos técnicos y teóricos, se hace relevante contar con una variedad de habilidades transversales, destrezas y aptitudes para vivenciarlos en diversos entornos sociales y laborales productivos, posibilitando que la persona sea capaz de resolver los problemas forma autónoma y flexible. De aquí la importancia de precisar en el entorno educativo, las garantías que debe ofrecer en el desarrollo de competencias en el sujeto, de tal modo que sea consecuente con su capacidad para resolver problemas de su vida teniendo en cuenta sus funciones y roles.

Entonces a criterio de García (2013; citado por García y Ortiz, 2016) manifiesta:

“Coincidiendo con los autores, se identifica la competencia como: la integración holística de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas demostradas, en contextos socio- laborales diferentes y cambiantes, poniendo en práctica las experiencias y los principios básicos, saber, saber hacer, saber ser, saber emprender, saber compartir y vivir en colectivo, académico, laboral y social.”

En razón, el gran compromiso de las instituciones educativas formales e informales de formación técnica, debe centrar su interés en la formación integral de personas para que sean capaces de realizar actividades concretas y eficientes en una organización; para ello las

competencias laborales generales son importantes en la actualidad, para favorecer los entornos laborales. Estas exigen a la persona a tener control de habilidades como por ejemplo, comprenderse así mismo, valorar sus potencialidades en el libre desarrollo de la personalidad, para interactuar con los demás con acciones de responsabilidad y corresponsabilidad, para fomentar identidad, visión, iniciativa, proactividad y otras habilidades necesarias para desempeñarse en su compromiso laboral.

2.4.1. Consideraciones desde la enseñanza.

Comprender el impacto de la efectividad de la enseñanza y aprendizaje en el docente y estudiante, denota las particularidades que se han de analizar para encontrar razón pertinente en función de las acciones pedagógicas que se desarrollan en un escenario de interacción permanente de la formación. En tal sentido, desde la enseñanza el interés primordial está en la eficiencia del docente en su organización y planificación escolar desde referentes curriculares, expectativas institucionales, necesidades contextuales y perspectivas del estudiante. Así mismo, la efectividad determinada en el grado de alcance de los aprendizajes, la objetividad en el uso de diversas metodologías didácticas que relacionan la teoría y la práctica desde la integralidad de competencias para favorecer mejores niveles de desempeño en los estudiantes.

En este orden de ideas, Godoy, Varas, Martínez, Triviño y Meyer (2016) sostienen que *la enseñanza efectiva, debe poseer las siguientes características: organización y estructuración eficiente de las clases, conexión emocional con los estudiantes y sensibilidad ante las necesidades académicas, capacidad de promover el autoaprendizaje y aseguramiento del aprendizaje significativo*. Es decir, la efectividad del docente en el campo de acción de la enseñanza, está fundamentado en su capacidad para promover y asegurar las condiciones, instrumentos, medios y seguimiento al aprendizaje de los estudiantes en una dimensión holística según requerimiento socio-económico en un mundo cada vez más globalizado para que este pueda interactuar satisfactoriamente en su entorno social.

Por consiguiente, Tobón (2014; citado por Parra, Tobón y López 2015) sostiene:

“Una de estas estrategias son los proyectos formativos, que buscan que los estudiantes aprendan a identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto para desarrollar competencias, mediante el trabajo colaborativo, la articulación de saberes y la gestión del conocimiento con apoyo en las tecnologías de la información y la comunicación.”

El docente como actor principal para la consolidación de aprendizajes en los estudiantes, trae consigo en su práctica pedagógica, un complejo y a su vez interesante dinamismo en el cual desde su creatividad debe proporcionar las estrategias pertinentes que permitan garantizar un desarrollo formativo que logre cumplir las expectativas que tiene como docente, las del estudiante como tal, las de la institución educativa en la que se encuentra y por ende las del contexto. Esta realidad presente diariamente en su quehacer

pedagógico se instaura como el accionar en el proceso de enseñanza, frente a los aprendizajes que se quieren logra en el aula y el impacto en la formación.

Cavazos y Torres (2016) manifiestan que:

“La innovación de la práctica docente implica un cambio en las perspectivas educativas actuales y un involucramiento en las tendencias de los nuevos escenarios educativos, esto es, considerar los recursos tecnológicos, las corrientes psicopedagógicas y las nuevas formas de enseñanza, de aprendizaje y evaluación de este último.”

Según los aportes de los autores, el docente constantemente esta ante nuevos retos que debe asumir para responder a cabalidad su profesión, que le exige innovación en los procesos de enseñanza. Los cambios deben evidenciarse desde aspectos fundamentales que centra la actividad del educador: gestión, clima de aula y práctica pedagógica. La primera fundamentada en el diseño de actividades a través de ambientes dinámicos de aprendizaje, la utilización de diversos recursos del entorno para la motivación desde y para el aprendizaje desde la estimación del tiempo efectivo en el que se puede alcanzar las competencias en una planeación de clase efectiva. El clima de aula, precisado en la vivencialidad y adquisición de las competencias ciudadanas, favoreciendo procesos de inclusión, desde el respeto por la diferencia cultura y de pensamiento.

Por otro lado, desde la práctica pedagógica el docente favorece el desarrollo de competencias a través diversas metodologías por ejemplo el trabajo cooperativo, autónomo o por proyectos buscando que el estudiante logre involucrarse cognoscitiva y activamente en el aprendizaje y a su vez se forme en una cultura de comunidad en el que debe valorar la responsabilidad y corresponsabilidad claves exitosas para interactuar en la sociedad. Pero esta interacción constante en el proceso formativo le exige realimentación objetiva y positiva frente al seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes para proporcionar estrategias que mejoren y reorienten el alcance de competencias que den razón de los desempeños alcanzados de los educandos para Saber Ser, Saber hacer y Saber Convivir en diferentes contextos.

Al respecto Creemers, Kyriakidēs y Antoniou (2013; citado por Godoy, Varas, Martínez, Triviño y Meyer (2016).) sostiene que:

“La efectividad de la enseñanza se refiere a la capacidad de los docentes de poner en práctica, en el aula, intervenciones que promuevan el aprendizaje y el desarrollo armónico de los estudiantes que los lleve a situarse en realidades concretas dentro de un campo formativo que le permita reconocer su interacción en diversos contextos.”

Las tendencias actuales frente a los procesos de enseñanza, incitan a que el docente debe poseer habilidades y destrezas para involucrar en la práctica educativa, incorporación de la tecnología, la investigación, el trabajo a través de estudios de caso, la solución a problemáticas sociales-ambientales, desarrollo de pensamiento crítico, entre otras estrategias que facilitaran el alcance de aprendizajes significativos en los estudiantes donde ellos

encuentren sentido para lo que se forman y lo que la sociedad espera de dicho proceso formativo. Frente a lo anterior exige al docente cambio en la cultura de la enseñanza, pasar de un momento tradicional a uno de innovación y aseguramiento de la calidad del aprendizaje.

Centrar la dinámica de la enseñanza en función de los aprendizajes y desarrollo de competencias integrales marcan una de las nuevas tendencias que ha de desarrollar el docente en la formación del estudiante según las perspectivas curriculares previstas. En tal sentido, Llano, Gutiérrez, Rodríguez, Núñez, Maso y Rojas (2016) dicen:

“Las orientaciones curriculares, constituyen un abordaje pedagógico del proceso docente que se realiza con el propósito de lograr objetivos generales relacionados con determinados conocimientos, habilidades y modos de actuación profesional que son clave en la formación y que no es posible lograrlos con la debida profundidad desde la óptica de una sola disciplina o asignatura académica.”

El docente debe fundamentar en la enseñanza la interdisciplinariedad de competencias que permitan una formación integral en los estudiantes, dotándolos de esta manera de potencialidades personales, intelectuales, sociales, técnicas, laborales y ciudadanas que le facilitaran comprender las particularidades de una sociedad globalizada en donde tendrá que interactuar responsable y corresponsablemente mejorando la calidad de vida de sí mismos, de sus familias y del entorno que lo rodea. Desde esta perspectiva, el docente puede perfeccionar el proceso de enseñanza–aprendizaje con acciones metodológicas innovadoras y motivacionales para el estudiante, que sin pensar van dando cuenta de una gama de aprendizajes que se conectan para potencializar el conocimiento, habilidades y destrezas de los educandos.

La nueva cultura de la enseñanza orienta al docente a la motivación por el aprendizaje, desde un clima de confianza y oportunidad para alcanzar niveles de desempeño y competencias, promoviendo el trabajo colaborativo y el comportamiento ético personal, social y comunitario. Al respecto Parra, Tobón y López (2015) fundamentan el nuevo rol de los docentes el cual *implica centrarse en lograr que los estudiantes sean los protagonistas de su formación y ellos mismos contribuyan a una mejor calidad de vida, el tejido social, el desarrollo socioeconómico y la sustentabilidad ambiental*. Desde esta perspectiva, la innovación en las estrategias de enseñanza permite que los estudiantes se interesen por los problemas socio-económicos y manifiesten iniciativas por buscar soluciones a los mismos.

Poseer efectividad en la enseñanza, no está solo delimitado en la base curricular sobre la que se formó el docente en una disciplina particular, esta se logra a través de la experiencia en la interacción docente y estudiante en función de la formación para la vida. A su vez se mejoran los desempeños en la enseñanza a través del trabajo cooperativo entre comunidades de aprendizaje, en donde se comparten experiencias u inquietudes para ser exitosos en la formación de los educandos. En este sentido dice Krichesky y Murillo (2017), cuando afirma que:

“La colaboración puede resultar estratégica para el docente en la medida en la que lo nutra de nuevas herramientas pedagógicas ante los problemas concretos de su práctica, reforzando así su autonomía y capacidad de decisión. Por ello necesitan trabajar en entornos colaborativos donde abunde el apoyo mutuo, las responsabilidades compartidas y la reflexión sistemática.”

Por lo tanto, el docente, en su rol de facilitador emisor, tiene funciones que exigen competencias y habilidades complementarias a su labor formativa, con el fin de hacer eficientes los recursos que ofrece los actuales contextos, como es el uso de las nuevas tecnologías, los paradigmas educativos y tendencias modernas para garantizar mayores aprendizajes, hacen que debe comprenderlas, asimilarlas y aplicarlas desde el crecimiento profesional y social frene al campo de la educación.

2.4.2. Consideraciones desde el aprendizaje.

El aprendizaje es el proceso de construcción de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, que mediante la enseñanza se vincula al desarrollo del ser humano, el entorno y las oportunidades de vida que le brinda la sociedad en el contexto socio-económico. En tal sentido las actuales tendencias en educación valoran los contextos formativos donde los docentes, permitan a los estudiantes a aprender, desaprender y reaprender en la actualización constante del conocimiento. Motivo por el cual Vidal y Fernández (2015) afirman que:

“Aprender a desaprender es dejar de hacer lo mismo de la misma manera. Es decir, encontrar o descubrir que sí existen otros caminos que permiten llegar al mismo lugar, dejando las limitaciones que comúnmente tenemos, por otras que no hemos experimentado. Reaprender, es volver a experimentar mediante un proceso voluntario, utilizando nuevos patrones para resignificar y recodificar experiencias.”

El aprendizaje debe fortalecer al estudiante en su capacidad para redimensionar conocimientos a priori encontrando sentido a nuevos conceptos desde su aplicabilidad en diversos contextos. Aprender a desaprender no es olvidar o definir como ineficiente los aprendizajes que el estudiante adquirido en su entorno social y cultural, si no potencializarlo en razón de las necesidades y exigencias de la competitividad e innovación en la cual el educando debe estar a la vanguardia para interactuar exitosamente en la vida socio-profesional y laboral.

La efectividad del aprendizaje está ligada a la fundamentación de la enseñanza impartida por el docente, la cual en primera instancia debe estar concebida en el reconocimiento de potencialidades y dificultades en los estudiantes para la adquisición de conocimiento. Este proceso permite saber los estilos de aprendizaje, rasgos de personalidad, contexto familiar y social que hay en el grupo de formación, facilitando el diseño de estrategias didácticas y pedagógicas que favorecerán el desarrollo de aprendizajes para cada uno de los educandos.

La planificación eficiente que el docente realice en el proceso de enseñanza-aprendizaje permite la eficacia del mismo en la adquisición de conocimiento. La planificación debe contemplar desde el primer momento una comunicación asertiva con los

estudiantes frente a los objetivos, metas de aprendizaje, actividades, productos, espacios de interacción y pactos de convivencia que se darán en determinada clase. Por otro lado, está el diseño de estrategias para la motivación de los estudiantes en la participación autónoma y cooperativa en el proceso formativo, guiar y facilitar el aprendizaje y contextualizar los conocimientos adquiridos para que el educando encuentre sentido de los mismos en situaciones reales donde puede interactuar en lo personal, social, profesional y laboralmente.

La planificación didáctica, debe contener una diversidad de estrategias orientadas a la consolidación de nuevos aprendizajes, por ello su organización implica analizar y organizar intenciones y propósitos formativos a impartir. Desde esta perspectiva, Asencio (2016) sostiene que:

“A esto se suma el andamiaje necesario para que el alumno construya los conocimientos por apropiación de los contenidos, la práctica para aplicarlos y emplearlos en diversas situaciones. Por tanto, no se debe concebir como una actividad técnica de llenar formatos, sino en intenciones educativas que son el resultado de análisis de varios componentes entre los que se destacan los elementos contextuales como la cultura y las condiciones socioeconómicas del entorno donde los estudiantes desempeñan las habilidades cognitivas y aprendizajes previos.”

La planificación didáctica sin lugar a dudas en primera instancia transforma el papel del docente situándolo no solo en las estrategias para la enseñanza sino en mayor rigurosidad en el aprendizaje en la que se espera resultados óptimos, enfatizando en el empleo de metodologías educativas que permiten aproximar el aprendizaje a cada sujeto, de acuerdo a sus características individuales, mediante el uso de múltiples recursos didácticos, que faciliten al docente evidenciar acciones contundentes a cerca de los que se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender y demostrar los conocimientos adquiridos

Alcanzar un nivel de aprendizaje deseado en los estudiantes, requiere en el docente un seguimiento permanente al proceso en cada una de las estrategias diseñadas para tal fin, con el objetivo de ir observando y valorando el progreso de cada educando en el cumplimiento de las metas proyectadas en la clase tanto en fortalezas como dificultades; esta última desde el acompañamiento personalizado a través de actividades teóricas-prácticas que le permitan superar al estudiante dichas falencias y continúe en un proceso satisfactorio en proyección al desarrollo de competencias esperadas.

Para alcanzar aprendizajes significativos designan las técnicas que se emplean en la resolución de tareas específicas a la hora de aprender. En tal sentido Valle, González, Cuevas & Fernández (1998; citado por Freiberg, Ledesma y Fernández, 2017), sostienen que:

“Las cognitivas remiten a técnicas para aprender, codificar, comprender y recordar la información en función de determinadas metas de aprendizaje. Las metacognitivas se vinculan con la planificación, control y evaluación que hacen los estudiantes de sus procesos mentales. Las afectivas se relacionan con los motivos, intenciones, metas y emociones que intervienen en la asimilación de conocimientos.”

La importancia del diseño y puesta en marcha de nuevas prácticas pedagógicas es un desafío que debe llevarse a cabo para mejorar los aprendizajes, dando interés al uso de

estrategias cognitivas y metacognitivas en los procesos formativos que permita a los estudiantes procesar la información con mayor facilidad y eficacia generando así positivismo ligado al éxito académico en el alcance de competencias y desempeños esperados en la vida personal, social y laboral

El boom de las estrategias pedagógicas está centrado en el uso de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de enseñanza, en razón de fortalecer los aprendizajes, desde espacio más interactivos para los estudiantes. En tal sentido Zapata (2015) *sitúa producir el aprendizaje en entornos virtuales y de redes se consideran como válido para establecer horizontes, objetivos, líneas y temas relacionados para conseguir aprendizajes de más calidad en relación a objetivos específicos*, los recursos tecnológicos desde la amplia posibilidad de interacción en redes educativas, constituye un mecanismo para la activación cognitiva en el aprendizaje debido a la gran variedad de actividades que facilitan adquisición del conocimiento al estudiante de manera exitosa.

Sin lugar a dudas el proceso de aprendizaje es una actividad compleja para los estudiantes, debido a las características particulares de orden cognitivo, actitudinal y procedimental que cada uno posee para alcanzar niveles satisfactorios en cuanto a competencias y desempeños o por su efecto las dificultades que debe enfrentar para superar las mismas. Por lo tanto el papel del docente, ya que trabaja con un recurso tan deslumbrante como el intelecto humano, implica asistir, acompañar y estimular el saber, el hacer, el aprender y el ser de sus estudiantes. Desde esta perspectiva Garrote y Jiménez (2016) sostienen que:

“El docente debe transmitir a los estudiantes las estrategias de aprendizaje necesarias para que alcancen una motivación en el aprendizaje que le permita satisfacer sus necesidades de conocimiento. Todo ello debemos acompañarlo de unas correctas técnicas de estudio por parte de los estudiantes y un método de enseñanza y evaluación acorde por parte de los docentes.”

En esa tarea de adquisición y retroalimentación de nuevos conocimientos que en diversos momentos resulta compleja tanto para el docente como el estudiante, por lo que la motivación se constituye en un instrumento clave para que el educando gane confianza en sí mismo, supere barreras y conciba la formación como una oportunidad construir un proyecto de vida. Por lo tanto la motivación en el aula ordena y dirige el comportamiento convirtiéndose así en una matriz importante del proceso de enseñanza-aprendizaje para aprender y desarrollar conocimientos, actitudes en los procesos académicos, sociales y de vida laboral.

2.5. POLÍTICAS DE FORMACIÓN LABORAL.

Teniendo en cuenta los aportes de Fiszbein, Cumsille y Cueva (2016), en la actualidad las políticas de formación para el trabajo deben ser una respuesta al desarrollo y fortalecimiento de tres habilidades críticas:

“Las habilidades básicas (la alfabetización fundamental y las habilidades matemáticas), las habilidades técnicas (capacitación especializada y en el entrenamiento en el trabajo) y las habilidades socioemocionales (resolución de problemas y habilidades de comunicación, la habilidad para priorizar tareas, para trabajar como parte de un equipo, entre otras, y que se adquieren tanto dentro como fuera de las escuelas, incluyendo en el hogar, la comunidad y el trabajo).”

Sin embargo, el desarrollo de estas habilidades, de acuerdo con el II foro Internacional para el trabajo y desarrollo humano (2013), deben tenerse en cuenta las particularidades de los sectores productivos, cuyos principios son la calidad para la competitividad, donde las políticas educativas se convierten en acciones fundamentales para contribuir al mercado laboral y al desarrollo socio-económico. Para la Unesco (2015), una estrategia de mejoramiento de calidad, debe garantizar y promover oportunidades de aprendizaje desde una dimensión integral para la formación laboral que permita mejores niveles de desempeño para la vida productiva y el desarrollo sostenible.

Por lo tanto, en función de la vida productiva y desarrollo sostenible para la UNESCO (2017), es necesario el desarrollo de diversas competencias laborales, transversales y específicas que permitan en el trabajador incidir de una manera más significativa en fundamentos para la vida diaria y el trabajo decente, ya que la carencia de las mismas en los procesos formativos dificultan incorporarse de manera estable al mercado laboral. A propósito Raciti, Vera y Giuliano (2016), consideran que tales competencias permiten conseguir logros efectivos en una gran gama de trabajos y su manejo juega un papel fundamental en el desarrollo personal, en la inserción laboral y en la empleabilidad beneficiándose todos los actores involucrados en el proceso empresarial productivo.

En tal sentido, la OCDE (2012; citado por García y Cárdenas, 2018) sector educativo y empresas deben recopilar evidencias *sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaborar programas de estudio actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación*”; lo anterior con miras a incrementar la productividad, la capacidad de aprendizaje y el acceso a la información, dirigida a la inserción laboral e impulsar y orientar a la persona para la mejor interacción para el emprendimiento y la búsqueda del primer empleo, etc.

Al respecto la CEPAL (2014) argumenta que para elaborar programas de formación, debe tenerse en cuenta, que estos partan de la experiencia laboral real, es decir que exista demanda, flexibilidad para adaptar los procesos formativos a las necesidades de los contextos, enfocados en habilidades básicas, específicas y transversales necesaria para que la persona interactúe en ambientes laborales y con respuesta a políticas internacionales y nacionales ajustadas al mercado del trabajo que no es estático sino cambiante.

La OCDE (2019) hace énfasis en la proyección de programas formativos laborales con un alto nivel de competencias influyendo en las expectativas de los estudiantes y sus territorios, que como lo ratifica Torres, Badillo y Ramírez (2014) se configura en el saber qué enseñar, cómo enseñar, a quiénes se enseña y para qué, desde la perspectiva de las

necesidades del desarrollo económico y social y, más concretamente, de las demandas del sistema productivo.

Para Colombia las políticas de formación para el trabajo están definidas en el marco del servicio nacional de aprendizaje SENA y en las orientaciones generales contempladas en la formación para el trabajo y desarrollo humano. El SENA (2016), fundamenta 2 políticas importantes: Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo fortaleciendo los planes regionales de desarrollo desde la productividad y competitividad. A su vez el MEN (2010) precisa formar ciudadanos autónomos, conscientes y críticos, que aprenden a aprender para responder con características particulares de liderazgo y disciplina laboral a las demandas cambiantes del mercado productivo desde conocimientos interdisciplinarios para ayudar al fortalecimiento de los estándares de desarrollo económico.

La postura oficial desde el Ministerio de Educación Nacional del Colombia (2002) asegura que para ser consecuentes en la proyección de programas que han de propiciar modelos y enfoques que lleven al estudiante al desarrollo de habilidades para la comprensión, interacción y transformación del mundo en el que vive; al respecto Salas (2005) argumenta que es fundamental impartir una formación que permita al estudiante ubicarse como líder agente de transformación competitiva en la sociedad potencializando los diversos contextos socioproductivos en el que promueva escenarios para el desarrollo sostenible, la innovación y la competitividad.

2.6. ENFOQUE TERRITORIAL.

La importancia de comprender el enfoque territorial facilita interiorizar en los objetivos que constituyen el mismo y su factor de incidencia en los verdaderos cambios socioeconómicos de las regiones. El concepto se define según Andrade (2017), *como un conjunto de políticas formuladas con arreglo a las condiciones peculiares de los territorios, sus recursos, accidentes, características, historias, etc, donde se concibe como un sistema de elementos que interactúan entre si y que son mutuamente interdependientes*, también para Carvajal (2017) se comprende *como un proceso centrado en el tema del desarrollo, que solo se puede lograr mediante acciones articuladas con miras a producir cambios socioeconómicos, ambientales y la redirección de las políticas públicas*. Desde esta perspectiva, el enfoque territorial se presenta una forma diferente de percibir el desarrollo y proponer una utilización eficiente e inteligente de administrar el territorio, para marginar los distintos males que lo aquejan.

Un mayor conocimiento de la realidad económica, social y cultural que se deriva de la proximidad a diferentes territorios, permite un diseño más específico de las políticas de fenómeno productivo y empleo. Por lo tanto, *es necesario la planeación participativa para que entre autoridades y comunidades se piense en las características y necesidades del*

territorio, en las respuestas a esas necesidades, y de manera metódica y concertada se construyan planes para transformar esos territorios (Jaramillo, 2015). Establecer cooperación entre los actores territoriales a fin de establecer el tejido productivo territorial, junto con las instituciones educativas, las organizaciones de asistencia técnica y un sector empresarial comprometido con la inversión productiva y el empleo en cada territorio.

Actualmente las exigencias planteadas por el contexto de la globalización y la crisis climática, junto a los procesos de integración económica, se requiere de una mirada centrada en los enfoques territoriales, en el que hay que dejar el interés primordial en las problemáticas de las grandes empresas y ser objetivos en las necesidades de los sistemas productivos locales con el fin de crear y garantizar condiciones de fortalecimiento de la base productiva de un respectivo territorio. En este sentido, según las perspectivas de Páez (1998; citado por Matiz, 2015) *se concibe el desarrollo como un proceso de producción y reproducción social que le permite a todos los seres humanos desarrollar sus actividades cotidianas, así como potenciar y conservar el entorno que los rodea.*

Los cambios tecnológicos, económicos, sociales, culturales e ideológicos han dado un nuevo impulso al desarrollo económico caracterizado por el creciente papel que desempeñan los actores locales en el mismo. Por esta razón, *las políticas centradas en territorio implican la posibilidad de desafío local, ya que en la planeación se vislumbra un futuro en común y se encuentran las sinergias necesarias para poner al servicio ideas que favorecen a toda la sociedad* (Andrade, 2017). El alcance de proyección de un enfoque territorial, se convierte en una función de la incorporación del territorio socialmente organizado y la capacidad de este para incorporar innovaciones necesarias para el desarrollo productivo y empresarial.

Según Parra, Arguello, Díaz y Leiva (2015), afirman que:

“La prestación de servicios en creciente demanda como los ambientales, de transformación, de mercadeo diferenciado, de productos limpios, de turismo rural, entre otros, constituyen alternativas de diversificación de la actividad rural que posibilitan el emprendimiento, pero que exigen nuevos perfiles cognitivos, ocupacionales y actitudinales en los habitantes rurales.”

Frente a lo anterior, se requiere de acciones orientadas a la creación de enfoques territoriales favorables para el desarrollo innovador y la promoción de nuevas empresas que en la actualidad deben caracterizarse en la producción sostenible y medio ambientales en donde se deben promover las empresas locales de acuerdo a los contextos productivos de cada región.

Desde el plan de desarrollo municipal 2020-2023, de San Vicente del Caguán, el municipio tiene evidencias de procesos de articulación nulos y/o inexistentes en desarrollos tecnológicos e innovadores; además no existe articulación alguna entre los diferentes entes gubernamentales para el desarrollo y financiamiento empresarial; la ganadería se maneja en su gran parte de forma tradicional, bajo un sistema de producción extensivo. La económica está representada por actividades agrícolas entre las que sobresalen los cultivos de productos tradicionales como plátano, yuca, maíz, frijón, caña panelera y frutales como arazá, piña, café

y chontaduro principalmente; igualmente se reportan algunas hectáreas establecidas en caucho.

Las actividades pecuarias se relacionan básicamente con la cría de ganado vacuno de ceba y doble propósito, para los cuales se cuenta con cerca de 1.200.000 hectáreas y 513.990 cabezas de ganado destinadas a esta actividad, y en menor proporción con porcicultura y avicultura. La actividad minera se reduce al aprovechamiento de material de arrastre y a la minería de aluvión, y actualmente se realiza exploración de hidrocarburos. Se requiere tecnificar el campo mediante la adquisición de maquinaria para mejorar el desarrollo económico, con el objetivo de generar industria en el municipio; así como la implementación de procesos que tengan que ver con la ciencia, tecnología e innovación; ligado a esto es necesario crear cultura empresarial para la comercialización de los productos transformados.

Dentro de los planes de acción del programa de desarrollo con enfoque territorial para la cuenca del Caguán y piedemonte caqueteno, en donde está inmerso el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá, según el PATR (2019) *el pilar cuatro educación rural y primera infancia en el objetivo dos, se prioriza la formación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), fortaleciendo las competencias laborales y el desarrollo de la región.*

En tal sentido el foco de interés por las competencias laborales se convierte para el municipio de San Vicente del Caguán en un tema importante que debe ser analizado y reajustado en las instituciones educativas de educación media y para el trabajo y desarrollo humano en su efectividad para promover el desarrollo socioeconómico de la región.

El enfoque territorial visto desde las puestas en marcha del actual gobierno municipal a través del plan de desarrollo, *se hace énfasis en incentivar los cultivos agrícolas, mejorar la comercialización, fortalecer los mercados campesinos, la agroindustria y la transformación primaria* (PDT,2020-2023), lo que sin lugar a dudas, se convierte en centros de atención que deben ser objeto de fortalecimiento de los actuales y nuevos programas de formación para el trabajo en el municipio de San Vicente del Caguán en el fortalecimiento de las competencias: empresariales y para el emprendimiento, organizacionales y tecnológicas, que hacen parte de las competencias laborales generales que requiere toda persona para optimizar su desempeño en el ámbito laboral desde y para la región.

Así mismo, el PATR (2019) enfatiza en su objetivo uno y dos:

“dar un valor agregado en impulsar líneas productivas agropecuarias existentes y promisorias, con la implementación de proyectos sostenibles con enfoque de cadena de valor como promover los canales de comercialización directo a los productos generados por las actividades agropecuarias.”

Se busca entonces para el municipio un cambio de mentalidad para sumir nuevos paradigmas de producción, generando identidad en los productos que se producen y activando la economía local en donde se requiere formación de calidad de los campesinos educados para la productividad y la gremialidad en donde se pueda ver el campo como una empresa. Motivo por el cual estos escenarios de interés educativo se convierten en insumos

que permitirán a las instituciones formadoras para el trabajo direccionar los procesos de enseñanza y aprendizaje para poder ser más eficientes y efectivos en ofrecer formación acorde al contexto.

Para enfrentar los nuevos retos que deberán asumir las instituciones educativas en un escenario de postconflicto, es apostarle a una formación para la inserción laboral, bajo lineamientos de competencias solidas apropiadas para el desarrollo del mercado laboral; no solo para el ingreso a las empresas, sino también a generar ingresos desde iniciativas de emprendimiento, que permita consolidar proyectos de vida estables y de beneficio común.

En este sentido Vecino (2015; citado por Hernández, 2016) sostiene:

“La inclusión social en las empresas, como estrategia para cerrar las brechas emocionales y económicas de quienes han padecido el rigor de la violencia, obliga a establecer modelos de gerenciales orientados a interpretar la productividad desde un enfoque mucho más participativo e incluyente.”

Por tanto, las organizaciones empresariales influyen directamente en el funcionamiento del país y en sus habitantes, impactan en los indicadores económicos y en la realidad socio-económica de los mismos; razón por la cual, la participación de las organizaciones frente a las realidades propias de cada región y el papel que tienen en estos escenarios, se precisa en la garantía y fortalecimiento de condiciones dignas y de interacción social de las personas para favorecer su calidad de vida.

En tal sentido para Asprilla (2017) *el currículo debe girar en torno a las personas, como individuos y colectividad de individuos que aunque puedan presentar situaciones similares, hay en ellos una significativa heterogeneidad de aprendizajes, para lo cual se requiere un proceso social, participativo y solidario.* En consecuencia, el currículo debe posibilitar aprender hacer, y a convivir desde procesos de información y actualización para responder a sociedades y situaciones cambiantes, buscando que desde la formación se dé respuesta a los problemas estructurales de la región.

Es decir, el currículo se construye, en la medida en que propicia oportunidades para que las personas desarrollen y amplíen destrezas en diversos ámbitos, aumenten y mejoren capacidad de decidir por sí mismos, evaluar y discernir, expresarse libremente y de capacitarse para examinar posibles opciones de acuerdo con sus propias experiencias, expectativas y necesidades, favoreciendo su integración con procesos más amplios de desarrollo.

Al respecto Hoyos y Cabezas (2014) fundamentan que:

“Enfocar el sistema educativo en mejorar las competencias, es considerar el nivel de enseñanza durante el proceso formativo, el cual debe estar dirigido a fortalecer el capital humano, con el fin de mejorar la inserción laboral, haciendo posible mayor productividad, mayores salarios y mayor calidad de vida.”

Motivo por el cual, la formación laboral debería pasar por una muy buena fundamentación académica técnica que ayuden a generar ingresos a fin de cerrar la brecha

de la inequidad, actualmente existente, como lo menciona Ortiz (2019) más importante aún, a través de la formación ética ayudar al entendimiento de los orígenes sociales del conflicto, sus factores y posibles intervenciones. De esta manera, las instituciones educativas, pueden asociarse con empresas a fin de identificar vacíos y habilidades de los egresados y de este modo desarrollar estrategias para participar en programas de formación complementaria que permita mejorar las empleabilidad de los jóvenes.

La perspectiva de enfoque territorial proyectado en el plan de desarrollo 2018-2022, busca conectar territorios e impulsar el crecimiento y la productividad según la vocación de cada región, para dinamizar la generación de ingresos y oportunidades, lo que se constituye una visión claramente definida que se ajusta a la búsqueda de identidad territorial que fortalezca los niveles de desarrollo socioeconómico prevaleciendo mejor calidad de vida para las personas. En este sentido, el Gobierno nacional de Duque, focaliza a la región de la Amazonia, en el que está inmerso el departamento del Caquetá y el municipio de San Vicente del Caguán, desde apuestas estratégicas que busquen un desarrollo y crecimiento económico que favorezcan la preservación del patrimonio natural y cultural en función de un modelo de desarrollo sostenible y diferencial.

Esta iniciativa tiene su grado de importancia, puesto que al interior de los departamentos se evidencian diferencias importantes. Según lo expuesto por el DNP (2019), se afirma que:

“Caquetá concentra su actividad en labores agropecuarias (16,7 %), principalmente en ganadería, mientras que el Putumayo lo hace en el sector de hidrocarburos (34,8 %). De no llevarse a cabo de manera sostenible, estas dos actividades pueden contribuir a la degradación del potencial ambiental de la región, donde la expansión de la frontera agrícola y la deforestación representan la mayor amenaza para la conservación de los bosques y la estructura ecológica principal que concentra el 58,4 % de la deforestación nacional.”

Lo anterior, hace que se encaminen políticas públicas de manera específica para la región, que contribuyan a la protección y conservación de los recursos naturales de la Amazonia, frenar la deforestación, promover la reconseración de actividades productivas, estabilizar la expansión de la frontera agrícola y sensibilizar, formar y crear nuevas perspectivas productivas para potencializar la identidad de productos propios de la región proyectando a la innovación y competitividad en la consolidación de pequeñas empresas, adquiriendo mejores y mayores compromisos de respeto y cuidado por la ecología representativa del contexto.

El DNP (2019), prevé el desarrollo de modelos productivos sostenibles asociados a la agrobiodiversidad y al biocomercio que aporten en el reconocimiento y diversificación de actividades productivas y que tengan en cuenta el capital biodiverso con el que cuenta la región, convirtiéndose en un conjunto de estrategias que van acorde a las realidades y necesidades que requiere el departamento del Caquetá en la búsqueda de impulsar alternativas económicas que estén a las vanguardias de la economía mundial; razón por la cual, el fomento de negocios verdes, la diversificación productiva, la reconseración, el

fortalecimiento de las buenas prácticas agrícolas y la investigación sobre productos amazónicos y su incursión en la bionomía, se convierten en focos de interés y puntos de partida para las instituciones educativas formales y no formales en la región.

Para llegar a este cimiento, se requiere de una revisión de los actuales lineamientos para la educación media y posmedia, en el fomento de competencias laborales, pues desde las actuales políticas de productividad y competitividad para el país, se requiere un alto nivel en *el desarrollo de competencias para el emprendimiento como la lectura del entorno, la iniciativa, la creatividad, la solución de problemas, el diseño de planes y proyectos productivos, las buenas prácticas de gobierno corporativo y la tolerancia al riesgo* y a su vez una mejor consolidación de competencias socioemocionales, ciudadanas y financieras para la construcción del proyecto de vida de los jóvenes y futuras generaciones. En este sentido, direccionar los actuales procesos formativos de la formación media, en cuanto al desarrollo de competencias laborales, permitirá que se trabaje en razón de ser de una política nacional realmente pertinente a los enfoques territoriales, donde la educación cumple una tarea realmente valiosa e importante si hay un interés particular por favorecer las competencias para el emprendimiento, las competencias para el entorno rural con perspectiva de desarrollo sostenible.

2.7. EDUCACIÓN FORMAL E INTEGRALIDAD DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL.

La efectividad de en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la educación media académica, técnica y de formación para el trabajo y desarrollo humano, está directamente relacionada con la eficacia de como los procesos curriculares favorecen la inserción y estabilidad laboral de los egresados, como la continuidad de la educación superior, fundamentados en el desarrollo de competencias y desempeños realmente pertinentes y necesarios para que los estudiantes en su trayectoria laboral y académica se desenvuelvan satisfactoriamente. En tal sentido Arguelles, Quijano, Fajardo y Medina (2017), consideran que:

“La estabilidad o la superación dentro de la estructura laboral, dependerán en gran medida de la educación y formación que los individuos tengan, por consiguiente el principal papel de las instituciones educativas es reconocer y atender adecuadamente todas las necesidades de educación y formación específicas, ya que esto será el máximo aporte que pueda dar para el logro del desarrollo económico.”

Como lo describen los autores, hoy en día se está ante una necesidades de un mundo laboral tan cambiante que exige a las instituciones educativas formales y no formales, que adopte una postura principal en la difusión, uso, análisis y producción de conocimientos, en los procesos pedagógicos, debiendo enfrentar los retos de formación de profesionales competentes con un aprendizaje que se refleje en desempeños frente a contextos cambiantes

en el entorno laboral, sobre todo con habilidades para aprender y aplicar, decidir y ser autocrítico.

2.7.1. Objetivos de la educación formal y no formal.

Desde la ley general de educación en Colombia, se define en la sección cuarta del capítulo uno del artículo 27 y 28 la educación media un nivel académico que *se desarrolla en los grados décimo (10°) y undécimo (11°) con el fin de comprender ideas, valores universales y la preparación del estudiante a la educación superior y al trabajo, siendo esta de carácter académico o técnico* (MEN, 1994). Es decir el nivel de educación media, debe fundamentar sus procesos curriculares a una dimensión integral del educando en cuanto al desarrollo y alcance de competencias, desempeños y conocimientos que le permitan al culminar el bachiller académico o técnico poder continuar con los estudios de formación profesional o incorporarse y mantenerse en el mercado laboral.

Desde esta perspectiva el objetivo de la educación media académica han de permitir al estudiante, según sus intereses y capacidades, profundizar en un campo específico de las ciencias, las artes o las humanidades y acceder a la educación superior. Lo anterior requiere que las instituciones educativas dentro de los procesos pedagógicos estructuren bien los procesos de enseñanza-aprendizaje que faciliten el alcance efectivo de la media desde el carácter académico. Es por ello que dicho objetivo, según Velazco, Gómez y López (2018) *giran en torno a cuatro aspectos: adquirir el conocimiento de las matemáticas y las ciencias y aplicarlo en situaciones de la vida diaria, aprender diferentes técnicas para abordar problemas, desarrollar un pensamiento crítico, y desarrollar habilidades para trabajar en equipo.*

Por otro lado los objetivos de la media técnica están enmarcados para desde el Ministerio de Educación Nacional en:

La formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica (MEN, 1994).

La educación media técnica ha de responder a una formación integral a través de un conjunto de competencias laborales generales requeridas en el mundo del trabajo que les confiera a los estudiantes una base de adaptabilidad y polivalencia para oportunidades laborales y educativas en continua evolución con la educación superior. Por esta razón, un buen diseño curricular en las instituciones educativas en este nivel educativo, incrementa las posibilidades de inclusión de los estudiantes a los entornos laborales y a la optimización de los aprendizajes básicos y elementales para dar continuidad a los procesos formativos.

A su vez, en el capítulo dos, artículo 37 y 38, los objetivos de la educación no formal, en el que está inmersa las instituciones educativas para el trabajo y desarrollo humano tiene

como fundamento, *promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento, la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional, técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales, la participación ciudadana y comunitaria.* En este sentido, se busca que las instituciones educativas dentro de sus procesos curriculares desarrollen en los estudiantes competencias y desempeños para la inserción al mercado laboral, desde la actualización constante de conocimientos y habilidades, buscando impacto en la productividad y competitividad desde diversos entornos laborales.

Se considera entonces que esta relación dual de educación formal y no formal, desde las perspectivas de desarrollo de competencias para el fortalecimiento laboral y académico, estaría dimensionado en el siguiente gráfico.

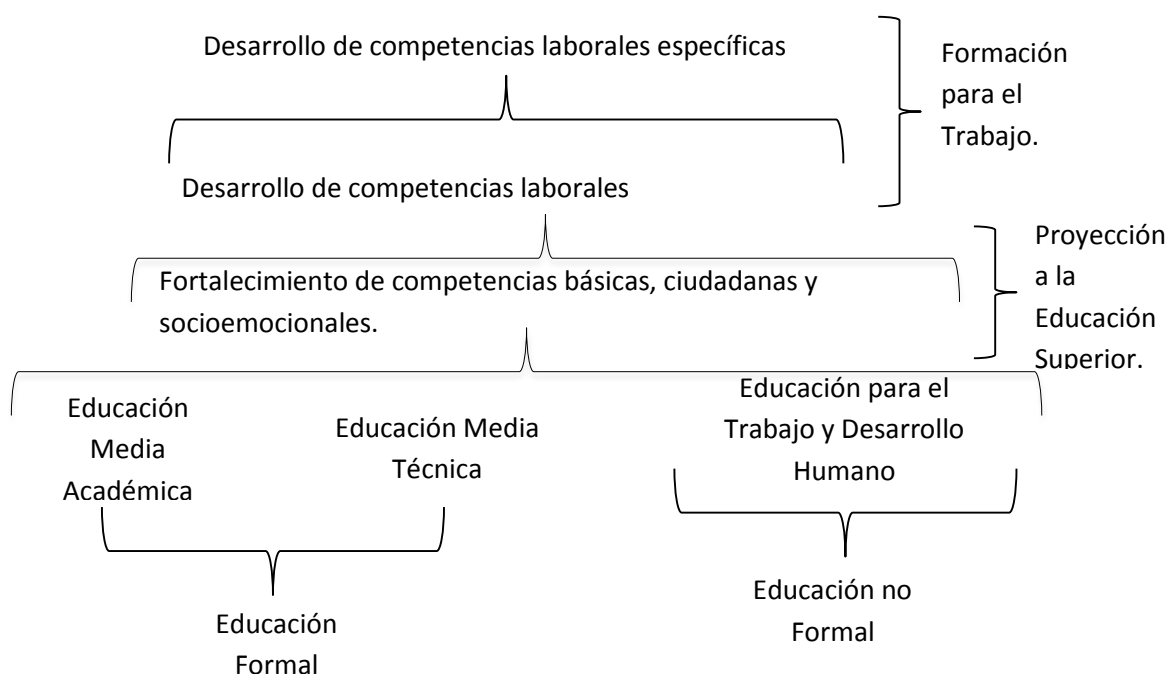


Grafico 7. Relación dual educación formal y no formal. Fuente: Elaboracion Propia

Como se puede apreciar la dinámica de integralidad de desarrollo de competencias, están integradas tanto en la educación formal y no formal como objetivo principal el fortalecimiento de competencias básicas-lectura, escritura y habilidades matemáticas-ciudadanas y socioemocionales dimensionando el alcance de competencias laborales generales. Su diferenciación radica entonces solo en el desarrollo de competencias laborales específicas que estarían precisadas en la media técnica y en la formación para el trabajo y desarrollo humano.

2.7.2. Finalidades de las instituciones educativas formales y no formales

Di Doménico (2010; citado por Muñoz, 2015) sostiene que *es necesario pensar en programas de intervención frente al problema de desempleo que sean eficaces a la realidad concreta de cada territorio*, de manera que no es más que la búsqueda de respuestas formativas que se puedan desarrollar en un contexto determinado en el que se puedan acceder a empleos seguros y permanentes propiciando una mayor y mejor interacción entre las instituciones formadoras, los aprendices y los entes de tejido empresarial.

Por otro lado, la formación técnica laboral, tienen como principales retos y quizás el principal de las organizaciones educativas *radica en propiciar las condiciones organizacionales necesarias para que se alcance un nivel óptimo de identidad y cohesión en la organización en busca de la calidad de la educación que se ofrece* (Garbanzo, 2016). Así pues teniendo en cuenta que la educación se posesiona como el motor de búsqueda del desarrollo social que se ha de construir en forma integral para eliminar las brechas existentes a nivel socio-económico, hace que las instituciones educativas evidencien líneas bases deseadas para responder en forma eficiente a las transformaciones sociales derivadas de los fenómenos de la globalización de nuestros tiempos.

Una de las realidades que no favorecen lo anterior, *está en que los niveles de exigencia de educabilidad y la escasa flexibilidad de las mallas curriculares inciden en las trayectorias académicas de los estudiantes, reduciendo la eficiencia educativa en un retraso progresivo a la inserción laboral* (Rodríguez y Castillo. 2015). En este sentido, la regulación del mercado educativo técnico laboral y la reorientación de las prioridades de la política educativa institucional permiten el potencial de ser más plausibles, eficiente y racional de la formación en términos de acceso, calidad y pertinencia que asegure un adecuado y eficiente proceso de inserción en el trabajo.

Al respecto Villanueva (2014), menciona:

“La enseñanza-aprendizaje, se comprende en la formación, durante el desarrollo de competencias en el saber haciendo, superando la mera transmisión de conocimientos teóricos, para lo que constituye un enfoque centrado en los participantes como eje del aprendizaje, orientado al desarrollo de saberes y a la capacidad de ponerlos en juego en situaciones reales de trabajo.”

En efecto, en un mundo que día tras día es más competitivo, las personas afrontan el desafío de insertasen, mantenerse y movilizarse dentro de una estructura laboral; en tanto las instituciones formadoras deberían estar en constantes modificaciones de algunos aspectos curriculares, doctrinarios y académicos con el fin de introducir en la formación el contexto social que demanda conjuntamente con el plano económico, político y empresarial que se requiera.

Así mismo, Wurgolft (1998; citado por Parra y Rodríguez 2015), plantea que *la formación como capacidad efectiva, permite llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, donde se evidencia que se vive en un mundo cambiante en*

donde constantemente hay que formarse y capacitarse para ser competentes. En tanto, la formación laboral debe evidenciar, los procesos que se dan en el desarrollo de competencias, habilidades y desempeños, para garantizar el capital intelectual que requieren las empresas para el logro de resultados en cuanto a producción competitividad, e innovación.

Implementar procesos de aprendizaje y desarrollo de habilidades relacionadas con la empleabilidad en la aplicación concreta de los conocimientos que se van adquiriendo durante el periodo de estudios, es decir, acortar la distancia entre aprendizaje y experiencia favoreciendo una permanente vinculación con organizaciones productivas -de bienes o servicios- como elementos indispensables en la actualización de cada currículum, entre otros, facilitando una buena formación de habilidades, competencias y desempeños que impulsan el rendimiento de las empresas y estimulan el compromiso para generar progresos en ella.

2.8. DESARROLLO PRODUCTIVO.

Desde un punto de vista amplio e integral, el desarrollo humano, se constituye un fundamento transversal de todas las políticas públicas que debe orientarse hacia el objetivo de aumentar las oportunidades de las personas mediante actuaciones en los territorios en los que habitan, por lo que el reconocimiento un enfoque de desarrollo productivo, puede servir para el diseño de estrategias para potencializar el desarrollo humano, viéndolo más allá que sea una intervención dirigida al ámbito económico, social o espacial por sí solo.

Frente a lo anterior, se infiere que el desarrollo productivo está relacionado con las capacidades y actuaciones de transformación de los factores humanos sobre el territorio, más allá de las potencialidades culturales, ambientales, económicas, sociales y tecnológicas. Por esta razón, la consolidación de un enfoque territorial ordenado y planificado constituye una vía para resolver las dificultades desde el punto de vista socioeconómico, es por ello que un desarrollo humano a una escala territorial, se convierte en una herramienta a utilizar para priorizar decisiones que tienen que ver con el desarrollo futuro de los territorios y localidades del país.

Frente a lo expuesto, según Delgado (2017) *exige capacidad de organización, de participación, poder de influencia, creatividad, pensamiento estratégico, ética ambiental y cultural bajo la égida de la sustentabilidad y la responsabilidad social* para el fomento del desarrollo productivo, desde los procesos formativos, los cuales requieren una mirada más holístico, desde una perspectiva sistémica que no sólo valore lo instrumental del conocimiento visto desde las habilidades y las competencias, sino que estudie, además, la complejidad de actuaciones éticas en la diversidad de las relaciones como por ejemplo el manejo de conflictos y el respeto por las diferencias para unir esfuerzo y transformar las realidades de la región donde se desenvuelven los protagonistas.

Entonces, las bases en las que se ha de sustentar el desarrollo productivo están en el nivel de reconocimiento y necesidades de cada región en particular y el desarrollo humano que se requiere para satisfacer esas necesidades. Esto hace que las políticas públicas territoriales, en el caso de la educación para la formación de individuos autónomos, proactivos, emprendedores y solidarios, requiere por parte de las instituciones educativas un proceso de transformación y adaptabilidad en los procesos curriculares para convertirse en el motor que facilita la consolidación de un enfoque territorial.

Según Parra, Arguello, Díaz y Leiva (2017) requiere:

“Una política educativa que logre una mejora en la capacidad de emprendimiento social, económico y ambiental, que incluya elementos de pensamiento complejo, estratégico y sistémico y el desarrollo de competencias de contextualización, gestión, decisión, concertación y asociatividad.”

En tal sentido, la formación hacia el desarrollo productivo, debe ser diferenciada, según diversas regiones y contextos, la demanda existente y la densidad poblacional, esto implica una importante labor del Ministerio de Educación Nacional, en términos de estándares mínimos de calidad y seguimiento a la calidad de la formación desde la verificación de la pertinencia de los programas educativos existentes en cada territorio o la proyección de nuevos programas que respondan a las particularidades en la educación de jóvenes desde y para la región.

Un desarrollo humano preparado para el fortalecimiento de un desarrollo productivo, *es aquel que se ofrece a personas, organizaciones y la sociedad en general para ampliar o fortalecer el quehacer cotidiano y permitir elevar bienestar social y económico de corto, mediano y largo plazo, facilitando escalar hacia nuevos horizontes de vida* (López, Cruz, Moreno, Martín, Ibarra, 2016), es decir, la base es contribuir al mejoramiento del nivel y la calidad de vida y a la superación de las condiciones de pobreza con el fomento de procesos participativos de innovación tendientes a lograr el desarrollo sostenible y pacífico de las comunidades y la preservación del medio ambiente, fortaleciendo el tejido social, la acumulación de capital básico, el cierre de las brechas (personas, zonas, etnias y géneros) y al fortalecimiento regional.

Frente a lo anterior, es necesario comprender el marco de Plan de Decenal de Educación PND, 2016-2026, (2016) “Para implementar y realizar los ajustes pertinentes a las modalidades del sistema educativo que favorezca propuestas pedagógicas que respondan a las necesidades del territorio”, implica, dimensionar el enfoque curricular donde el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe adaptarse a las características específicas de la región en cuanto a sus necesidades y potencialidades que este demande, para ser aprovechados en escenarios que promuevan el desarrollo de competencias y desempeños necesarios para la productividad, innovación y competitividad.

La curriculización en la formación integral para el desarrollo productivo según los aportes de Martínez (2016) deben permitir el desarrollo de todas las dimensiones de una persona, integrando el saber con el actuar; por lo tanto, el trabajo de institucionalización debe

ser por un lado objetiva en la fundamentación pedagógica para desarrollar habilidades y conocimientos y curricular al integrar saberes a contextos específicos de los estudiantes, configurando el perfil de la persona que se necesita formar para la vida y la región.

En este sentido, para definir el constructo de perfil de persona a formar, se necesita de una mirada holística del entorno del estudiante; para Creemers, Kyriakidēs y Antoniou (2013); citado por Godoy, Varas, Martínez, Triviño y Meyer (2016), es buscar la manera de promover el aprendizaje situado en realidades concretas dentro de un campo formativo para interactuar con el desarrollo de pensamiento; Es decir, ser consecuentes con las propias realidades y necesidades de la región, pues el fin de la educación es ofrecer competencias y desempeños que al estudiante en presente y futuro le sea significativas y las utilices en el diario vivir transformando y generando cambios significativos en beneficio propio, de los demás y su entorno.

La postura educativa -formar para la vida-, debe ser eje primordial en el fortalecimiento interdisciplinar de los diferentes campos del conocimiento al ser integrados a cualquier propuesta formativa para fortalecer el desarrollo productivo, que actualmente se encuentran alejados de conceptos, procedimientos, habilidades y actitudes; pero que requieren que el papel del docente se dirija. Es por ello que Burgos, Avilés y Narváez (2016) proponen, generar escenarios para la formulación de problemas y situaciones reales, que permiten al estudiante enfrentarse a situaciones que exploten su creatividad y desarrollen el pensamiento complejo. Es decir, favorecer el pensamiento crítico reflexivo ya que para aprender a hacer, hay que aprender a reflexionar sobre el propio quehacer.

Desde esta perspectiva, es importante que más allá del desarrollo de aprendizajes, básicos y específicos, la persona necesita cultivar habilidades y destrezas para interactuar en ambientes laborales o socio productivos, en donde las competencias laborales generales-CLG-se convierten en un instrumento de fortalecimiento en el desarrollo productivo en la consolidación de territorialidad. Frente a lo anterior se da sustento a las ideas de Ortega y Fernández (2014) comprender qué ser, para qué ser y cómo ese ser se construye y manifiesta en su propio territorio con el tiempo, es una responsabilidad de las IE. De esta manera, el desarrollo de competencias laborales debe partir de los intereses y expectativas del estudiante frente a lo que ya conoce, lo que necesita conocer y el aporte que ellos darán desde su conocimiento en la construcción de identidad social en el que está inmerso como persona y ciudadano.

El desarrollo de competencias laborales generales y su impacto con el desarrollo productivo, se convierten entonces en otro factor de oportunidad de mejoramiento, lo que exige que desde la postura curricular se dé especial interés en procesos formativos centrados en el paradigma humanista-ontológico. Dada su relevancia, Pérez y Castaño (2016) precisan en la necesidad de que las IE deben ser visionarias en formar personas únicas, diferentes de los demás, con iniciativa, intereses personales de crecer, con capacidad para el desarrollo de

actividades y solucionar problemas en diversos entornos de la vida social y productiva. En este sentido, como ejemplo el aporte de las CLG interpersonales y personales, donde la comunicación asertiva, el manejo de emociones, el trabajo en equipo, el liderazgo y manejo de conflictos pone en función las cualidades y capacidades de la persona para aportar y consolidar proyectos e iniciativas comunes, caracterizadas por la cooperación para promover estrategias que contribuyan al desarrollo de la productividad.

Molano (2018) recomienda “la necesidad de conocer y manejar las propias emociones, tener motivación, reconocer emociones en los demás y sostener las relaciones en el ámbito laboral”. De aquí la importancia en el maestro del conocimiento de sus estudiantes; de sus problemáticas, fortalezas y contexto, del desarrollo de habilidades que permita a la persona comprender la manera de pensar y actuar propio y de los demás, con un adecuado comportamiento bajo principios como el respeto, la tolerancia, la empatía y autorregulación, que favorezcan en el presente y futuro la productividad y convivencia pacífica desde la armonía de las relaciones personales e interpersonales.

Todo el referente teórico, expuesto, lleva a incidir en la importancia de las competencias laborales generales radica en el impacto que estas generen en su contribución a mejorar la calidad de los procesos formativos y favorecer el desarrollo socioeconómico y laboral en una determinada región. En este sentido, las expectativas frente a las necesidades y realidades del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá, en el que está sumergida la investigación, requiere de respuesta que sean viables, factibles y de sostenibilidad en el tiempo para el beneficio social y productivo de la región que ha sido caracterizada por ser escenario de conflictos internos de violencia, pero que también le quiere apostar a un enfoque territorial que se armonice entre el sistema educativo y el económico de la región, aprovechando sus potencialidades para llevarlo a ser altamente productivo.

Desde el plan de desarrollo territorial 2020-2023, el Municipio de San Vicente del Caguán ubicado a 151 kms de Florencia, capital del departamento del Caquetá, fue fundado en el año de 1.898 y se creó mediante el Decreto 963 del 14 de Marzo de 1950, Ley 78 del 15 de Diciembre de 1981, la Ordenanza No. 03 del 12 de Noviembre de 1985 y Ordenanza No. 002 del 29 de Abril de 2003; posee una extensión de 17.873 Km² y es un municipio de sexta (6) categoría, cuya cabecera municipal está localizada de la siguiente manera: 02°06'37" latitud norte y 74°46'07" longitud Oeste; limita al norte los departamentos del Huila y Meta, al sur con los municipios de Solano y Cartagena del Chairá, al este con los departamentos del Meta y Guaviare y el municipio de Solano, al oeste con los municipios de Cartagena del Chairá y Puerto Rico; su altura sobre el nivel de mar es de 900 msnm, la temperatura es de 24,6 °C promedio y su precipitación es de 3.200mm. Es uno de los municipios de mayor extensión de Colombia. En la actualidad el municipio tiene en litigio 10.300 km², lo cual podría generar un área total 28.173 km².

Según el plan de desarrollo territorial, ya mencionado el municipio se prevé en el futuro las bases sociales, ambientales, económicas, culturales, políticas para construir un territorio de convivencia en Paz, ambientalmente sostenible, socialmente equitativo y económicamente competitivo a nivel departamental, regional y nacional, con una estructura organizacional eficiente para promover el desarrollo agroecoturístico y sostenible, tendrá como estrategias de acción una educación pertinente que fortalezca las capacidades de niños, niñas y jóvenes para la productividad y el desarrollo humano, será reconocido como un municipio de alta cultura ambiental de profundo respeto por la naturaleza en una sana convivencia, ofreciendo servicios de calidad y cobertura para la comunidad urbana y rural.

Para el sector rural, dentro del plan de desarrollo territorial de referencia, pretende direccionar los usos actuales del suelo ambientalmente incompatible hacia usos compatibles con la aptitud y vocación de las diferentes zonas del territorio, para garantizar su sostenibilidad ambiental en armonía, con un desarrollo social y económico consolidado, promoviendo la protección, conservación, preservación y manejo sostenible de los ecosistemas frágiles y de alta importancia ambiental. Con esto se busca consolidar procesos de los sistemas productivos de la ganadería y la agricultura, dinamizando paralelamente procesos agroindustriales que permitan sumar valor agregado a materias primas como la leche, la carne, el caucho, el café, la caña panelera y el plátano el cacao entre otros productos.

2.9. PERTINENCIA DE PROGRAMAS FORMATIVOS.

En diferentes países del mundo la formación técnica es reconocida por la medida de su impacto social, no obstante, las mejoras en diversos indicadores laborales, el subempleo e inactividad de un porcentaje de jóvenes y adultos con estudios técnicos evidencian la inadecuación ocupacional que afrontan; igualmente, las empresas identifican dificultades por incorporar trabajo calificado y aparecen, simultáneamente, problemas de sub y sobre utilización de los niveles formativos. En tal sentido *uno de los objetivos de la política laboral es mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través del incremento de sus capacidades y competencias* (Castillo, Ohaco, Scheler, 2014), es decir, el impacto positivo de la formación debe dar respuesta en conocimientos y habilidades para incrementar la posibilidad de inserción laboral, desde una alienación existente entre la formación ofrecida con la oferta trabajo requerido para comprender el grado de correspondencia en su impacto.

Así mismo Gamero (2015), plantea que:

“Las instituciones formales y no formales tienen como objetivo que los individuos acumulen capital humano, a través del conocimiento para insertarse al mercado laboral. Pero, además, ese conocimiento adquirido debe reunir un par de las siguientes condiciones: responder a las necesidades del mercado y su calidad debe ser reconocida por las empresas.”

En este sentido la planificación de la oferta de los programas de formación, es un elemento estratégico que se debe de tomar de manera sistemática y continua por parte de las instituciones de formación técnica laboral, con el fin de garantizar conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo y sostenimiento de las empresas en sentido de mayor productividad y competitividad frente a las dinámicas del mercado que son constantes y exigen a su vez nuevos desempeños al empleado y a la empresa como tal. En esta perspectiva, Bula (2015): sostiene que:

“La importancia del impacto de los programas de formación técnica permiten vislumbrar la calidad de los programas, de la formación y de los centros de enseñanza en relación a las perspectivas del sector productivo y la calidad de vida de los egresados en su inserción laboral.”

Por lo tanto, se entiende que toda institución educativa de formación técnica y para el trabajo ha de enfatizar en la confrontación de información y decisiones con experiencias nacionales e internacionales en las demandas identificadas por el sector productivo frente a la realidad del mundo laboral y las metas de competitividad y productividad. Esta confrontación permitirá ser más asertivos frente a la consolidación de programas que respondan a las necesidades de demanda laboral requeridas en contextos específicos en las que se encuentran situadas las empresas que fomentan desarrollo socio-económico para una región.

Garbanzo (2016) considera *que para lograr pertinencia social, es fundamental apoyarse en una gestión participativa, construida en colectividad y con sustentos sólidos con respecto a lo que acontece en el entorno*, es decir, las instituciones formadoras para el trabajo, además de formar personas competitivas, responsables, solidarias, proactivas y dispuestas a contribuir al desarrollo de la sociedad, tienen además una responsabilidad moral-servir al pueblo y formar profesionales responsables con ética y altos códigos morales.

2.10. INCLUSION SOCIAL.

Actualmente Colombia y particularmente el Municipio de San Vicente del Caguán, vive en un proceso de postconflicto a través de diferentes medios y uno de ellos es la inclusión laboral. Se espera que este escenario aporte nuevos elementos contribuyendo a la estabilidad social de los mismos y al incremento de la productividad del país.

Sepúlveda, Moreno, Tovar, Franco y Villarrago (2015), hacen especial énfasis en la importancia de *la inclusión laboral y su relevancia dentro de la sociedad, enmarcados dentro de un proceso más amplio que es la inserción social*, para enfrentar los nuevos retos que deberán asumir las instituciones educativas formales y no formales de formación técnica laboral, en su apuesta por una formación para la inserción laboral, bajo lineamientos de competencias solidas apropiadas para el desarrollo del mercado laboral; no solo para el

ingreso a las empresas, sino también a generar ingresos desde iniciativas de emprendimiento, que permita consolidar proyectos de vida estables y de beneficio común.

La educación hacia la formación laboral implica acción por parte del docente sobre el estudiante, desde una posición premeditada y sistemática, en el que trata de organizar el contexto donde se produce la enseñanza, favoreciendo el proceso formativo de los educandos desarrollando aprendizajes para el alcance de competencias y desempeños deseados. Por tanto, se debe prevalecer educadores -emocionalmente inteligentes- que puedan cumplir con las necesidades del contexto, de educar a sus estudiantes con un liderazgo democrático; que a través de sus experiencias, puedan enseñar a reconocer, controlar y respetar respetuosamente y claramente sus emociones.

Según Pérez (2016), *la educación para un aprendizaje social y emocional, entendida como el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación*. En este sentido, el manejo de las emociones por parte de los docentes es clave fundamental para poder comprender las de sus estudiantes y no llegar a la afectación de la susceptibilidad que de cierto modo lleve a la generación de conflictos en el proceso de aprendizaje y afecten la dinámica del papel de transformación social de las personas.

El rol protagónico de las instituciones educativas en la inclusión social ha de ser caracterizado por su dominio de sensibilidad y creatividad, que como lo menciona Ramírez y Ramírez (2015) son aspectos fundamentales para formar estudiantes *de cara a los cambios y retos que impone la sociedad actual basados en el entendimiento de las costumbres, las tradiciones y normas de pueblos y comunidades*. De aquí la importancia de ver la educación desde un aspecto de responsabilidad y corresponsabilidad, siendo conscientes de la necesidad de una formación que precise los valores, principios y virtudes de las personas para la convivencia social, caracterizados por el servicio comunitario, el respeto por las diferencias y sensibles en la reconstrucción del tejido social.

Por lo tanto, se requiere que las IE desarrollen currículos con calidad dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que faciliten asegurar el acceso a la cultura universal a todas las personas en igualdad de condiciones y formas que le lleven a formar seres humanos más participativos en el entorno familiar, educativo, público, social, natural, entre otros. En tal sentido Osorio (2016) argumenta:

“La sociedad de la paz, trae consigo la eliminación de barreras que propician la discriminación y exclusión. Se trata hoy de permitir la participación, en el aula, de los grupos con alta diversidad cultural y heterogeneidad que asisten a la escuela y a su vez generan nuevas necesidades de aprendizaje.”

En tal sentido, los objetivos transcendentales de la educación en la formación laboral, no solo está centrado en la productividad y desarrollo, también debe posibilitar un espacio para ofrecer soluciones a las realidades sociales del país, buscando potencializar a las personas en habilidades que contribuyan con una convivencia en paz y sostenible desde el

respeto por los Derechos Humanos y el medio ambiente como el ejercicio de liderazgo para pensar, crear y proyectar proyectos socio productivos y sustentables que beneficien al colectivo regional u comunitario.

Dando soporte a lo descrito, Arboleda (2015) sostiene que *no se trata de solo construcciones del conocimiento en virtud de contexto del estudiante sino que además dinamice la formación de estructuras cognitivo operativas, afectivas, social y ambientalmente sensibles en una dinámica interestructurante*. Es decir, en la enseñanza y aprendizaje en la formación de competencias, se ha de desarrollar en relación a las realidades que deben enfrentar las personas para reconozcan y comprendan que es posible construir un proyecto de vida en armonía social en la región, siendo responsables frente a los intereses personales y comunitarios y el bien común.

Así mismo, enfatiza el SENA (2012; citado por Benavidez y Ospina 2016) *se ha de formar un aprendiz libre, respetuoso, responsable, justo, autónomo, crítico, tolerante, solidario, colaborativo, investigativo, creativo, gestor de su proyecto de vida, innovador, emprendedor y políticamente participativo en un marco de democracia*. Considerar estos aspectos en los procesos de enseñanza y aprendizaje daría mejores niveles de garantía dentro de la formación laboral en una dimensión holística sobre las bases fundamentales de adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, entre otras, que se configuran desde el desarrollo de competencias que le permitan a la persona un nivel de desempeño no solo en un orden laboral sino también de interacción social.

2.11. ARTICULACION DEL CAPITAL HUMANO.

2.11.1. Fundamentación del desarrollo de capital humano.

La teoría del capital humano, se puede ver como el proceso histórico de evolución que ha estado marcado por una mirada funcionalista con una preocupación por la productividad y la eficiencia de las empresas u organizaciones, frente procesos de mejoramiento del talento humano, en relación a la formación, educación y fortalecimiento del bienestar laboral de los mismos para alcanzar las metas y objetivos en torno al desarrollo socioeconómico de un determinado territorio o país.

Desde las apreciaciones de diversos autores como Smith, Mill, Say, Schultz (1972), Gary, Becker (1983), entre otros, *se puede comprender la importancia del capital humano formado, se manifiesta en que cualidades humanas tales como los conocimientos o habilidades adquiridas por los trabajadores, su salud, virtudes, etc, influyen en la actividad económica* (Vergara, Mizintseva y Sardarian. 2015), por consiguiente, una mejor educación es un elemento indispensable para aumentar la productividad no solo en las empresas sino también en un país, vista desde un crecimiento socialmente productivo que prepara a las

personas para responder a los grandes desafíos de la sociedad frente a las particularidades de la globalización.

Por lo tanto, la teoría del capital humano más relacionado con la economía de la educación, sienta sus bases en la relación que debe existir frente a los costos de inversión con los beneficios que se obtendrán al futuro; beneficios que deben ser evidentes en el crecimiento productivo y desarrollo social en un determinado país o región. En tal sentido, Giménez (2003; citado por Hernández, 2018) afirma la importancia del capital humano cuando se logra comprender que esta se construye a lo largo de la vida de la persona, desarrollada en la educación formal e informal recibida y desde la experiencia que se va adquiriendo en los diversos entornos laborales y sociales y que con el tiempo benefician o son respuesta a los problemas estructurales de la misma sociedad.

En razón de lo argumentado, las tendencias actuales relacionadas con la formación y el empleo destacan la demanda en la reforma de los procesos de formación de recursos humanos para hacerlos más competitivos a los nuevos entornos económicos, caracterizados por las particularidades de la globalización, la tendencia científico-tecnológico, el surgimiento de los modelos requeridos empresas acordes a las realidades del presente y que definen una reestructuración en la percepción laboral en relación a la certificación de competencias y empleabilidad, que plantean exigencias que deben tener en cuenta los sistemas educativos y de formación en la entrega de talento humano capaz de responder a las actuales demandas socio-productivas.

De aquí la importancia de las políticas públicas que han de incidir para que el sistema educativo incluya a todos los sectores sociales en igualdad de prioridades, con calidad académica, infraestructura adecuada y preparación sólida de docentes, que permita que las personas logren acceder a instituciones educativas de calidad escalando fácilmente en la estructura social y proyectarse en puestos de trabajo con mejores remuneraciones que satisfagan las necesidades básicas o sustento familiar. Es decir, la mirada de la educación, desde efectos externos positivos para la sociedad como un todo.

Estas nuevas tendencias, producto de la integración económica sociocultural y enfocada a la formación y el empleo, requieren de las instituciones de educación nuevas exigencias curriculares para la formulación de acciones innovadoras pertinentes en la formación de capital humano que dé respuesta a las demandas del mundo laboral de la actualidad, el cual no es estático sino cambiante. Por lo tanto, la educación debe ser concebida con los mayores estándares de calidad y condiciones de igualdad para toda persona, pues de esta forma, si se cuenta con personas mejor formadas, se fortalecen las posibilidades de beneficio social en su conjunto.

Como dice, Vergara, Mizintseva y Sardarian. (2015), *la educación es el instrumento que genera innovación tecnológica necesaria para que los países puedan salir del subdesarrollo e integrarse a la competencia mundial del mercado global. Por eso las instituciones educativas deben asumir el papel de líder y promotor de cambio en la sociedad.* En efecto, a lo expuesto, el objetivo de la educación es promover el desarrollo productivo de un país ofreciendo a la sociedad personas creativas e independientes, a su vez la sociedad a

través de sus conocimientos ayuda a hacer un país más competitivo, mejorando el crecimiento económico en el que se da valor agregado a la cualificación laboral en todos los entornos socioproductivos.

Según Ramírez (2015) *la educación es una posibilidad de autocomprensión que apoya un proyecto de vida y que debe estar orientado de acuerdo con lo que la persona es y lo que desea ser*, es decir, la proyección de capital humano, ha de ser el resultado de una relación social desde las particularidades de las instituciones educativas que dan respuestas a las necesidades formativas en contextos específicos como de la participación de las empresas que reciben capital laboral en procesos administrativos, de producción y comercialización.

Finalmente, argumenta Olivera (2016), *el impacto, el logro y la eficiencia de la educación escolar son medidos desde su respuesta en la empleabilidad y la movilidad social*. Por lo tanto, la formación técnica laboral, tecnológica o profesional, desde criterios definidos que se ajusten a aquellos relacionados con la calidad en los procesos formativos, debe ser una respuesta a lo que toda persona espera después de que egresa de una institución de educación educativa, ingresar al mercado laboral y en su posibilidad mantenerse en este gracias al desarrollo y desempeños desarrollados que le acreditan para el puesto de trabajo en el cual fue formado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este apartado hace especial énfasis en la utilización del enfoque cualitativo de tipo exploratorio con diseño no experimental desde el método deductivo mixto, haciendo uso del instrumento- encuesta- bajo la estrategia de escalamiento de Likert. La investigación en un primer momento aplica técnica documental a fin del reconocimiento de los elementos teóricos más importantes que permitan interactuar e indagar con la muestra representativa establecida. El marco muestral corresponde a un diseño aleatorio estratificado y codificado, que surte una clasificación, registro, tabulación y análisis desde el uso adecuado de la estadística multivariada y uso del software R, para luego complementarse con la aplicación de la técnica Vester; dada esta desde una matriz multisistémica y compleja que permite triangular información frente al objeto de estudio.

3.1. DISEÑO INVESTIGACIÓN.

La investigación se desarrolla mediante un método deductivo mixto, de alcance exploratorio, mediante un diseño no experimental, con un modelo secuencial complementario haciendo uso de diferentes instrumentos en sus diversas fases; ficha revisión documental, encuesta bajo escala Likert y aplicación de Matriz Vester. En este sentido el enfoque mixto de acuerdo con Sampieri (2014) *permite comprender los fenómenos explorados desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el entorno* (p.358) y en los aportes de Ruiz (2012, citado por Herrera 2017) el enfoque mixto posibilita *la reconstrucción de significados, intentando interpretar y captar particularidades y relevancias a los hechos, de manera metafórica y conceptual*, facilitando la interacción con el objeto de estudio, centrándose en una mirada objetiva e interpretativa en cada una de las categorías e indicadores de las mismas para cada grupo de actores claves en el proceso de recolección de datos, que desde la observación estructurada y el análisis se puede llegar a comprensiones claras frente a la realidad estudiada.

Desde la mirada de Creswell (2014) el análisis del fenómeno se fundamenta en teorías de análisis epistémico, sistémico, estadístico y de pensamiento complejo que buscan dar eficiencia al proceso metodológico, ya que da explicación sobre las múltiples aristas que intervienen en el fenómeno, entre ellas; integración de competencias, factores de política pública y su enfoque territorial, calidad y desarrollo curricular, inclusión social, desarrollo productivo, articulación del capital humano, pertinencia de los programas e integración de la educación no formal en la población. Desde esta perspectiva y según los aportes de Salina (2019) la concepción del problema bajo un enfoque sistémico permite aplicaciones de herramientas que lleven a la reflexión, de manera que se puedan comprender las

implicaciones de cada una de las variables así como de sus posibles intervenciones, buscando la relación entre todos sus componentes.

Por consiguiente, el enfoque sistémico aporta en la investigación la posibilidad de determinar las incidencias de cada variable, las relaciones en la población, las debilidades y oportunidades de mejoramiento frente al desarrollo de competencias laborales generales en el territorio. El enfoque estadístico, desde la aplicación de encuestas, favoreció un acercamiento a los diferentes actores que fueron parte importante en el proceso de la investigación y de esta manera recolectar datos, de acuerdo a las variables establecidas, describiendo, analizando y validando la información que permitió comprender los niveles de satisfacción y de aprendizaje en relación al fomento de las CLG en cada una de las instituciones educativas participantes.

Frente a lo anterior, para Rodríguez (2017) esto implica la construcción de pensamientos que llevan al investigador a problematizarse, conocerse y autocriticarse desde la producción de conocimiento reflexivo alrededor de los interrogantes, conceptos, estrategias y decisiones en la búsqueda de enfrentar y resolver problemas que aporten al desarrollo científico, social y económico en determinada región; y que fundamentado en un enfoque de complejidad, en aportes de Galati (2017), permite combinar estrategias y métodos buscando ser efectivo frente a los intereses que se persiguen, sin perder el diseño trazado para la aplicación, recolección y análisis de datos para definir y encontrar focos de interés que se convierten en acciones precisas para definir la propuesta de fortalecimiento que generen impacto frente al tema de estudio

3.2. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Debido a que el tema posee poca literatura, la investigación obedece a un alcance exploratorio, para Díaz y Calzadillas (2015) se *permitirá obtener nuevo datos y elementos que pueden conducir a formular con mayor precisión las realidades del mismo*, es por ello que para Sáez (2017), *el carácter inicial permite abordar temas poco estudiados desde una aproximación al fenómeno con rigurosidad*, de manera que origina un estudio estructurado que visibiliza un fenómeno concreto, proponiendo inquietudes bien fundamentadas que sirva como referente a nuevas investigaciones en un tema de tal relevancia para el campo del desarrollo humano.

Por consiguiente, se adopta un diseño no experimental con alcance exploratorio, *pues estos se aplican a problemas de investigación nuevos o pocos conocidos* (Sampieri, 2014) o *a procesos de indagación en el que se recogen datos sin intentar inducir algún cambio, observando las variables en su contexto* (Sáez, 2017) cuyo propósito para la investigación es recolectar datos sobre el desarrollo de competencias laborales generales, describiendo y analizando su influencia e interrelación con las variables Enfoque territorial, educación formal y no formal, talento humano y formación para el trabajo y desarrollo humano en el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

En tal sentido, al ser exploratoria no se formularon hipótesis, el interés está en realizar un análisis del desarrollo de las competencias laborales generales en el municipio de San Vicente del Caguán, para generar una propuesta de fortalecimiento de las mismas, mas no en contrastar hipótesis para llegar a conclusiones generalizadas; de allí la importancia de los *métodos cualitativos como un recurso de primer nivel de acercamiento a la realidad para, en un segundo nivel, llevar a cabo una verdadera investigación con rigor y profundidad metodológicas.*(Ruiz, 2012).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población.

La población objeto de estudio se encuentra en el Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá que corresponde a instituciones educativas que cuentan con el mayor número de estudiantes en educación media académica, técnica y de formación para el trabajo y desarrollo humano, supervisores de educación del departamento del Caquetá y sector productivo del Municipio.

I.E.	Zona	Tipo de I.E	N° Estudiantes 2019.	N° Egresados 2018.	N° Rectores.	N° Docentes en Media
I.E. Nacional Dante Alighieri.	Urbana	Pública de media académica.	70	80	1	6
I.E. Nacional de Promoción Social.	Urbana	Pública de media técnica.	77	100	1	6
I.E. Verde Amazónico.	Urbana	Pública de media técnica.	30	30	1	4
I.E. Domingo Savio.	Urbana	Pública de media técnica.	30	25	1	4
I.E.R. Campo Hermoso.	Rural	Pública de media técnica.	18	25	1	3
I.E. Ciudadela Juvenil Amazónica Don Bosco.	Urbana	Privada de formación para el trabajo y desarrollo humano.	27	48	1	2
TOTAL			252	308	6	25

Tabla 2. Población objeto de estudio. Fuente: Elaboración propia.

Relación de programas de formación laboral que se ofrecen

I.E.	Programa
I.E. Nacional Dante Alighieri.	Bachiller Académico/ sin programa de formación laboral.

I.E. Nacional de Promoción Social.	Técnico en Asistencia administrativa.
I.E. Verde Amazónico.	Técnico en conservación de recursos naturales.
I.E. Domingo Savio.	Técnico en Agropecuaria.
I.E.R. Campo Hermoso.	Técnico en Agropecuaria.
I.E. Ciudadela Juvenil Amazónica Don Bosco.	Técnico en agropecuaria y transformación de alimentos.

Tabla 3. Instituciones Educativas y Modalidades académicas. Fuente: Elaboración propia.

En relación al sector productivo, se contara con la participación de:

Sector.	Nº de participante.
Pecuario.	1
Ganadero.	1
Agrícola.	1
Comercio.	1
Industrial	1
Mínero.	1
Servicios.	1

Tabla 4. Sector Productivo y número de participantes. Fuente: Elaboración propia.

En relación con los supervisores de educación, se cuenta con la participación de los 7 profesionales que ejercen este rol en todo el departamento y que hacen seguimiento a las instituciones educativas del municipio.

3.3.2. Muestra.

Para definir el tamaño de la muestra (n) para interactuar con el instrumento de investigación, se tomara como referente un muestreo no probalístico. Según los aportes de Ruiz (2012) *el muestreo no probabilístico es tan útil y válido como el probabilístico y su aplicación resulta con frecuencia insustituible en los estudios llamados cualitativos*, para ello se considera las siguientes apreciaciones.

1. La población (N) de estudio tiene intervención con el tema de investigación pero hay roles diferenciados.
2. Las características de los actores son diferentes pero tienen incidencia en cada una de las categorías del tema de investigación, y los aportes de los mismos desde el rol que cumplen generan aportes significativos para contrastar cada una de las categorías de manera detallada.
3. Se busca una participación homogénea de la población objeto de estudio pero conservando una heterogeneidad frente a las respuestas de los ítems propuestos que representan cada categoría en el instrumento de investigación.
4. Finalmente se busca que la muestra seleccionada sea representativa con respecto al comportamiento de la población frente al tema investigado.

En razón de lo anterior, Ruiz (2012), afirma que:

“El Muestreo utilizado en la investigación cualitativa, exige al investigador que se coloque en la situación que mejor le permita recoger la información relevante para el concepto o teoría buscada. El muestreo se orienta a la selección de aquellas unidades y dimensiones que le garanticen mejor la cantidad (saturación) y la calidad (riqueza) de la información.”

Por consiguiente, atiendo a los aportes del autor dentro de los diferentes métodos que se abordan desde el muestreo no probalístico se ajusta a los fines de la aplicación del instrumento de investigación desde un muestreo por cuotas para interactuar con los 6 grupos de actores.

- a. Estudiantes.
- b. Egresados.
- c. Docentes.
- d. Rectores.
- e. Supervisores de educación.
- f. Sector productivo.

Este grupo de actores que representan la población (N), se organizan en 2 grupos que poseen las mismas características en cuanto al número de ítems por cada categoría.

Grupo 1. Estudiantes-Egresados.

Grupo 2. Docentes, rectores, supervisores de educación y sector productivo.

Por lo que se hace necesario determinar el número de unidades de forma proporcional al de la población (N) el cual es equivalente a 610 personas, donde el 41,31% son estudiantes, 50,49% egresados, 0,98% rectores, 4,098% docentes, 1,14% supervisores de educación y otro 1,14% en el sector productivo. Dichos porcentajes al ser agrupados por estratos quedarían determinados de la siguiente manera:

Estrato 1. Estudiantes y egresados con un 91,8%

Estrato 2. Docentes y Rectores el 5,078%

Estrato 3. Supervisores y sector productivo con 2,28%.

En este orden de ideas, aplicando la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde,

N= 610.

Z=1,96

p= 50%

q= 50%

e= 3%

El tamaño de la muestra será de 388, por lo tanto:

Población distribuida.	n	% proporcional al de la población (N).	Definición de (n) con respecto al % proporcional al de la población (N).
Estrato 1.	388	91,89%	343
Estrato 2.		5,078%	31
Estrato 3.		2,28%.	14

Tabla 5. Tamaño muestra. Fuente. Elaboracion propia.

3.4. INSTRUMENTOS.

Desde los lineamientos del enfoque cualitativo y alcance exploratorio, para vivenciar la observación, la lectura de textos y el análisis de contenido, se utilizó un software Vosviewer diseñada con el objetivo de analizar los referentes dados por bases de datos de alto impacto y motores bibliométricos; esta herramienta de software consta de 12 entradas que permiten observar concurrencias y objetos a partir de uso de filtros y auto filtros.

Por otro lado, se hace uso de la encuesta, que *no tiene como objetivo establecer las frecuencias, promedios u otros parámetros, sino determinar la diversidad de algún tema de interés dentro de una población dada* (Jasen, 2013). De aquí la importancia de utilizar un instrumentos que permitiera comprender las apreciaciones de todos los actores involucrados en la investigación frente al tema de estudio.

Finalmente, la matriz de Vester, desarrollada por Frederick Vester, utilizada en diversos campos para la identificación de las causas y efectos de una problemática encontrada, que sirve para la evaluación de variables cualitativas. Dada su aplicación, permitió recoger todas las problemáticas en función de actores categorizados en ejecutores, beneficiarios y afectados, logrando determinar una profunda comprensión de la realidad que presentan las instituciones educativas de educación media académica o técnica como de las que ofrecen formación para el trabajo y desarrollo humano en el desarrollo de CLG, desde la mirada de procesos curriculares y pertinencia de programas formativos al desarrollo productivo y enfoque territorial.

3.5. TÉCNICAS Y MÉTODOS.

3.5.1. Técnica de revisión documental.

Dentro de las características de los métodos cualitativos, según aportes de Ruiz (2012) se ha de *partir de los datos para intentar reconstruir un mundo cuya sistematización y teorización*

resulta difícil, pero entra en el ámbito de la metodología cualitativa donde su procedimiento es más inductivo que deductivo. Por lo tanto, la utilización de la técnica de recolección de información generó un acercamiento racional y con alto grado de profundidad sobre los referentes y referencias frente al tema de estudio, optimizando y llevando a una mayor rigurosidad del proceso de investigación.

3.5.2. Encuesta

El método utilizado para medir las variables en la encuesta, fue el escalamiento de Likert, que para Sampieri (2014) *consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes*, en tal sentido las 5 categorías (variables) se organizaron en los respectivos cuestionarios de la siguiente manera:

Categoría	Escalamiento de Likert.
Educación formal y no formal	Nada satisfecho. Poco satisfecho. Neutro. Muy Satisfecho. Totalmente satisfecho.
Formación para el trabajo y desarrollo humano.	Nada satisfecho. Poco satisfecho. Neutro. Muy Satisfecho. Totalmente satisfecho.
Talento Humano.	Nada satisfecho. Poco satisfecho. Neutro. Muy Satisfecho. Totalmente satisfecho.
Enfoque territorial.	Nada satisfecho. Poco satisfecho. Neutro. Muy Satisfecho. Totalmente satisfecho.
Competencias laborales.	Muy inferior Inferior Básico. Satisfactorio. Excelente.

Tabla N°6. Escalamiento de Likert, según categorías. Fuente: Elaboración propia

a). *Participantes*: lo constituye un total de población de 388 persona que son a su vez la muestra representativa para la investigación, en el que están inmersos estudiantes en proceso de formación formal y no formal año 2019, egresados del año 2018, docentes y rectores de 5

instituciones de educativas de media técnica y académica y una institución de formación para el trabajo y desarrollo humano; 7 supervisores de la planta laboral de la secretaria de educación del Caquetá, que hacen acompañamiento y seguimiento a los establecimientos educativos y finalmente 7 representantes del sector económico del municipio de San Vicente del Caguán que son los líderes de cada estamento productivo(agrícola, pecuario, ganadero, industrial, comercio, minería y turismo).

b). *Instrumento*: será la encuesta para cada participante y para su criterio de validez y confiabilidad, se aplicó la fórmula alfa de Cronbach a partir de las varianzas.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right] ;$$

Así mismo el instrumento fue sometido a valoración de juicio de expertos investigadores con formación doctoral, quienes dieron mayor confiabilidad para la aplicabilidad del mismo con los actores involucrados en la investigación. (Ver Anexo 1 y 2)

c). *Diseño*: El tipo de diseño es a través del análisis estadístico multivariado haciendo uso de la estadística general con la ayuda del Software R.

d). *Procedimiento*:

-Etapa uno: Investigación documental y aplicación del instrumento-encuesta-en el cual están inmersas las categorías de análisis a cada uno de los actores involucrados.

-Etapa dos: observación de instrumento aplicado que hayan sido respondido correctamente.

-Etapa tres: Aplicación nuevamente de instrumento que fueron invalidados en la primera aplicación.

-Etapa cuatro: codificación y clasificación de datos obtenidos por los participantes.

-Etapa cinco: registro de datos en planilla Excel creada para tal fin y para su posterior tratamiento.

-Etapa seis: Tabulación a través de aplicación estadística análisis multivariado usando software R libre Versión 3.5.2.

-Etapa siete: Análisis de datos y consolidado de información.

3.5.3. Matriz de Vester.

La técnica Matriz de Vester, se construyó alrededor de seis apartados. El primero de ellos, como marco de referencia donde se definieron los actores participantes en la investigación: estudiantes, egresados, rectores, docentes, supervisores de educación y sector productivo. Un segundo apartado, para el análisis de los actores involucrados desde la respuesta a la pregunta ¿Qué preocupa y qué espera de los programas de ETDH San Vicente del Caguán?; de este interrogante fue posible percibir los problemas e intereses en alineación al tema de investigación.

Como tercer aspectos, se identificaron, relacionaron y organizaron los problemas percibidos por los actores participantes, permitiendo la construcción de un quinto apartado para encontrar el grado de intensidad de los problemas y definir las variables para el tema de investigación, cuyo resultado fueron: desarrollo productivo, articulación del capital humano, políticas de formación laboral, pertinencia de los programas formativos, integración de competencias, calidad de currículo , enfoque territorial, inclusión social, educación formal e integración de la educación no formal. En el último apartado, se hace énfasis en el análisis sistémico y ponderación de tipificación de variables activas, reactivas, críticas e inertes

3.6. PROCESAMIENTO DE DATOS.

a). *Codificación*: La codificación se realizó de acuerdo a los actores participantes:

-Estudiantes en formación-EF: EF1, EF2, EF3, EF4.....EF163.

-Egresado-EG: EG1, EG2, EG3, EG4.....EG180.

-Docentes-D: D1, D2, D3, D4.....D25.

-Rectores-DD: DD1, DD2, DD3, DD4, DD5, DD6.

-Supervisores de educación-SE: SE1, SE2, SE3, SE4, SE5, SE6, SE7.

-Sector Productivo-SP: SP1, SP2, SP3, SP4, SP4, SP5, SP6, SP7.

b). *Clasificación*: Este proceso de se llevó acabo organizando todos los instrumentos aplicados por estratos. Estrato1-estudiantes y egresados-Estrato2-docentes y rectores-y finalmente estrato3-supervisores y sector productivo. Después de clasificarlos por estratos se tomó cada estrato y se consolido en planilla física de borrador los datos obtenidos clasificándolos en los respectivos aspectos sociodemográficos y las respectivas categorías con los ítems en cada una: Educación formal y no formal, Talento humano, Enfoque territorial, Formación para el trabajo y desarrollo humano y Competencias laborales.

c). *Registro*. Para el respectivo registro de los datos se elaboró una planilla en Excel con cada uno de los elementos que constituían el instrumento de investigación-encuesta-, la cual posteriormente facilito la interacción con el software estadístico para su respectivo análisis.

d). *Tabulación*: Para la respectiva tabulación se utilizara el software R, el cual permite aplicar técnicas estadísticas más adecuadas para el análisis multivariado de manera efectiva.

e). *Análisis*: La información se presenta a través de gráficas por categorías con datos agrupados en estratos y con variables sociodemográficas más representativas para la respectiva investigación con un nivel de profundidad argumentativa producto del análisis estadístico que arrojan los datos.

3.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Para la comprensión del cronograma de actividades del proceso metodológico, se presenta en un primero momento la matriz de planificación general y posteriormente de manera específica en relación a las actividades generales y de cada componente.

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN GENERAL

FEBRERO 2019 MAYO DE 2020

DESCRIPCIÓN		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
POLÍTICAS REFLEJADAS (Logros a obtener)	FINALIDAD			Para la Sostenibilidad de los procesos: Las instituciones educativas formales y no formales direccionan los procesos curriculares a través de la propuesta pedagógica de fortalecimiento de competencias laborales generales.
	Fortalecer el desarrollo de competencias laborales generales en instituciones educativas formales y no formales del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.			
POLÍTICAS REFLEJADAS (Logros a obtener)	OBJETIVO	A 18 de Mayo de 2020, se ha logrado presentar y socializar al 100% de las instituciones educativas formales y no formales participantes en la investigación una propuesta pedagógica para el fortalecimiento de las competencias laborales generales.	Firmas de asistencia, evidencia fotográfica.	Para la Finalidad: Lograr que las instituciones educativas formales y no formales que participaron en el proceso de investigación, realicen un proceso de alistamiento y aplicación con proyección de resultados a largo plazo en la implementación de las orientaciones ofrecidas en la propuesta pedagógica.
	Diseñar una propuesta pedagógica de fortalecimiento en competencias laborales generales para las instituciones educativas formales y no formales del Municipio de San Vicente del Caguán Caquetá-Colombia			
ESTRATEGIAS	COMPONENTES			
	1 CATEGORIA ARTICULACION CON EL CAPITAL HUMANO Y POLITICAS DE FORMACION LABORAL	A 1 de Septiembre de 2019, se ha logrado identificar la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo los	Cuestionario e informes de análisis estadísticos.	Para el Objetivo: Generar una propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales para instituciones educativas formales y no formales que direccionen los procesos curriculares existentes.

	Logro intermedio C1: Reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral, identificando el cumplimiento de las políticas en la formación para el trabajo desde las respuestas a necesidades socioeconómicas, interacción educación con sector productivo, referenciarían formación para el trabajo, relaciones socioeconómicas y estabilidad laboral.	factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.		
2	CATEGORIA CALIDAD DE CURRÍCULO E INCLUSIÓN SOCIAL	A 1 de Septiembre de 2019, se ha logrado identificar la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el cumplimiento de las políticas en la formación para el trabajo.	Cuestionario e informes de análisis estadísticos.	
	Logro intermedio C2: precisar los principales elementos para la implementación eficaz de procesos que permitan el desarrollo de competencias laborales generales, perfilando las necesidades de impacto de los programas formativos con el desarrollo socioeconómico regional.			
3	CATEGORIA COMPETENCIAS Y PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS.	A 1 de Septiembre de 2019, se ha logrado identificar la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el impacto de la formación de competencias para la formación laboral	Cuestionario e informes de análisis estadísticos.	
	Logro intermedio C3: Comprender el impacto de la formación de competencias para la formación laboral desde la concepción epistemológica, formación por competencias, enseñanza-aprendizaje y gestión escolar.			

4	CATEGORIA EDUCACION FORMAL E INTEGRALIDAD DE LA EDUCACION NO FORMAL.	A 1 de Septiembre de 2019, se ha logrado identificar la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano.	Cuestionario e informes de análisis estadísticos.	
Logro intermedio C4: Identificar el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano.				
5	CATEGORIA ENFOQUE TERRITORIAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO	A 1 de Septiembre de 2019, se ha logrado identificar la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano.	Cuestionario e informes de análisis estadísticos.	
Logro intermedio C5: Comprender el impacto de la formación de competencias laborales generales con las perspectivas de desarrollo territorial.				
ACTIVIDADES				
Actividades generales			PARTICIPACIÓN ACTORES INVOLUCRADOS	
<i>Lograr aceptación de iniciativa participativa para aplicación de instrumentos de investigación.</i>				
1.1.	Solicitud de permiso a instituciones educativas formales y no formales para aplicación de instrumentos de investigación.			Para el logro de las actividades generales: Los rectores de las instituciones educativas formales y no formales permiten la participación en la aplicación de instrumentos de investigación.
1.2.	Rectores de instituciones educativas formales y no formales otorgan permiso para aplicación de instrumentos de investigación.			
1.3	Establecer contacto con egresados, supervisores de educación y líderes del sector económico en el municipio de san Vicente del Caguán.			
1.4.	Aplicación de cuestionarios a los actores involucrados.			
1.5	Codificación, Clasificación, Registro, Tabulación, Análisis estadísticos y Discusiones.			
1.5	Elaboración y presentación de propuesta pedagógica.			
1.7	Conclusiones.			

Actividades para el Componente 1:		CATEGORIA ARTICULACION CON EL CAPITAL HUMANO Y POLITICAS DE FORMACION LABORAL
<i>Logro intermedio C1: Reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral, identificando el cumplimiento de las políticas en la formación para el trabajo desde las respuestas a necesidades socioeconómicas, interacción educación con sector productivo, referenciarían formación para el trabajo, relaciones socioeconómicas y estabilidad laboral.</i>		
1.1.	Diseño de ítems para reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.	Para el logro del componente 1: Identificación de la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.
1.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.	
1.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.	
1.4.	Tabulación y análisis estadísticos.	
1.5.	Definir estrategias para la elaboración de la propuesta pedagógica.	
Actividades para el Componente 2:		CATEGORIA CALIDAD DE CURRICULO E INCLUSION SOCIAL
<i>Logro intermedio C2: precisar los principales elementos para la implementación eficaz de procesos que permitan el desarrollo de competencias laborales generales, perfilando las necesidades de impacto de los programas formativos con el desarrollo socioeconómico regional.</i>		
2.1.	Diseño de ítems para identificar el cumplimiento de las políticas en la formación para el trabajo desde las respuestas a necesidades socioeconómicas, interacción educación con sector productivo, referenciarían formación para el trabajo, relaciones socioeconómicas y estabilidad laboral.	Para el logro del componente 2: Identificación de la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el cumplimiento de las políticas en la formación para el trabajo.
2.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.	
2.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.	
2.4.	Tabulación y análisis estadísticos.	
2.5.	Definir estrategias para la elaboración de la propuesta pedagógica.	
2.6.	Publicación artículo revista indexada.	
Actividades para el Componente 3:		CATEGORIA COMPETENCIAS Y PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS.
<i>Logro intermedio C3: Comprender el impacto de la formación de competencias para la formación laboral desde la concepción epistemológica, formación por competencias, enseñanza-aprendizaje y gestión escolar.</i>		
3.1.	Diseño de ítems para Comprender el impacto de la formación de competencias para la formación laboral desde la concepción epistemológica, formación por competencias, enseñanza-aprendizaje y gestión escolar.	Para el logro del componente 3: Identificación de la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el
3.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.	

3.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.	impacto de la formación de competencias para la formación laboral
3.4.	Tabulación y análisis estadísticos.	
3.5.	Definir estrategias para la elaboración de la propuesta pedagógica.	
3.6.	Publicación de artículo revista indexada.	
Actividades para el Componente 4:		CATEGORIA EDUCACION FORMAL E INTEGRALIDAD DE LA EDUCACION NO FORMAL
<i>Logro intermedio C4: Identificar el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano</i>		
4.1.	Diseño de ítems para Identificar el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano.	Para el logro del componente 4: Identificación de la percepción de los estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria de educación y sector productivo el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano.
4.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.	
4.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.	
4.4.	Tabulación y análisis estadísticos.	
4.5.	Definir estrategias para la elaboración de la propuesta pedagógica.	
4.6.	Publicación articulo revista indexada.	
Actividades para el Componente 5:		CATEGORIA ENFOQUE TERRITORIAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO
<i>Logro intermedio C5: Comprender el impacto de la formación de competencias laborales generales con las perspectivas de desarrollo territorial</i>		
5.1.	Diseño de ítems para Identificar el impacto del desarrollo de competencias laborales con el enfoque territorial	Para el logro del componente 5: Comprender el impacto de la formación de competencias laborales generales con las perspectivas de desarrollo e integración territorial.
5.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.	
5.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.	
5.4.	Tabulación y análisis estadísticos.	
5.5.	Definir estrategias para la elaboración de la propuesta pedagógica.	
5.6.	Publicación articulo revista indexada.	

Estrategias generales. PARTICIPACIÓN ACTORES INVOLUCRADOS.

Logro intermedio: Lograr aceptación de iniciativa participativa para aplicación de instrumentos de investigación.

ACTIVIDADES	INDICADOR CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO		RECURSOS	MONTOS		
			Desde	Hasta				
1.1. Solicitud de permiso a instituciones educativas formales y no formales para aplicación de instrumentos de investigación y base de datos de egresados.								
Subactividades	1.1.1.	Elaboración de documento solicitud de permiso.	El 100% de los rectores de las instituciones educativas formales y no formales focalizadas han recibido la solicitud de permiso para aplicación de instrumentos de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	25/02/2019	25/02/2019	Computadora personal e impresora.	5000
	1.1.2.	Entrega de documento solicitud de permiso a rectores.		Investigador Wilber Ortiz	26/02/2019	26/02/2019	Transporte.	70000
1.2. Rectores de instituciones educativas formales y no formales otorgan permiso para aplicación de instrumentos de investigación y facilitan base de datos egresados.								
Subactividades	1.2.1.	Recepción de respuesta de rectores vía telefónica, email o respuesta física frente a la solicitud de permiso.	El 100% de los rectores de las instituciones educativas formales y no formales focalizadas permiten la participación en la aplicación de instrumentos de investigación.	Rectores	27/02/2019	11/03/2019	0	0
	1.2.2.	Organización con rectores, día y fecha para la aplicación de instrumento de investigación a los actores involucrados.		Investigador Wilber Ortiz	12/03/2019	14/03/2019	Transporte.	70000
1.3. Establecer contacto egresados, supervisores de educación y sector productivo								
Subactividades	1.3.1	Establecer contacto con egresados.	El 100% de supervisores de educación, líderes del sector productivo y muestra	Investigador Wilber Ortiz	01/03/2019	30/03/2019	Llamadas telefónicas	10000
	1.3.2	Solicitud formal a egresados para la participación en la aplicación del instrumento de investigación.		Investigador Wilber Ortiz	01/03/2019	30/03/2019	Impresiones.	30000

	1.3.3	Organización con egresados día y fecha de aplicación del instrumento.	representativa de egresados muestran interés y colaboración en la aplicación del instrumento de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	01/03/2019	30/03/2019	Transporte.	320000
	1.3.3	Establecer contacto con supervisores de educación.		Investigador Wilber Ortiz	01/05/2019	31/05/2019	Llamadas telefónicas	5000
	1.3.4	Solicitud formal a supervisores de educación para la participación en la aplicación del instrumento de investigación.		Investigador Wilber Ortiz	01/05/2019	31/05/2019	Impresiones.	5000
	1.3.5	Organización con supervisores de educación día y fecha de aplicación del instrumento.		Investigador Wilber Ortiz	01/05/2019	31/05/2019	Transporte.	300000
	1.3.6	Establecer contacto con líderes de los sectores productivos.		Investigador Wilber Ortiz	01/05/2019	31/05/2019	Llamadas telefónicas	3000
	1.3.7	Solicitud formal a líderes de los sectores productivos para la participación en la aplicación del instrumento de investigación.		Investigador Wilber Ortiz	01/05/2019	31/05/2019	Impresiones.	5000
	1.3.8	Organización con líderes del sector productivo día y fecha de aplicación del instrumento.		Investigador Wilber Ortiz	01/05/2019	31/05/2019	Transporte.	20.000
1.3. Aplicación de encuesta a agentes involucrados								
Subactividades	1.3.1.	Consolidación de instrumento-cuestionario- para aplicar a los actores involucrados en la investigación.	El 100% de los actores participantes, diligenciaron el instrumento de investigación	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	09/06/2019	Computadora personal e impresora.	50000
	1.3.2.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal urbanas.		Investigador Wilber Ortiz	15/07/2019	18/07/2019	fotocopias y transporte	30000
	1.3.3	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal rural.		Investigador Wilber Ortiz	19/07/2019	19/07/2019	fotocopias y transporte	30000
	1.3.4.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación no formal.		Investigador Wilber Ortiz	20/07/2019	20/07/2019	fotocopias y transporte	30000

1.4. Tabulación, análisis estadísticos y conclusiones.								
Subactividades	1.4.1.	Organización de instrumento-cuestionario- en cada institución educativa formal y no formal con los actores involucrados.	Se ha realizado tabulación y análisis estadístico del 100% de los instrumentos de investigación generado las respectivas conclusiones.	Investigador Wilber Ortiz	25/07/2019	25/07/2019	Instrumentos de investigación	0
	1.4.2.	Tabulación de datos por cada institución educativa formal y no formal y sus respectivos actores.		Investigador Wilber Ortiz	29/07/2019	15/08/2019	Computadora personal e internet.	20000
	1.4.3	Análisis estadístico de los datos recolectados.		Investigador Wilber Ortiz	16/08/2019	30/08/2019	computadora personal	20000
	1.4.4.	Elaboración de conclusiones.		Investigador Wilber Ortiz	01/09/2019	01/09/2019	computadora personal	20000
1.5. Elaboración y presentación de propuesta pedagógica.								
Subactividades	1.5.1.	Elaboración de propuesta pedagógica.	Se ha socializado y elaborado plan de acción para ejecución de la propuesta por parte de cada institución educativa formal y no formal.	Investigador Wilber Ortiz	02/09/2019	30/11/2019	Computadora personal.	50000
	1.5.2.	Socialización propuesta pedagógica a instituciones educativas formales y no formales participantes.		Investigador Wilber Ortiz	01/02/2021	3/03/2021	Computadora personal	5000
	1.5.3	Elaboración de plan de acción para ejecución de la propuesta.		Investigador y rectores.	04/03/2021	30/003/2021	computadora personal	5000
							Pesos Colombianos	1.103.000

Tasa de Cambio: €320.39 US\$

Para el Componente 1:		CATEGORIA ARTICULACION CON EL CAPITAL HUMANO Y POLITICAS DE FORMACION LABORAL				
Logro intermedio C1: Reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral, identificando el cumplimiento de las políticas en la formación para el trabajo desde las respuestas a necesidades socioeconómicas, interacción educación con sector productivo, referenciarían formación para el trabajo, relaciones socioeconómicas y estabilidad laboral.						
ACTIVIDADES	INDICADOR CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO	RECURSOS	MONTOS	

				Desde	Hasta			
2.1.	Diseño de ítems para reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.							
Subactividades	2.1.1.	Elaboración de ítems	Se han creado y consolidado los ítems necesarios para ubicar en el instrumento de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	04/06/2019	04/06/2019	Computadora personal	5000
	2.1.2.	Consolidación de ítems para cada actor.		Investigador Wilber Ortiz	04/06/2019	04/06/2019	computadora personal	5000
2.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.							
Subactividades	2.2.1.	Organización de documentos para validación de instrumento de investigación.	Consolidación de documentos necesarios para la validación de instrumento de investigación por parte del validador.	Investigador Wilber Ortiz	16/06/2019	16/06/2019	Computadora personal	5000
	2.2.2.	Envío de documentos al validador.		Investigador Wilber Ortiz	17/06/2019	17/06/2019	Computadora personal e internet.	5000
	2.2.3.	Recepción respuesta por parte de validador.		Validador.	05/07/2019	05/07/2019	Computadora personal e internet.	3000
2.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, recores, secretaria educación y sector productivo.							
Subactividades	2.3.1.	Consolidación de instrumento-cuestionario- para aplicar a los actores involucrados en la investigación.	El 100% de los actores participantes, diligenciaron el instrumento de investigación	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	09/06/2019	Computadora personal.	0
	2.3.2.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal urbanas.		Investigador Wilber Ortiz	15/07/2019	18/07/2019	fotocopias y transporte	10000
	2.3.3.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal rural.		Investigador Wilber Ortiz	19/07/2019	19/07/2019	fotocopias y transporte	30000

	2.3.4.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación no formal.		Investigador Wilber Ortiz	20/07/2019	20/07/2019	fotocopias y transporte	10000
2.4. Tabulación y análisis estadísticos.								
Subactividades	2.4.1.	Organización de instrumento-cuestionario- en cada institución educativa formal y no formal con los actores involucrados.	Se ha realizado tabulación y análisis estadístico del 100% de los instrumentos de investigación generado las respectivas conclusiones.	Investigador Wilber Ortiz	21/07/2019	21/07/2019	Instrumentos de investigación	0
	2.4.2.	Tabulación de datos por cada institución educativa formal y no formal y sus respectivos actores.		Investigador Wilber Ortiz	25/07/2019	25/07/2019	Computadora personal e internet.	5000
	2.4.3.	Análisis estadístico de los datos recolectados.		Investigador Wilber Ortiz	25/07/2019	25/07/2019	computadora personal	5000
	2.4.4.	Elaboración de conclusiones.		Investigador Wilber Ortiz	25/07/2019	25/07/2019	computadora personal	5000
							Pesos Colombianos	88.000
							Tasa de Cambio:	€27.58 US\$

Para el Componente 2:		CATEGORIA CALIDAD DE CURRICULO E INCLUSION SOCIAL						
Logro intermedio C2: precisar los principales elementos para la implementación eficaz de procesos que permitan el desarrollo de competencias laborales generales, perfilando las necesidades de impacto de los programas formativos con el desarrollo socioeconómico regional.								
ACTIVIDADES			INDICADOR CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO		RECURSOS	MONTOS
					Desde	Hasta		
3.1.	Diseño de ítems para reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.							
Subactividades	3.1.1.	Elaboración de ítems	Se han creado y consolidado los	Investigador Wilber Ortiz	05/06/2019	05/06/2019	Computadora personal	5000

	3.1.2.	Consolidación de ítems para cada actor.	ítems necesarios para ubicar en el instrumento de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	05/06/2019	05/06/2019	computadora personal	5000
3.2. Validación de instrumentos por medio de expertos.								
Subactividades	3.2.1.	Organización de documentos para validación de instrumento de investigación.	Consolidación de documentos necesarios para la validación de instrumento de investigación por parte del validador.	Investigador Wilber Ortiz	16/06/2019	16/06/2019	Computadora personal	5000
	3.2.2	Envío de documentos al validador.		Investigador Wilber Ortiz	17/06/2019	17/06/2019	Computadora personal e internet.	5000
	3.2.3.	Recepción respuesta por parte de validador.		Validador.	05/07/2019	05/07/2019	Computadora personal e internet.	3000
3.3. Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.								
Subactividades	3.3.1.	Consolidación de instrumento-cuestionario- para aplicar a los actores involucrados en la investigación.	El 100% de los actores participantes, diligenciaron el instrumento de investigación	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	09/06/2019	Computadora personal.	0
	3.3.2.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal urbanas.		Investigador Wilber Ortiz	15/07/2019	18/07/2019	fotocopias y transporte	10000
	3.3.3	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal rural.		Investigador Wilber Ortiz	19/07/2019	19/07/2019	fotocopias y transporte	30000
	3.3.4.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación no formal.		Investigador Wilber Ortiz	20/07/2019	20/07/2019	fotocopias y transporte	10000
3.4. Tabulación y análisis estadísticos.								

Subactividades	3.4.1.	Organización de instrumento-cuestionario- en cada institución educativa formal y no formal con los actores involucrados.	Se ha realizado tabulación y análisis estadístico del 100% de los instrumentos de investigación generado las respectivas conclusiones.	Investigador Wilber Ortiz	22/07/2019	22/07/2019	Instrumentos de investigación	0
	3.4.2.	Tabulación de datos por cada institución educativa formal y no formal y sus respectivos actores.		Investigador Wilber Ortiz	26/07/2019	26/07/2019	Computadora personal e internet.	5000
	3.4.3.	Análisis estadístico de los datos recolectados.		Investigador Wilber Ortiz	26/07/2019	26/07/2019	computadora personal	5000
	3.4.4.	Elaboración de conclusiones.		Investigador Wilber Ortiz	26/07/2019	26/07/2019	computadora personal	5000
							Pesos Colombianos	88.000
							Tasa de Cambio:	€27.58 US\$

Para el Componente 3:		CATEGORIA COMPETENCIAS Y PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS.						
Logro intermedio C3: Comprender el impacto de la formación de competencias para la formación laboral desde la concepción epistemológica, formación por competencias, enseñanza-aprendizaje y gestión escolar.								
ACTIVIDADES		INDICADOR CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO		RECURSOS	MONTOS	
				Desde	Hasta			
4.1.	Diseño de ítems para reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.							
Subactividades	4.1.1.	Elaboración de ítems	Se han creado y consolidado los ítems necesarios para ubicar en el instrumento de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	06/06/2019	06/06/2019	Computadora personal	5000
	4.1.2.	Consolidación de ítems para cada actor.		Investigador Wilber Ortiz	06/06/2019	06/06/2019	computadora personal	5000

4.2. Validación de instrumentos por medio de expertos.								
Subactividades	4.2.1.	Organización de documentos para validación de instrumento de investigación.	Consolidación de documentos necesarios para la validación de instrumento de investigación por parte del validador.	Investigador Wilber Ortiz	16/06/2019	16/06/2019	Computadora personal	5000
	4.2.2	Envío de documentos al validador.		Investigador Wilber Ortiz	17/06/2019	17/06/2019	Computadora personal e internet.	5000
	4.2.3.	Recepción respuesta por parte de validador.		Validador.	05/07/2019	05/07/2019	Computadora personal e internet.	3000
4.3. Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.								
Subactividades	4.3.1.	Consolidación de instrumento-cuestionario- para aplicar a los actores involucrados en la investigación.	El 100% de los actores participantes, diligenciaron el instrumento de investigación	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	09/06/2019	Computadora personal.	0
	4.3.2.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal urbanas.		Investigador Wilber Ortiz	15/07/2019	18/07/2019	fotocopias y transporte	10000
	4.3.3	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal rural.		Investigador Wilber Ortiz	19/07/2019	19/07/2019	fotocopias y transporte	30000
	4.3.4.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación no formal.		Investigador Wilber Ortiz	20/07/2019	20/07/2019	fotocopias y transporte	10000
4.4. Tabulación y análisis estadísticos.								
Subactividades	4.4.1.	Organización de instrumento-cuestionario- en cada institución educativa formal y no formal con los actores involucrados.	Se ha realizado tabulación y análisis estadístico del 100% de los instrumentos de investigación generado las	Investigador Wilber Ortiz	23/07/2019	23/07/2019	Instrumentos de investigación	0
	4.4.2.	Tabulación de datos por cada institución educativa formal y no formal y sus respectivos actores.		Investigador Wilber Ortiz	27/07/2019	27/07/2019	Computadora personal e internet.	5000

	4.4.3	Análisis estadístico de los datos recolectados.	respectivas conclusiones.	Investigador Wilber Ortiz	27/07/2019	27/07/2019	computadora personal	5000
	4.4.4	Elaboración de conclusiones.		Investigador Wilber Ortiz	27/07/2019	27/07/2019	computadora personal	5000
							Pesos Colombianos	88.000
							Tasa de Cambio:	€27.58 US\$

Para el Componente 4:		CATEGORIA EDUCACION FORMAL E INTEGRALIDAD DE LA EDUCACION NO FORMAL.						
Logro intermedio C4: Identificar el cumplimiento de los objetivos de la media académica, técnica y para el trabajo y desarrollo humano.								
ACTIVIDADES		INDICADOR CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO		RECURSOS	MONTOS	
				Desde	Hasta			
5.1.	Diseño de ítems para reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.							
Subactividades	5.1.1.	Elaboración de ítems	Se han creado y consolidado los ítems necesarios para ubicar en el instrumento de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	07/06/2019	07/06/2019	Computadora personal	5000
	5.1.2.	Consolidación de ítems para cada actor.		Investigador Wilber Ortiz	07/06/2019	07/06/2019	computadora personal	5000
5.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.							
Subactividades	5.2.1.	Organización de documentos para validación de instrumento de investigación.	Consolidación de documentos necesarios para la validación de instrumento de	Investigador Wilber Ortiz	16/06/2019	16/06/2019	Computadora personal	5000
	5.2.2	Envío de documentos al validador.		Investigador Wilber Ortiz	17/06/2019	17/06/2019	Computadora personal e internet.	5000

	5.2.3.	Recepción respuesta por parte de validador.	investigación por parte del validador.	Validador.	05/07/2019	05/07/2019	Computadora personal e internet.	3000
5.3. Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.								
Subactividades	5.3.1.	Consolidación de instrumento-cuestionario- para aplicar a los actores involucrados en la investigación.	El 100% de los actores participantes, diligenciaron el instrumento de investigación	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	09/06/2019	Computadora personal.	0
	5.3.2.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal urbanas.		Investigador Wilber Ortiz	15/07/2019	18/07/2019	fotocopias y transporte	10000
	5.3.3	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal rural.		Investigador Wilber Ortiz	19/07/2019	19/07/2019	fotocopias y transporte	30000
	5.3.4.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación no formal.		Investigador Wilber Ortiz	20/07/2019	20/07/2019	fotocopias y transporte	10000
5.4. Tabulación y análisis estadísticos.								
Subactividades	5.4.1	Organización de instrumento-cuestionario- en cada institución educativa formal y no formal con los actores involucrados.	Se ha realizado tabulación y análisis estadístico del 100% de los instrumentos de investigación generado las respectivas conclusiones.	Investigador Wilber Ortiz	24/07/2019	24/07/2019	Instrumentos de investigación	0
	5.4.2.	Tabulación de datos por cada institución educativa formal y no formal y sus respectivos actores.		Investigador Wilber Ortiz	28/07/2019	28/07/2019	Computadora personal e internet.	5000
	5.4.3	Análisis estadístico de los datos recolectados.		Investigador Wilber Ortiz	28/07/2019	28/07/2019	computadora personal	5000
	5.4.4.	Elaboración de conclusiones.		Investigador Wilber Ortiz	28/07/2019	28/07/2019	computadora personal	5000

	Pesos Colombianos	88.000
	Tasa de Cambio:	€27.58 US\$

Para el Componente 5:		CATEGORIA ENFOQUE TERRITORIAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO						
Logro intermedio C5: Comprender el impacto de la formación de competencias laborales generales con las perspectivas de desarrollo territorial								
ACTIVIDADES		INDICADOR CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO		RECURSOS	MONTOS	
				Desde	Hasta			
5.1.	Diseño de ítems para reconocer los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.							
Subactividades	5.1.1.	Elaboración de ítems	Se han creado y consolidado los ítems necesarios para ubicar en el instrumento de investigación.	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	08/06/2019	Computadora personal	5000
	5.1.2.	Consolidación de ítems para cada actor.		Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	08/06/2019	computadora personal	5000
5.2.	Validación de instrumentos por medio de expertos.							
Subactividades	5.2.1.	Organización de documentos para validación de instrumento de investigación.	Consolidación de documentos necesarios para la validación de instrumento de investigación por parte del validador.	Investigador Wilber Ortiz	16/06/2019	16/06/2019	Computadora personal	5000
	5.2.2	Envío de documentos al validador.		Investigador Wilber Ortiz	17/06/2019	17/06/2019	Computadora personal e internet.	5000
	5.2.3.	Recepción respuesta por parte de validador.		Validador.	05/07/2019	05/07/2019	Computadora personal e internet.	3000
5.3.	Aplicación de instrumentos a estudiantes, egresados, docentes, rectores, secretaria educación y sector productivo.							

Subactividades	5.3.1.	Consolidación de instrumento-cuestionario- para aplicar a los actores involucrados en la investigación.	El 100% de los actores participantes, diligenciaron el instrumento de investigación	Investigador Wilber Ortiz	08/06/2019	09/06/2019	Computadora personal.	0
	5.3.2.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal urbanas.		Investigador Wilber Ortiz	15/07/2019	18/07/2019	fotocopias y transporte	10000
	5.3.3.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación formal rural.		Investigador Wilber Ortiz	19/07/2019	19/07/2019	fotocopias y transporte	30000
	5.3.4.	Aplicación cuestionario instituciones educativas educación no formal.		Investigador Wilber Ortiz	20/07/2019	20/07/2019	fotocopias y transporte	10000
5.4.	Tabulación y análisis estadísticos.							
Subactividades	5.4.1	Organización de instrumento-cuestionario- en cada institución educativa formal y no formal con los actores involucrados.	Se ha realizado tabulación y análisis estadístico del 100% de los instrumentos de investigación generado las respectivas conclusiones.	Investigador Wilber Ortiz	25/07/2019	25/07/2019	Instrumentos de investigación	0
	5.4.2.	Tabulación de datos por cada institución educativa formal y no formal y sus respectivos actores.		Investigador Wilber Ortiz	29/07/2019	29/07/2019	Computadora personal e internet.	5000
	5.4.3	Análisis estadístico de los datos recolectados.		Investigador Wilber Ortiz	30/07/2019	30/07/2019	computadora personal	5000
	5.4.4.	Elaboración de conclusiones.		Investigador Wilber Ortiz	31/07/2019	31/07/2019	computadora personal	5000
							Pesos Colombianos	88.000
							Tasa de Cambio:	€27.58 US\$

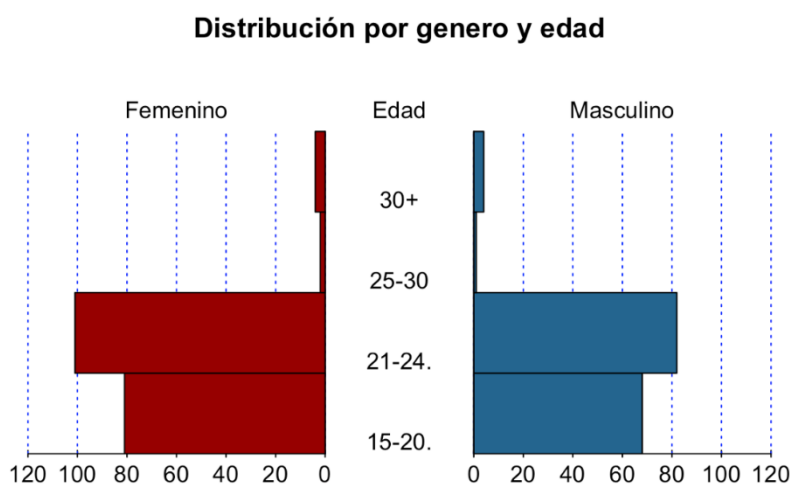
Tabla N°7. Matriz de planificación general. Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con Rueda y Portilla (2019) las competencias laborales (CLG) tienen como fin proponer un conjunto de lineamientos que coadyuvan a fortalecer las habilidades y capacidades de las personas en entornos laborales, contribuyendo al desempeño de una persona donde intervienen diversos aspectos, entre ellos, los comunicativos, de organización y emprendimiento, lo tecnológico, interpersonal e intra personal entre otros. Estos elementos se evaluaron para el caso en el municipio de San Vicente del Caguán desde dos enfoques, el netamente estadístico de acuerdo a lo planteado por instrumentos validados nacional e internacionalmente y el analítico -complejo; dado por la aplicación de una matriz de Vester que recoge todas las problemáticas en función de actores categorizados en ejecutores, beneficiarios y afectados; logrando tanto en lo estadístico como en el análisis Vester determinar una profunda comprensión de la realidad que presentan las instituciones educativas de educación media académica o técnica como de las que ofrecen formación para el trabajo y desarrollo humano en el desarrollo de CLG, Los dos anteriores aspectos se contrastan con los antecedentes y con los referentes teóricos, desde la mirada de procesos curriculares y pertinencia de programas formativos al desarrollo productivo y enfoque territorial.

4.1. ANÁLISIS SOCIODEMOGRAFICO.

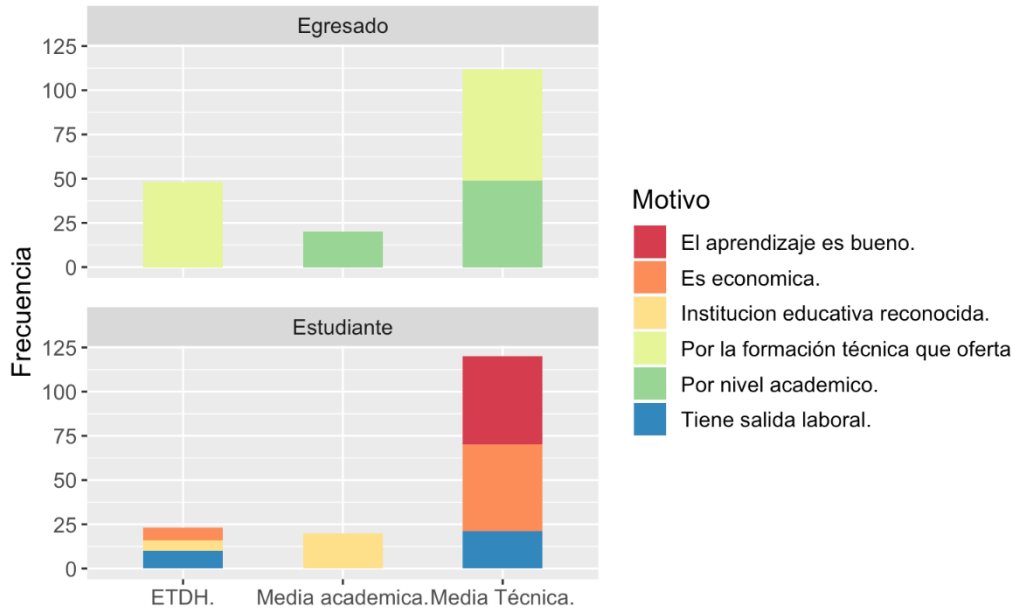
4.1.1. Estrato Uno: Estudiantes y Egresados.



Grafica 8. Distribución por género y edad. Fuente: Elaboración propia.

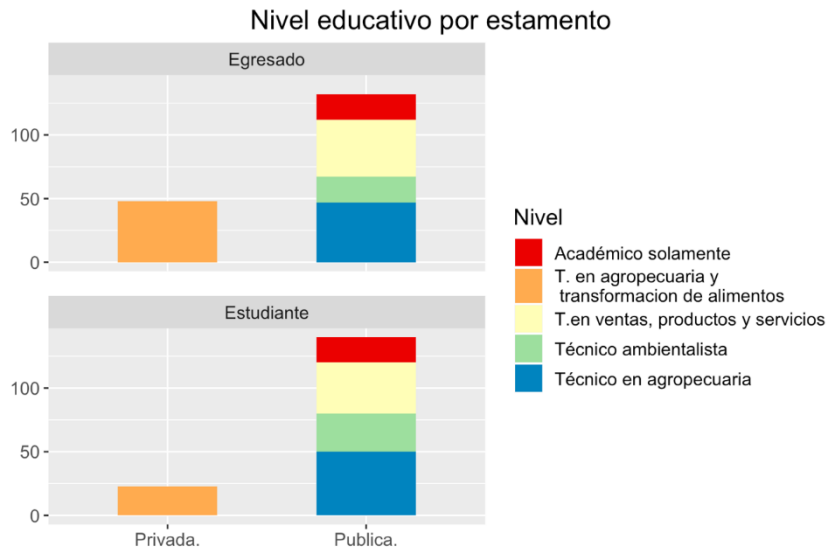
La grafica evidencia que los procesos de formación de media académica o técnica de instituciones públicas y privadas como las ETDH según su rango de participación de estudiantes y egresados en el instrumento de investigación predomina el género femenino sobre el masculino con un rango de edad que oscila entre los 15 y 24 años en la gran mayoría.

Motivos selección institución educativa.



Grafica 9. Motivos de selección de institución educativa. Fuente: Elaboración propia.

La apreciación de egresados y estudiantes de instituciones públicas y privadas son diferentes frente a los motivos de selección de la institución educativa de la que hacen o hicieron parte del proceso formativo tiene que ver en ETDH en su gran mayoría con la formación técnica que oferta y la salida laboral del programa; en la media académica por ser una institución educativa reconocida por el nivel académico de la misma y finalmente en la media técnica su elección está fragmentada en 4 posiciones, por el nivel académico, la formación técnica que oferta, el aprendizaje es bueno y económica.

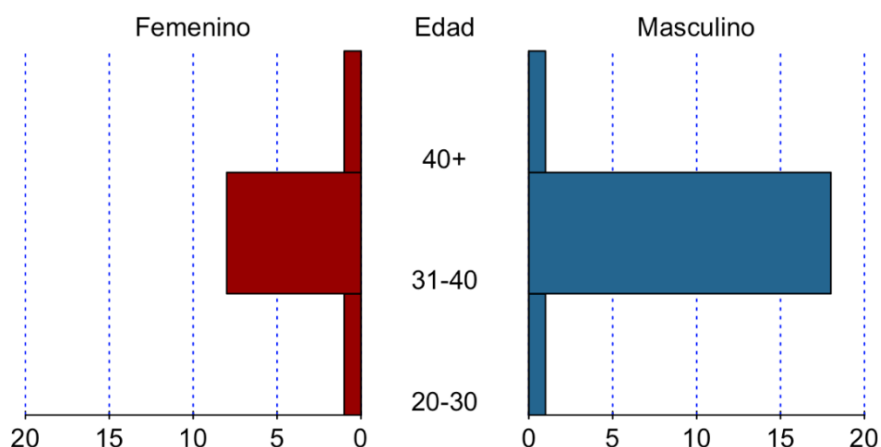


Grafica 10. Nivel educativo. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la gráfica en las instituciones privadas el programa formativo que predomina es el técnico en agropecuaria y transformación de alimentos, mientras que en las públicas esta la mayor concentración de estudiantes está en técnicos en agropecuaria y ventas, productos y servicios. Frente a lo anterior se puede inferir que en el contexto local hay una tendencia fuerte hacia la formación agropecuaria y ambientalista.

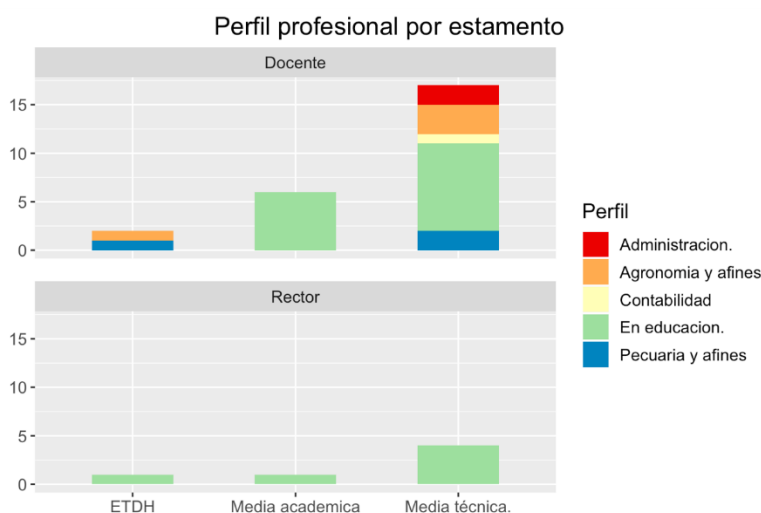
4.1.2. Estrato Dos: Rectores y docentes.

Distribución por género y edad



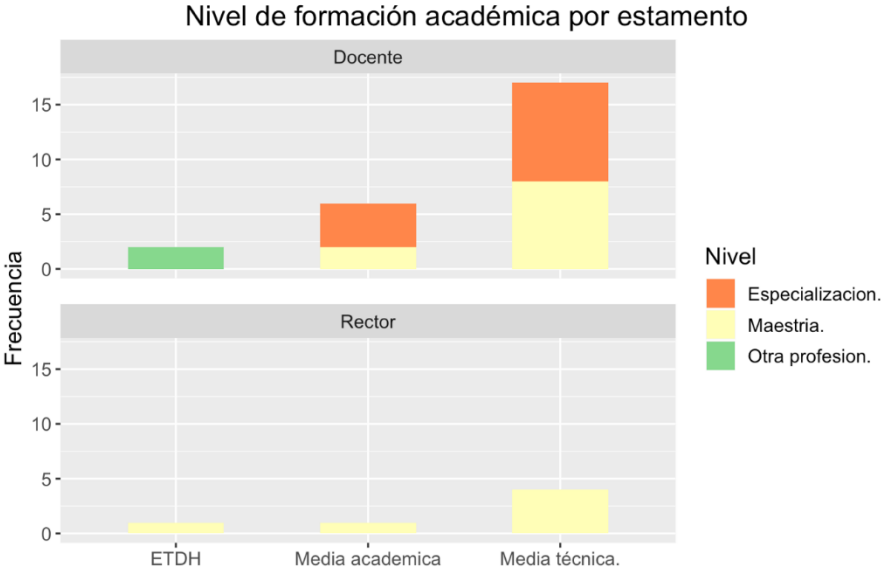
Gráfica 11. Distribución por género y edad. Fuente: Elaboración Propia.

Según lo observado en la gráfica la participación de los docentes y rectores en el desarrollo del instrumento de investigación tanto en instituciones públicas como privadas predominan los hombres sobre el género femenino en un rango de edad de mayor concentración entre los 31 y 40 años.



Gráfica 12. Perfil profesional por estamento. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar el perfil profesional en ETDH, media académica y técnica está en mayor proporción en el campo de la educación y en menor escala ya por las especialidades que tienen los programas de formación estarían los perfiles en administración, contabilidad, pecuaria y agronomía.

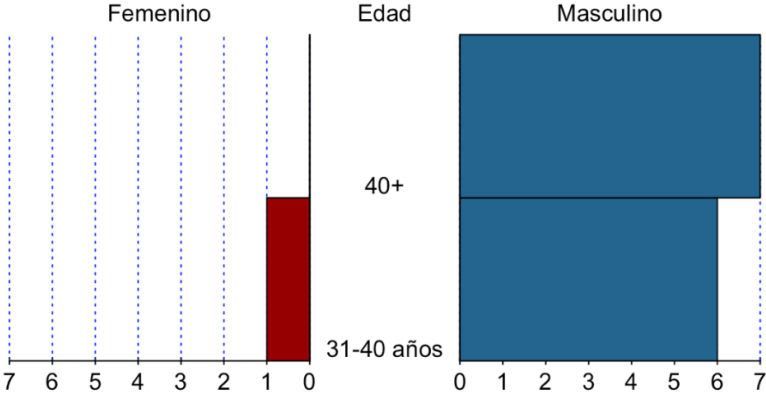


Grafica 13. Nivel de formación académica. Fuente: Elaboracion Propia.

Frente a los niveles de formación se logra evidenciar que en rectores predomina las maestrías y en docentes maestría y especialización a excepción de los docentes del sector privado que solo tienen pregrado.

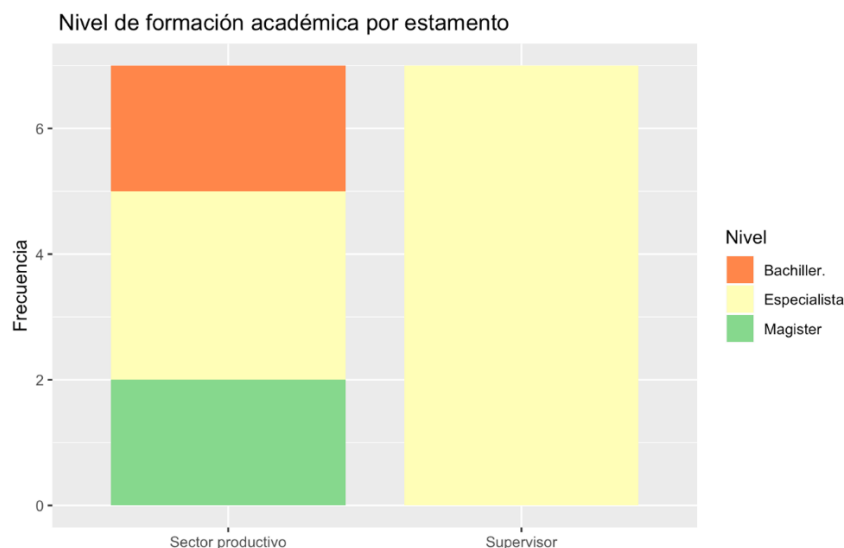
4.1.3. Estrato Tres: Supervisores y Sector Productivo.

Distribución por genero y edad



Grafica 14. Distribución por genero y edad. Fuente: Elaboración Propia.

La participación con el instrumento de investigación en el estrato tres supervisores de educación y sector productivo estuvo representado por una sola mujer y el resto hombres con un rango de edad de los 31 a más de 40 años.



Gráfica 15. Nivel de formación académica. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se puede apreciar que el nivel de formación para el sector productivo predomina el especialista, seguido de maestría y posteriormente estudio de educación media (bachiller) mientras que para los supervisores el 100% es especialista.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS.

Aplicación estadística multivariada con software R. y complemento de análisis bajo matriz Vester.

En el enfoque estadístico se precisaron 5 variables, que se fundamentaron en el uso de encuesta a través de la escala de Likert para comprender el nivel de satisfacción en el desarrollo de CLG: totalmente satisfecho (5), muy satisfecho (4), neutral (3), poco satisfecho (2) y nada satisfecho (1); como el nivel de aprendizaje de las mismas: Excelente (5), sobresaliente (4), básico (3), inferior (2) y muy inferior (1), para interactuar con la muestra representativa que se estableció a través de un muestreo aleatorio estratificado, que desde la codificación, clasificación, registro, tabulación y análisis de la estadística multivariada y software R, se logró consolidar información pertinente frente al objeto de estudio.

Dentro de la variable, **educación formal y no formal**, que la representan 6 indicadores, el nivel de satisfacción frente a la respuesta de la institución educativa para

fortalecer el desarrollo socioeconómico en el marco de la formación por competencias, el fomento del proyecto de vida y las posibilidades de ingreso a la educación superior y expectativas laborales fue de 60% de muy satisfecho (4) frente a un 40% de valoración neutral (3), según las respuestas de los 388 encuestados entre los que participaron (egresados, estudiantes, rectores, docentes, supervisores y sector productivo).

Formación para el trabajo y desarrollo humano, dentro de los 4 indicadores que componen esta variable, el 70% de los 388 encuestados tienen una percepción neutral (3) frente a la satisfacción de los programas de formación que estudiaron o estudian actualmente para responder a las necesidades socioeconómicas, expectativas laborales y respuesta a procesos de innovación y competitividad en el municipio; el 20% restante refleja una valoración de muy satisfactorio (4).

Frente a la variable **talento humano** caracterizada por 12 indicadores, el nivel de satisfacción sobre los procesos de pasantías en empresas que puedan aplicar los conocimientos adquiridos, el 100% de los egresados y estudiantes encuestado no se sienten nada satisfechos (1), mientras que rectores y docentes tienen una opinión neutral (3) y supervisores de educación y sector productivo de muy satisfechos (4). Frente al tiempo que logran los egresados estar activos laboralmente en una empresas el nivel de satisfacción de todos los 388 encuestados es neutral (3).

En relación a la variable **enfoque territorial**, con 13 indicadores, el nivel de aprendizaje es básico (3) para el 80% de los encuestados y un 20% de inferior (2) para promover una formación que fortalezca en enfoque territorial del municipio en procesos ambientales (desarrollo sostenible de ecosistemas-agroturismo), productivos (economía local, gremialidad) y sociales (postconflicto).

Para la variable **competencias laborales**, con 52 indicadores el nivel de aprendizaje es básico (3) en un 70% frente a la gestión escolar para la formación por competencias, visibilidad en la integración de las competencias en la malla curricular de la institución educativa en los programas de formación técnica y formación y evaluación por competencias considerando los enfoques y métodos de las mismas y un 30% satisfactorio (4) según los 388 encuestados. Con respecto a las CLG el 100% coincidieron en sus respuestas al otorgar una valoración de básico (3), a las competencias personales, interpersonales satisfactorio (4) con un 70% y excelente (5) con el 30%, intelectuales con un nivel de satisfactorio (4), organizacionales y empresariales inferior (1) y las tecnológicas excelente (5).

Por otro lado, la matriz de Vester, desarrollada por Frederick Vester, ha sido utilizada en diversos campos para la identificación de las causas y efectos de una problemática encontrada, sirve para la evaluación de variables cualitativas, como las que se encontraron en la presente investigación. En este sentido, Fortalecimiento de competencias laborales generales para instituciones educativas formales y no formales del municipio de San Vicente

G-Enfoque territorial con **bajo grado** de aplicación de las políticas de enfoque territorial de la región, en programas de formación que reconozca la dinámica económica local.

H-Inclusión Social con **medio grado** de implementación de planes de fortalecimiento en educación para el postconflicto.

I-Educación formal con **medio grado** de cumplimiento de los objetivos de formación en la media académica y técnica.

J-Integralidad de la educación no formal con **medio grado** de cumplimiento integral de los objetivos generales de formación para el trabajo y desarrollo humano.

Las anteriores variables con su intensidad y grado permitieron conocer que los factores que se grafican en el cuadrante crítico, como problemas con mayor influencia, tienen que ver con: integración de competencias. Por otro lado, las del cuadrante reactivo enfocan los problemas que tienen causa y efecto sobre las críticas y estas fueron: Calidad de currículo, políticas de formación laboral y enfoque territorial. Finalmente el resto de variables se tipificaron dentro de un rango de inertes, donde los problemas percibidos se fortalecen o se afectan de acuerdo a las variables reactivas.

Análisis de los resultados desde la estadística multivariada y software R

Desde los resultados de estadística multivariada y software R centrados en la variable **competencias laborales**, las apreciaciones de los participantes en cuanto a la valoración de aprendizaje de cada una de las habilidades que componen las competencias personales se puede observar que solo con respecto a la inteligencia emocional los estudiantes, egresados, rectores, docentes, sector productivo y supervisores tanto en instituciones educativas públicas y privadas coinciden sus respuestas frente al nivel de aprendizaje que es inferior (1); pero en un nivel de aprendizaje básico (3) se encuentra el dominio personal y la capacidad para aprender y actualizarse permanentemente; satisfactorio la capacidad de investigación y la habilidad para trabajar de manera autónoma y finalmente en un nivel excelente (5) la orientación ética.

Los actores involucrados, evidencian un alto porcentaje de similitud en sus respuestas en las competencias interpersonales, en donde la responsabilidad social y compromiso ciudadano, el trabajo en equipo, liderazgo, el compromiso con su medio socio-cultural, la comunicación, y la valoración y el respeto por la diversidad y la multiculturalidad, el nivel de aprendizaje es satisfactorio (4) con un 70% y excelente (5) con 30%. Por otro lado, manejo de conflictos, proactividad, capacidad crítica y autocrítica, el nivel de aprendizaje es satisfactorio (4) con el 60% básico (3) con el 40%, para estudiantes y egresados; no obstante, esta última tanto para rectores, docentes, sector productivo y supervisores de educación es inferior (2). Finalmente, la capacidad de adaptación se ubica en un nivel de aprendizaje

inferior (2) con el 50% y básico (3) con el 50% de acuerdo a las respuestas de los participantes.

En las competencias intelectuales, los estudiantes, egresados, rectores, docentes, sector productivo y supervisores de educación instituciones educativas con modalidad académica, técnica y educación para el trabajo y desarrollo humano, en general piensan que es satisfactorio (4) en la toma de decisiones y creatividad; en la solución de problemas básico (3) y finalmente en la capacidad de abstracción, análisis y síntesis es excelente (5).

En este sentido, las competencias organizacionales, los actores involucrados coinciden que sienten que el aprendizaje es inferior (2) en el compromiso con la calidad; para gestión de la información, referencia de competitividad y calidad para organizar y planificar el tiempo el nivel de aprendizaje es satisfactorio (4) en un 40% y básico (3) con el 60%; en el caso de la orientación al servicio, la gestión y manejo de recursos y la responsabilidad ambiental el nivel de aprendizaje es satisfactorio (4) con 80% y excelente (5) 20% según los encuestados.

En las competencias empresariales y para el emprendimiento, se evidencia que los participantes en el desarrollo del instrumento de investigación coinciden que la capacidad para asumir riesgos, formular y gestionar proyectos se ubican en un nivel inferior (2) con un 50% y básico (3) con 50%; pero en la identificación para crear empresas o unidades de negocio y mercadeo y ventas nivel de aprendizaje satisfactorio (4) con 60% y excelente (5) en un 40% a diferencia de supervisores de educación y sector productivo que lo ubican en un nivel de aprendizaje inferior (2).

En efecto, las competencias tecnológicas, se evidencia que la mayoría de los estudiantes, egresados, rectores, docentes, supervisores de educación y sector productivo tanto de instituciones educativas privadas y públicas en sus diversas modalidades creen que el aprendizaje para identificar, transformar, innovar procedimientos, para el fortalecimiento de habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas y uso de herramientas informáticas es excelente (5).

Por otro lado, según la matriz Vester la variable crítica **integración de competencias laborales**, se fundamenta en la falta de las mismas en los programas de formación, que reflejan la carencia de estas competencias en el desarrollo de competencias específicas, dificultades en el proceso curricular para diferenciar el tipo de competencias requeridas en la formación laboral, poca fundamentación en el reconocimiento e importancia de las competencias laborales generales en docentes y administrativos y Procesos confusos para incorporar las competencias laborales generales en el currículo.

Frente a lo anterior, desde el análisis de estadística multivariada y software R, esta variable refleja que el 100% de estudiantes y egresados encuestados consideran frente a la valoración de nivel de aprendizaje, si en el desarrollo de las actividades hay procesos

diferenciados en el que se puede observar la formación en competencias ciudadanas, o las actividades que organiza el docente los induce a la reflexión crítica, reflexiva y constructiva, las respuestas giran en torno a un nivel básico (3) sin embargo para rectores y docentes es inferior (2) con un 50% y satisfactorio (4) 50% en relación si el docente recrea o utiliza diferentes escenarios de aprendizaje.

Por otro lado, los participantes consideran que el nivel de educación es inferior (2) con respecto a que el docente reconoce, su estilo y ritmos de aprendizaje para lograr los desempeños; básico (3) con respecto a que los docentes evalúan más los conocimientos que los procesos, tiene en cuenta los conocimientos previos frente al tema que va a desarrollar o despertar un interés particular para priorizar el proyecto de vida en la región. A si mismo, los participantes otorgan un nivel de aprendizaje satisfactorio (4) con respecto a que en el desarrollo y entrega de productos de aprendizaje el docente fortalece las competencias básicas (lectura, escritura y habilidades matemáticas).

Así mismo, los estudiantes, egresados, coincidieron en que el nivel de aprendizaje es básico (3) con respecto a que las actividades de aprendizaje están desarrolladas teniendo en cuenta los problemas del entorno regional, pero satisfactorio (4) en promover competencias específicas, competencias laborales, competencias básicas y ciudadanas. También, consideran los participantes que es satisfactorio (4) respecto a que las actividades se organizan en un momento teórico, práctico, de valoración actitudinal, para el trabajo autónomo y colaborativo.

Sin embargo, para Rectores, docentes y supervisores de educación coinciden en una valoración de básico (3) frente a que las actividades de aprendizaje están desarrolladas teniendo en cuenta los problemas del entorno regional, visibilidad en la integración de las competencias en la malla curricular de la institución educativa en los programas de formación técnica y formación y evaluación por competencias considerando los enfoques y métodos de las mismas; mientras que las actividades se organizan en un momento teórico, práctico y de valoración actitudinal o si son organizadas para el trabajo autónomo y colaborativo el nivel de aprendizaje es excelente (5).

Es evidente también, en la variable **calidad de currículo**, desde el análisis de la matriz de Vester, una baja relación en el desarrollo de lo cognitivo, humanista, pensamiento complejo y ontológico, dificultad de los docentes en el reconocimiento y aplicabilidad de enfoques, métodos, evaluación formativa desde la concepción por competencias como en la estructuración de aprendizajes desde los tipos de saberes en la planeación pedagógica, para el reconocimiento de estilos, ritmos, estructuras de aprendizaje, didácticas y escenarios educativos. Por otro lado, es notorio el poco seguimiento al aprendizaje desde la evaluación por competencias para la valoración de las mismas y sus desempeños. Todo lo anterior, es reflejo de la carencia de acompañamiento pedagógico y formativo a los docentes.

A sí mismo, en la variable **políticas de formación laboral**, desde la matriz Vester se refleja en el incumplimiento de políticas de formación para el trabajo por parte de las Instituciones Educativas, falta de fundamentación en el reconocimiento de políticas laborales nacionales e internacionales, poco seguimiento que estas hacen a los impactos de empleo y desempleo en el uso de sistemas métricos y estadísticos, como en la percepción de políticas formativas de acuerdo a la oferta y demanda laboral en la región y en la participación de las instituciones educativas a eventos académicos de formación técnica laboral. Estos indicadores descritos desde el análisis de estadística multivariada y software R también fueron considerados por todos los participantes dando una valoración de satisfacción de pocos satisfechos (2) en el cumplimiento de estas políticas.

Por otro lado, desde la **variable enfoque territorial**, con la matriz de Vester, se encuentra la falta de aplicación de las políticas de enfoque territorial de la región, en programas de formación que reconozcan la dinámica económica local, elaboración de proyectos con cadena de valor y la promoción en canales de comercialización directa de los productos regionales para generar identidad en el mismo. En este sentido, sus principales dificultades se soportan en la poca incidencia entre formación y bases socioeconómicas frente a la proyección al desarrollo ambiental sostenible y económicamente competitivo, el agroturismo y la agroindustria, tecnificación del campo y para promover la productividad y gremialidad en el fortalecimiento de la cadena de valor y el reconocimiento de productos propios. Los anteriores indicadores, también fueron encontrados en el análisis de estadística multivariada y software R con nivel de aprendizaje inferior (2) según los participantes, reflejando dificultades en dichos procesos.

Como soporte a esta variable, también desde el análisis estadístico, los actores involucrados coinciden en su mayoría un nivel de aprendizaje básico (3) desarrollar formación para promover la protección, conservación, preservación y manejo sostenible de los ecosistemas frágiles, cuencas hídricas y la alta importancia ambiental, fortalecer la ganadería y la agricultura desde procesos de agroindustria y para tecnificar el campo; a diferencia de un programa de formación laboral que está enfocado a los procesos agropecuarios que dan una valoración de satisfactorio (4).

Las variables inertes que tienen que ver con **desarrollo productivo**, desde la matriz de Vester precisa sus particularidades en un desconocimiento de los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral. Lo anterior soportado en la poca ocupación laboral por sectores económicos representativos en la región y participación del sector productivo con las instituciones educativas oferentes de programas técnicos laborales y desvinculación laboral de los egresados por falta de desarrollo de competencias laborales generales. En este sentido, el análisis de estadística multivariada y software R los indicadores ya descritos fueron valorados por estudiantes, egresados, docentes, rectores, supervisores de educación y sector productivo con un nivel de satisfacción

neutral (3) por la falta de carencia de aspectos importante que permiten la relación educación y desarrollo socioproductivo.

A su vez, la variable **articulación con el capital humano**, desde la matriz Vester se sustenta en las falencias para la articulación entre los programas de pasantías y la demanda laboral. Estas, se precisan en el desarrollo de actividades laborales ejercida por egresados, las cuales, no están relacionadas con el perfil laboral en el cual se formaron. Por otro lado, es evidente la poca estabilidad laboral de los egresados en las empresas que se logran vincular, como bajo los convenios establecidos para procesos de pasantías de los programas técnicos laborales y muchos de estos convenios no tienen acción directa con el perfil de formación.

Frente a lo anterior, los datos arrojados desde el análisis de estadística multivariada y software R los indicadores descritos en la matriz Vester, fueron considerados por los actores participantes con un nivel de satisfacción neutral (3) para estudiantes-egresados y muy satisfecho (4) en docentes, rectores, supervisores de educación y sector productivo. Un dato encontrado que diferencia de la matriz de Vester, tienen su incidencia en que todos los participantes se sienten totalmente satisfechos (5) al justificar que los motivos por la cuales se despide a un empleado están centradas en la baja productividad, razones económicas de la empresa y la inadecuada formación académica por la falta de competencias laborales generales y específicas, respectivamente. A su vez, hay una opinión neutral (3) con respecto a que los despidos están centradas en problema de comportamiento/conductas en el lugar de trabajo/mal desempeño

Ahora bien, la variable **pertinencia de los programas formativos**, según los resultados de la matriz Vester, tiene su razón de ser en la falta de impacto de los programas de formación laboral en el desarrollo socio-económico de la región se sustenta en la poca respuesta de los programas a los sectores económicos y líneas de producción en la región y en respuesta a la innovación y competitividad desde los programas laborales que se ofertan actualmente. Así mismo es evidente, la falta de respuesta a la economía global y regional, pues se perciben dificultades para consolidar procesos que definan el perfil laboral que requiere a través de propuestas de técnicos laborales con estructuras curriculares que poco satisfacen los intereses y problemas regionales.

Desde el análisis de estadística multivariada y software R, los indicadores descritos, también hicieron parte de la fundamentación de los participantes, donde hay un nivel de satisfacción neutral (3) frente al cumplimiento de las expectativas laborales por parte de los programas de formación frente a las necesidades socioeconómicas del municipio de San Vicente del Caguán. Solo diferencia de este indicador algunos programas, en modalidad ETDH como muy satisfactorio (4). Sin embargo en relación a la innovación y competitividad la valoración otorgada por todos los actores es poco satisfechos (2). Un dato, que no fue evidenciado en la matriz de Vester, tiene su particularidad con una posición neutral (3) en los

388 participantes con respecto a que la formación para el trabajo y desarrollo humano tenga relación con el desarrollo socioeconómico, la estabilidad laboral y un proyecto de vida deseable en la región responda al fortalecimiento del reglón primario y secundario de la economía de la misma y presente una conexión con las líneas de producción del municipio.

La **variable de inclusión social**, según la matriz de Vester, definidas en la implementación de planes de fortalecimiento en educación para el postconflicto, que es un tema que aun las instituciones educativas no adaptan a los currículos, por lo que se refleja poca proyección de los procesos formativos que respondan a las políticas del postconflicto, pues existen rutas poco confiables para promover educación en el desarrollo de competencias socioemocionales y responder a la promoción social desde y para la territorialidad.

De igual manera el resultado del análisis de estadística multivariada y software R, otorgan por parte de los actores involucrado un nivel de aprendizaje inferior (2) en recibir una formación que se ajusta a la búsqueda de un territorio de convivencia en paz, desde acciones de convivencia pacífica, la no estigmatización, y la reconciliación, promover el desarrollo agroturístico sostenible y una formación para responder a los principales desafíos del postconflicto en la región. No obstante, las respuestas son similares con una valoración de nivel de aprendizaje excelente (5) en recibir una formación para la garantía y respeto de los derechos humanos

Finalmente **la variable educación formal e integralidad de la educación no formal**, precisadas en la matriz Vester, se encontró la falta de cumplimiento de los objetivos de formación en la media académica y técnica. Lo anterior, evidenciado en la dificultad frente al cumplimiento de los objetivos de formación de la media técnica, académica y para el trabajo y desarrollo humano, pues se percibe un cumplimiento del 60% de lo proyectado por el Ministerio de Educación Nacional ya que en la preparación de la persona para interactuar en ambientes productivos se carece en un 40% de acciones que permitan promover y desarrollar competencias y desempeños laborales. Otros aspectos, se sitúan en la poca respuesta para promover el proyecto de vida desde y para la región como de una cultura investigativa, pues las respuestas formativas aún insuficientes frente a las necesidades regionales.

Frente a lo anterior, en el análisis de estadística multivariada y software R, docentes, rectores, supervisores de educación y sector productivo, reflejaron un nivel de satisfacción neutral (3) frente al cumplimiento de los objetivos de formación en los diferentes niveles y en preparar personas para interactuar en ambientes productivos, pero se contradicen al sentirse muy satisfechos (4) con la vinculación laboral y fomento de proyecto de vida desde y para la región, como su contribución al ingreso a la educación superior. No obstante, estudiantes y egresados de educación formal y no formal, dan un nivel de satisfacción neutral (3) frente a la posición de los demás actores. Sin embargo, todos los 388 participantes

coincidieron dando un nivel de satisfacción neutral (3) frente al desarrollo de un marco de formación por competencias en el proyecto educativo.

4.3. DISCUSION.

En primer lugar la variable **integralidad de competencias laborales generales**, tiene su importancia desde los aportes de Salas, Díaz y Pérez (2014) ya que permiten un mejor *desempeño conforme a los estándares requeridos en un empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para poder responder a demandas cambiantes*. Sin embargo, el resultado del análisis de los datos obtenidos, se encontró en las instituciones educativas carencia de CLG en el desarrollo de competencias específicas, dificultades en el proceso curricular para diferenciar el tipo de competencias requeridas en la formación laboral, y fundamentación en el reconocimiento e importancia de las competencias laborales generales en los procesos formativos. En esta perspectiva, es importante comprender que el mundo empresarial es dinámico y los cambios son constantes, debido a la globalización de los mercados; por lo tanto, se debe de replantear una formación técnica desde la flexibilización de planes curriculares, actualizaciones de acuerdo a los cambios del entorno económico, nuevas necesidades del país y del mercado laboral.

En este sentido, la formación de competencias laborales generales según Capote, Rizo y Bravo (2016) *requiere de habilidades emocionales e intelectuales que preparen y conduzcan al sujeto a ser flexible para desempeñarse laboralmente lo cual demanda formación, transformación e innovación durante toda la vida*. No obstante, los resultados bajo la matriz Vester y análisis estadísticos, han arrojado como oportunidades de mejoramiento las competencias relacionadas con la inteligencia emocional, dominio personal, la capacidad para actualizarse permanentemente, capacidad de adaptación, capacidad crítica- autocrítica, proactividad, manejo de conflictos y compromiso con la calidad sin desconocer las demás, convirtiéndose en foco de interés en la búsqueda integral de formación para el mundo laboral y social.

Lo anterior, fundamentado en que las empresas han comprendido que para prevalecer en el mercado, generar ventajas competitivas, crear elementos de diferenciación a partir de la estructura organizacional es necesario que las personas sean capaces de convivir en escenarios laborales, reflejando dominio de habilidades para comprenderse así mismo, valorando sus potencialidades desde el libre desarrollo de la personalidad, interacción con los demás desde la responsabilidad y corresponsabilidad, como también de identidad, visión, iniciativa, proactividad entre otras acciones necesarias para demostrar compromiso laboral.

Por ejemplo, el impacto de la inteligencia emocional, dominio personal y la capacidad para actualizarse permanentemente en un entorno laboral, desde los argumentos de Franco (2018), *favorece aptitudes personales (autoconocimiento, autorregulación y automotivación) y aptitudes sociales (empatía y habilidades interpersonales)*. Por lo tanto, un currículo que fomente este tipo de competencias está preparando a la persona, para interactuar y situarse en escenarios laborales, frente al manejo del estrés, la comunicación asertiva y la convivencia pacífica para evitar conflictos. A su vez, la capacidad de adaptación y capacidad crítica- autocrítica y proactividad son indispensables desde la postura de Vallejo (2011) para situar trabajadores productivos, identificados y comprometidos con la empresa, capaces de entender y vivenciar diferentes momentos del ámbito laboral según necesidades de la misma, con formas de pensar divergentes que contribuyan al fortalecimiento socioproductivo dentro de la organización.

Los ambientes laborales y sociales actuales, requieren de un fuerte desarrollo en la persona para el manejo de conflictos y compromiso con la calidad, pues como lo afirma Batista, Leiva y Mendoza (2019) aportan a la solución de problemas profesionales-laborales en diversos contextos de actuación, permitiendo a las empresas u organizaciones un clima laboral agradable y estable, pero sobre todo con alto dominio de habilidades para prevenir, manejar y solucionar conflictos. No obstante, formar personas en compromiso con la calidad, es para Paris y Tejada (2017), contar con sujetos caracterizados por la autorreflexibilidad sobre la praxis profesional y actuaciones personales y sociales que beneficien el cumplimiento de los objetivos de las empresas para ser eficientes en las funciones sobre las cuales se ha priorizado el accionar del trabajador.

Finalmente, que se deben replantear los procesos formativos para dar mayor respuesta a la capacidad para asumir riesgos y para formular y gestionar proyectos, para la OCDE/CEPAL/CAF (2016), *desarrollar las competencias empresariales adecuadas puede aportar beneficios a largo plazo para las perspectivas laborales y la movilidad social de un individuo, las actividades de emprendimiento que pueden ayudar a construir capital humano, fomentar la innovación y generar empleo*. Es decir, se debe ser más consecuentes con las realidades del territorio y precisar este tipo de competencias que aportan significativamente a potencializar talento humano requerido para dar respuesta a los problemas estructurales existentes.

En cuanto a la variable **calidad de currículo** de acuerdo a los aportes de Rodríguez y Castillo (2015) *deben proporcionar niveles de exigencia de educabilidad y flexibilidad de las mallas curriculares para que inciden en las trayectorias académicas de los estudiantes, desde una línea progresiva a la inserción laboral*. Lo anterior, tiene su importancia, frente a los resultados encontrados bajo la matriz Vester y análisis estadísticos en las instituciones educativas que evidencia, una baja relación del desarrollo cognitivo con los enfoques humanista, pensamiento complejo y ontológico, enfoques, métodos y evaluación por

competencias que propicien acciones enfocadas en preparar personas para interactuar en ambientes laborales.

Es por ello que los procesos de enseñanza-aprendizaje, desde el desarrollo de competencias debe superar según Villanueva (2014) *la mera trasmisión de conocimientos teóricos y propiciar un enfoque centrado en los participantes como eje del aprendizaje, orientado al desarrollo de saberes y a la capacidad de ponerlos en juego en situaciones reales de trabajo*”, formando y capacitando a las personas para ser competentes y responder de manera idónea a procesos cambiantes al interior de los procesos laborales. Por lo tanto, en las apreciaciones de Peña, Pérez, Morales y Alvares (2017) se debe tener en cuenta criterios de medida para la evaluación de la formación de las competencias, el perfeccionamiento continuo de los procesos de enseñanza-aprendizaje que direccionan la funcionabilidad pedagógica frente a las políticas de formación para el trabajo y el desarrollo integral de la persona para relacionarse en ambiente laborales productivos.

Frente a la variable **políticas de formación laboral**, de acuerdo al II foro Internacional para el trabajo y desarrollo humano (2013), para definir competencias asociadas el mundo laboral, deben tenerse en cuenta las particularidades de los sectores productivos, cuyos principios son la calidad para la competitividad, donde las políticas educativas se convierten en acciones fundamentales para contribuir al mercado laboral y al desarrollo socio-económico. Para la Unesco (2015), estas competencias son una estrategia de mejoramiento de calidad, donde se debe garantizar y promover oportunidades de aprendizaje desde una dimensión integral para la formación laboral que permita mejores niveles de desempeño para la vida productiva y el desarrollo sostenible.

En razón de lo anterior, los Resultados encontrados desde el análisis de la matriz Vester y estadística multivariada y software R, reflejan incumplimiento de políticas de formación para el trabajo por parte de las Instituciones Educativas, falta de fundamentación en el reconocimiento de políticas laborales nacionales e internacionales, poco seguimiento que estas hacen a los impactos de empleo y desempleo en el uso de sistemas métricos y estadísticos, como en la percepción de políticas formativas de acuerdo a la oferta y demanda laboral en la región y en la participación de las instituciones educativas a eventos académicos de formación técnica laboral.

Por lo tanto, en función con las necesidades de los entornos socio-económicos según la UNESCO (2017), es necesario el desarrollo de diversas competencias laborales, transversales y específicas que permitan en el trabajador incidir de una manera más significativa en fundamentos para la vida diaria y el trabajo decente, ya que la carencia de las mismas en los procesos formativos dificultan incorporarse de manera estable al mercado laboral. A propósito Raciti, Vera y Giuliano (2016), consideran que tales competencias permiten conseguir logros efectivos en una gran gama de trabajos y su manejo juega un papel

fundamental en el desarrollo personal, en la inserción laboral y en la empleabilidad beneficiándose todos los actores involucrados en el proceso empresarial productivo.

En tal sentido, la OCDE (2012; citado por García y Cárdenas, 2018) sector educativo y empresas deben recopilar evidencias *sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaborar programas de estudio actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación*”, lo anterior, con miras a incrementar la productividad, la capacidad de aprendizaje y el acceso a la información, dirigida a la inserción laboral e impulsar y orientar a la persona para la mejor interacción para el emprendimiento y la búsqueda del primer empleo, etc.

Se ha de tener en cuenta que en Colombia las políticas de formación para el trabajo están definidas en el marco del servicio nacional de aprendizaje SENA y en las orientaciones generales contempladas en la formación para el trabajo y desarrollo humano. El SENA (2016), fundamenta 2 políticas importantes: Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo fortaleciendo los planes regionales de desarrollo desde la productividad y competitividad. A su vez el MEN (2010) precisa formar ciudadanos autónomos, conscientes y críticos, que aprenden a aprender para responder con características particulares de liderazgo y disciplina laboral a las demandas cambiantes del mercado productivo desde conocimientos interdisciplinarios para ayudar al fortalecimiento de los estándares de desarrollo económico.

En la variable **enfoque territorial** Según Parra, Arguello, Díaz y Leiva (2017) requiere una construcción formativa que responda a mejorar el emprendimiento social, económico y ambiental desde un fundamento epistemológico centrado en un pensamiento complejo, estratégico y sistémico y el desarrollo de competencias que respondan a las particularidades en la educación de jóvenes desde y para la región. Sin embargo, desde los resultados encontrados con la matriz de Vester y estadística multivariada y software R, es evidente la falta de aplicación de las políticas de enfoque territorial en programas de formación que reconozcan la dinámica económica local, elaboración de proyectos con cadena de valor y la promoción en canales de comercialización directa de los productos regionales para generar identidad en el mismo.

En razón de lo anterior, como plan de mejoramiento se puede establecer cooperación entre los actores territoriales a fin de dar mayor fundamentación y viabilización al tejido productivo, junto con las instituciones educativas de educación media y para el trabajo y desarrollo humano, las organizaciones de asistencia técnica y el sector empresarial, en donde se pueda adquirir un mejor y mayor compromiso con la inversión productiva y el empleo en cada territorio.

En aportes de Paris, Tejada y Coiduras (2018) *se debe hacer énfasis en la necesidad de ofrecer espacios formativos más integrados en entornos prácticos y de experimentación profesional, es decir acordes al contexto, donde la persona puede emplearse*. Este argumento cobra sentido, ya que dentro de los resultados encontrados, sus principales dificultades se soportan en la poca incidencia entre formación y bases socioeconómicas frente a la proyección al desarrollo ambiental sostenible y económicamente competitivo, el agroturismo y la agroindustria, tecnificación del campo y para promover la productividad y gremialidad en el fortalecimiento de la cadena de valor y el reconocimiento de productos propios. En tanto, un acercamiento a la realidad económica, social y cultural desde la perspectiva de diferentes territorios, facilita un diseño más específico de las políticas de fenómeno productivo y empleo.

En cuanto a la variable **desarrollo productivo**, enfocar un sistema educativo que dé respuesta a los intereses de la región es para Hoyos y Cabezas (2014) *mejorar las competencias durante el proceso formativo, el cual debe estar dirigido a fortalecer el capital humano, con el fin de mejorar la inserción laboral, haciendo posible mayor productividad, mayores salarios y mayor calidad de vida*, esta apreciación, deduce su necesidad frente a los resultados que arrojó la estadística multivariada y software R junto con matriz de Vester en un desconocimiento de los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral y la poca participación del sector productivo con las instituciones educativas oferentes de programas técnicos laborales. De aquí la importancia de comprender que los cambios generados por el impacto de la globalización han dado un nuevo impulso al desarrollo económico caracterizado por el creciente papel que desempeñan los actores locales en el mismo que permita mejorar la empleabilidad de los jóvenes y desarrollo sostenible desde políticas de innovación y competitividad para el progreso regional.

Desde esta perspectiva Andrade (2017) *las políticas centradas en territorio implica la posibilidad de desafío local, ya que en la planeación se vislumbra un futuro en común y se encuentran las sinergias necesarias para poner al servicio ideas que favorecen a toda la sociedad*. Frente a lo anterior, es necesario la creación de acciones orientadas para el desarrollo innovador y la promoción de nuevas empresas que en la actualidad deben caracterizarse en la producción sostenible y medio ambiental en donde se deben promover la economía local de acuerdo a los contextos productivos de cada región.

Para la variable, **articulación con el capital humano**, según Guarnizo (2018) un buen rendimiento laboral se potencializa en el contexto de las practicas, pero entendidas estas como prácticas laborales reales, donde las instituciones educativas propician acercamientos con las empresas, estableciendo acuerdos para que los estudiantes apliquen lo aprendido en actividades y tareas propias de su nivel formativo. En la actualidad, según los resultados de los instrumentos aplicados se precisan en el desarrollo de actividades laborales ejercida por egresados y estudiantes, no están relacionadas con el perfil laboral en el cual se formaron o

se forman, dejando claro que los convenios de pasantías que han establecido las instituciones educativas y algunas empresas no están directamente relacionadas con el perfil laboral.

Frente a lo anterior, Montoya (2019) consolidar competencias adquiridas en el aula y aplicarlas en entornos laborales, permite en las personas un fortalecimiento de habilidades y destrezas desde la adquisición de experiencia laboral y enriquecer el currículo; o como lo refirma Jiménez, Martínez, Rodríguez y Padilla (2014) estos espacios de interacción reales, se tienen la oportunidad de conocer y poner en práctica los conocimientos adquiridos. En este sentido, el ejercicio de pasantía mejora la relación entre las instituciones educativas formadoras para el trabajo y la comunidad empresarial proporciona referencias reales para poder medir los desempeños y habilidades de los pasantes de acuerdo a lo que se han formado y ajustado a los criterios de mercado laboral que requieren las mismas.

Así mismo, la **variable pertinencia de programas formativos**, desde la perspectiva de Di Doménico (2010; citado por Muñoz, 2015) requiere *pensar en programas de intervención frente al problema de desempleo, buscando que sean eficaces a la realidad concreta de cada territorio*, sin embargo desde los resultados de la matriz de Vester y estadística multivariada y software R es poca respuesta de los programas a los sectores económicos y líneas de producción en la región en respuesta a la innovación y competitividad, economía regional, entre otros, que se evidencian por la carencia de estructuras curriculares que poco satisfacen los intereses y problemas regionales. De manera se requiere generar respuestas formativas que se puedan desarrollar en un contexto determinado en el que se puedan acceder a empleos seguros y permanentes propiciando una mayor y mejor interacción entre las instituciones formadoras, los aprendices y los entes de tejido empresarial.

A su vez, Garbanzo (2016) considera *que para lograr pertinencia social, es fundamental apoyarse en una gestión participativa, construida en colectividad y con sustentos sólidos con respecto a lo que acontece en el entorno*, es decir, las instituciones formadoras para el trabajo, además de formar personas competitivas, responsables, solidarias, proactivas y dispuestas a contribuir al desarrollo de la sociedad, tienen además una responsabilidad moral-servir al pueblo y formar profesionales responsables con ética y altos códigos morales.

Abordar la **variable de inclusión social**, es comprender los aportes de Asprilla (2017) *el currículo debe girar en torno a las personas, como individuos y colectividad de individuos que aunque puedan presentar situaciones similares, hay en ellos una significativa heterogeneidad de aprendizajes, para lo cual se requiere un proceso social, participativo y solidario*. No obstante, los resultados de la matriz de Vester y estadística multivariada y software R refleja poca proyección de los procesos formativos que respondan a las políticas del postconflicto, pues existen rutas poco confiables para promover educación en el desarrollo de competencias socioemocionales y responder a la promoción social desde y para

la territorialidad. Por lo tanto, se requiere de un currículo que posibilite aprender hacer, y a convivir desde procesos de información y actualización para responder a sociedades y situaciones cambiantes, para promover la búsqueda de un territorio de convivencia en paz, desde acciones de convivencia pacífica, la no estigmatización, y la reconciliación.

Finalmente **la variable educación formal e integralidad de la educación no formal**, Desde la ley general de educación en Colombia, artículo 27 y 28 la educación media un nivel académico que *se desarrolla en los grados decimo (10°) y undécimo (11°) con el fin de comprender ideas, valores universales y la preparación del estudiante a la educación superior y al trabajo, siendo esta de carácter académico o técnico* (MEN, 1994). En los resultados de la matriz de Vester y estadística multivariada y software R se encuentra dificultad frente al cumplimiento de los objetivos de formación de la media técnica, académica y para el trabajo y desarrollo humano, pues se percibe un cumplimiento del 60% de lo proyectado por el Ministerio de Educación Nacional ya que en la preparación de la persona para interactuar en ambientes productivos se carece en un 40% de acciones que permitan promover y desarrollar competencias y desempeños laborales que generen impacto en la productividad y competitividad desde diversos entornos laborales.

Según la OCDE/CEPAL/CAF (2016) *el impacto de los programas de formación laboral deben ser evidentes sobre las intervenciones de los jóvenes en la región y el impacto que estos están generando en la empleabilidad, la calidad del trabajo y los ingresos laborales*, en ese sentido, la vinculación laboral y la estabilidad de los egresados en los entornos laborales es una tarea que las instituciones educativas de educación formal y no formal deben replantear desde las acciones curriculares que permita una mejor cualificación de los aprendizajes de quienes están formando.

CAPITULO V.

PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMALES E INFORMALES DEL MUNICIPIO DE SAN VICENTE DEL CAGUÁN CAQUETÁ-COLOMBIA.

PRESENTACIÓN

La propuesta de fortalecimiento de competencias laborales generales es una estrategia que permite a las instituciones educativas de educación media académica y técnica, y las instituciones de trabajo y desarrollo humano, ser más efectivas en los procesos formativos que se requieren de acuerdo a las características y necesidades socioeconómicas del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

En este sentido, se presenta una propuesta contempla tres ejes fundamentales en los que se ha de priorizar, comprender, y reajustar los procesos formativos de programas de formación técnica laboral. El primero de ellos centrado en las dinámicas participativas del entorno productivo y social con el objetivo de comprender la importancia de establecer las vocaciones económicas y el reconocimiento de las problemáticas sociales del territorio, para el fortalecimiento de las cadenas productivas en función de la participación con el sistema educativo de la región, siendo pertinentes en la incorporación de iniciativas, contenidos, habilidades y demás aspectos a tener en cuenta en el currículo. El segundo eje desde la resignificación y fortalecimiento de prácticas pedagógicas pertinentes a las necesidades y capacidades para la formación para el trabajo y desarrollo humano, ofreciendo elementos para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje que permita optimizar el desarrollo de competencias y desempeños.

Finalmente, un tercer eje pensado en un currículo fortalecido en función de las CLG que exige el territorio, que permita la estructuración curricular por competencias de acuerdo a las realidades y necesidades socioproductivas de la región. Lo anteriormente expresado, se visibiliza en el mapa de análisis de factores (Imagen N°1), que se encuentra en el siguiente apartado de fundamentación operativa de la propuesta, en el que se refleja un modelo de interacción para responder al desarrollo de CLG y su impacto formativo socioeconómico y laboral en el Plan Educativo Municipal (PEM) y por consiguiente al fortalecimiento del Proyecto Educativo Local (PEL).

5.1. FUNDAMENTACIÓN OPERATIVA DE LA PROPUESTA.

Si bien es cierto que todo proyecto educativo debe contar con un componente teleológico que estructura los propósitos de la formación del sujeto en un contexto determinado, también la propuesta para el fortalecimiento de las competencias laborales generales debe contemplar esta reflexión teleológica a nivel del entorno educativo en la formación para el trabajo y en la región frente a lo que se requiere para interactuar en el entorno laboral y potencializar el enfoque territorial del municipio.

a. Visión.

Las instituciones educativas de educación media técnica y para el trabajo y desarrollo humano del municipio de San Vicente del Caguán para el año 2025 se caracterizarán por tener un amplio reconocimiento en la implementación de competencias laborales generales en las propuestas curriculares de los programas formativos de alto impacto y pertinencia para la región.

b. Misión.

Las instituciones educativas de educación media técnica y para el trabajo y desarrollo humano del municipio de San Vicente del Caguán se caracterizan por el desarrollo armónico de un alto componente en las competencias laborales generales, flexibilidad y efectividad en los procesos formativos de los programas a partir de: dinámicas participativas del entorno productivo y social, la resignificación y fortalecimiento de prácticas pedagógicas pertinentes a las necesidades y capacidades, y de un currículo fortalecido en función de las CLG que exige el territorio.

c. Objetivo General.

Consolidar un conjunto de estrategias en instituciones educativas de educación media técnica y para el trabajo y desarrollo humano, que permita ser altamente competentes en el desarrollo de competencias laborales generales contribuyendo al fortalecimiento del enfoque territorial del municipio de San Vicente del Caguán.

d. Objetivos Específicos.

1. Ofrecer estrategias pedagógicas fundamentadas en dinámicas participativas del entorno productivo y social para el fortalecimiento del enfoque territorial
2. Fortalecer el desarrollar las competencias laborales generales para la resignificación y fortalecimiento de prácticas pedagógicas pertinentes a las necesidades y capacidades en la formación para el trabajo y desarrollo humano.
3. Entregar elementos que permitan el fortalecimiento del componente curricular en función de las CLG que exige el territorio para dinamizar la interacción entre el sistema productivo y educativo de la región.

e. Políticas.

Responsabilidad educativa: Generación de propuesta pedagógica que beneficiara a todas las instituciones educativas de educación media técnica y para el trabajo y desarrollo humano del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

Efectividad institucional: Ofrecer estrategias pedagógicas que permitan a las instituciones educativas tener mayor efectividad en la formación de técnicos laborales.

Enseñanza-aprendizaje: Ofrecer estrategias didácticas al docente para fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje desde la integralidad de competencias laborales.

Impacto socioeconómico: Reconocer y fortalecer el enfoque territorial del municipio de San Vicente del Caguán.

f. Estrategias.

1. Organizacionales.

Para dar fundamentación a la propuesta se requiere por parte de las instituciones educativas de media técnica y para el trabajo y desarrollo humano, visión al cambio, disponer de espacios y tiempos requeridos para la comprensión y ejecución de la propuesta, responsabilidad y cooperación para establecer acciones para favorecer la educación en el municipio y un fuerte trabajo de desarrollo institucional en el fortalecimiento del componente curricular.

2. Técnicas.

a. Encuentros con las instituciones educativas participantes para socializar la propuesta pedagógica.

b. Acompañamiento a cada institución educativa para el alistamiento y ejecución de la propuesta pedagógica.

3. Logísticas.

Para lograr un trabajo satisfactorio en la socialización, ejecución y seguimiento de la propuesta, se requiere establecer una agenda de trabajo mínimo de 6 meses, durante el año 2021, en el que se organizara los tiempos y días, requeridos para encuentros colectivos (rectores, coordinadores y docentes de la media técnica y catedráticos) de las diferentes instituciones educativas y los encuentros institucionales, de manera particular para cada institución educativa.

g. Principios.

a. Identidad regional: la propuesta pedagógica da fundamentos que favorecen el enfoque territorial del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

b. Educativos y pedagógicos: la propuesta pedagógica se constituye en una herramienta efectiva para el fortalecimiento en la formación de técnicos laborales desde la integralidad de las competencias laborales.

c. Sociales: la propuesta pedagógica se ajusta a las características de socioeconómicas de la región y a las necesidades de fuerza laboral requerida para la misma.

h. Valores.

a. Responsabilidad: Para el desarrollo de la propuesta se requiere del compromiso de todos los actores involucrados en la propuesta pedagógica.

b. Dedicación: Buscando que cada institución educativa de lo mejor de sí, para poder consolidar la propuesta pedagógica.

c. Equidad: Una propuesta pedagógica que es diseñada para todas las instituciones educativas de media técnica y para el trabajo y desarrollo humano del municipio de San Vicente del Caguán, buscando el fortalecimiento de la formación laboral.

d. Honestidad: Preciado en la formación integral de competencias en las personas que se forman para la vida laboral y responder de manera satisfactoria a las exigencias de diversos contextos.

e. Cooperación: El trabajo en equipo, entre instituciones educativas permitirán alcanzar los objetivos proyectados desde la propuesta pedagógica.

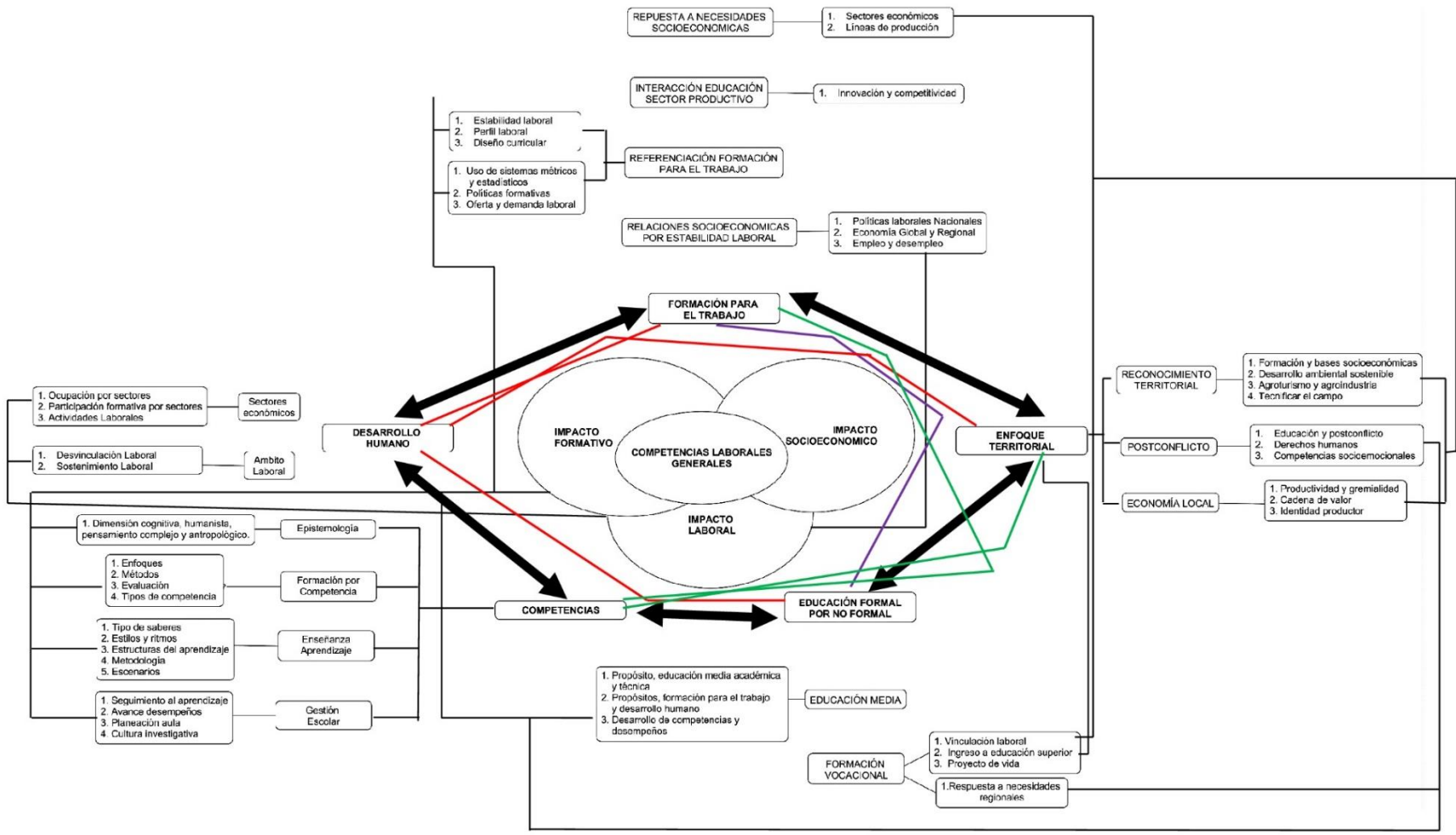


Grafico 17. Estructuración para el fortalecimiento de competencias laborales generales. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo, a la imagen anterior, los cinco elementos allí descritos: formación para el trabajo, desarrollo humano, enfoque territorial, competencias y educación formal y no formal, permiten ofrecer una comprensión frente a la necesidad en el desarrollo de competencias laborales generales para lograr impacto educativo, socioeconómico y laboral. En este sentido, los cinco aspectos allí descritos dimensionan tres ejes fundamentales: I, II y III, que se direccionan a través de un conjunto de estrategias pedagógicas, técnicas y operativas para el desarrollo de la propuesta de fortalecimiento de las competencias laborales generales para el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

5.2. EJE I. DINÁMICAS PARTICIPATIVAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO Y SOCIAL, ELEMENTOS DE LA PLANEACIÓN Y PROYECCIÓN DE LA EDUCACIÓN.

5.2.1. Criterios de formación para el trabajo y desarrollo humano que requiere la región.

Las instituciones educativas de educación formal media técnica, académica y las instituciones no formales para el trabajo y desarrollo humano en el municipio de San Vicente del Caguán, han de direccionar estratégicamente los propósitos formativos de los programas laborales que ofertan desde acciones que les permita ser más eficiente en cada una de las gestiones que dan razón de una formación integral proyectada al fortalecimiento del talento humano desde y para a región. En tal sentido, los referentes que el ámbito laboral ofrece se convierten en insumos de observación, análisis y precisión de criterios permanentes que ayudan a dar mayor solidez a la fundamentación de la propuesta formativa, es así, como comprender los índices de empleo y desempleo y utilizar sistemas métricos y estadísticos del comportamiento laboral en la región, las instituciones educativas podrán trazar rutas de impacto o ajustes de mejoramiento frente a los perfiles de egresados en cuanto a su estabilidad laboral y consolidación de proyectos de vida deseables para que las personas se interesen más por el desarrollo socioeconómico de la propia región.

Siendo consecuentes con las realidades que afronta el país, el foco de interés está centrado en producir excelente capital humano con formación, capacidades y motivación para intervenir en el contexto rural, pues favorecer estrategias encaminadas a la innovación y competitividad desde los que se produce en la región, requiere de los futuros profesionales un verdadero compromiso y sentir por su territorio.

5.2.2. Modelos productivos propios de la región.

El municipio evidencia procesos de articulación nulos y/o inexistentes en desarrollos tecnológicos e innovadores; además no existe articulación alguna entre los diferentes entes gubernamentales para el desarrollo y financiamiento empresarial; la ganadería se maneja en su gran parte de forma tradicional, bajo un sistema de producción extensivo. Desde el plan de desarrollo para San Vicente del Caguán (2016-2019) (2020- 2023), el sector primario está representado por actividades agrícolas entre las que sobresalen los cultivos de productos

tradicionales como plátano, yuca, maíz, fríjol, caña panelera y frutales como arazá, piña, café y chontaduro principalmente; igualmente se reportan algunas hectáreas establecidas en caucho.

Así mismo, dentro del plan de desarrollo, comprende que las actividades pecuarias se relacionan básicamente con la cría de ganado vacuno de ceba y doble propósito, son las que representan a la región en mayor proporción y en menor la porcicultura y avicultura. La actividad minera se reduce al aprovechamiento de material de arrastre y a la minería de aluvión, y actualmente se realiza exploración de hidrocarburos. Se requiere tecnificar el campo mediante la adquisición de maquinaria para mejorar el desarrollo económico, con el objetivo de generar industria en el municipio; así como el desarrollo de procesos que tengan y promuevan la ciencia, tecnología e innovación; ya que es necesario crear cultura empresarial para la comercialización de los productos transformados y consolidando identidad de los mismos, como la puesta en marcha de iniciativas de agroturismo y desarrollo agroambiental sostenible.

.5.2.3. Retos para fortalecer la economía regional.

Dentro de los planes de acción del programa de desarrollo con enfoque territorial para la cuenca del Caguán y piedemonte caqueteno, en donde está inmerso el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá, según el Plan de Acción para la Transformación Regional – PATR- (2019) *el pilar cuatro educación rural y primera infancia en el objetivo dos, se prioriza la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), fortaleciendo las competencias laborales y el desarrollo de la región.* En tal sentido el foco de interés por las competencias laborales se convierte para el municipio de San Vicente del Caguán en un tema importante que debe ser analizado y reajustado en las instituciones educativas de educación media y para el trabajo y desarrollo humano en su efectividad para promover el desarrollo socioeconómico de la región.

El enfoque territorial visto desde las puestas en marcha del actual y último gobierno municipal a través de los planes de desarrollo, se hace énfasis en incentivar los cultivos agrícolas, mejorar la comercialización, fortalecer los mercados campesinos, la agroindustria y la transformación primaria, como el agroturismo y el desarrollo agroambiental sostenible (PDT,2016-2019,2020-293), lo que sin lugar a dudas, se convierte en centros de atención que deben ser objeto de fortalecimiento de los actuales y nuevos programas de formación para el trabajo en el municipio de San Vicente del Caguán en el fortalecimiento de las competencias: empresariales y para el emprendimiento, organizacionales y tecnológicas, que hacen parte de las competencias laborales generales que requiere toda persona para optimizar su desempeño en el ámbito laboral desde y para la región.

Así mismo, el PATR (2019) enfatiza:

“En su pilar seis, la necesidad de la reactivación económica y producción agropecuaria. En el objetivo uno y dos dando un valor agregado en impulsar líneas productivas agropecuarias existentes y promisorias,

con la implementación de proyectos sostenibles con enfoque de cadena de valor como promover los canales de comercialización directo a los productos generados por las actividades agropecuarias.”

Se busca entonces para el municipio un cambio de mentalidad para asumir nuevos paradigmas de producción, generando identidad en los productos que se producen y activando la economía local donde se requiere formación de calidad de los campesinos educando para la productividad y la gremialidad proyectando al campo como una empresa sostenible en el surgimiento de nuevas iniciativas enfocadas al agroturismo y el desarrollo agroambiental. Motivo por el cual, estos escenarios de interés educativo se convierten en insumos que permitirán a las instituciones formadoras para el trabajo direccionar los procesos de enseñanza y aprendizaje para poder ser eficientes y efectivos en ofrecer formación acorde al contexto.

5.2.4. Paz territorial, perspectivas desde el postconflicto.

Para enfrentar los nuevos retos que deberán asumir las instituciones educativas en un escenario de postconflicto, es apostarle a una formación para la inserción laboral, bajo lineamientos de competencias solidas apropiadas para el desarrollo del mercado laboral; no solo para el ingreso a las empresas, sino también a generar ingresos desde iniciativas de emprendimiento, que permita consolidar proyectos de vida estables y de beneficio común.

En este sentido Vecino (2015; citado por Hernández, 2016) sostiene:

“La inclusión social en las empresas, como estrategia para cerrar las brechas emocionales y económicas de quienes han padecido el rigor de la violencia, obliga a establecer modelos de gerenciales orientados a interpretar la productividad desde un enfoque mucho más participativo e incluyente.”

Por tanto, las organizaciones empresariales influyen directamente en el funcionamiento del país y en sus habitantes, impactan en los indicadores económicos y en la realidad socio-económica de los mismos; razón por la cual, la participación de las organizaciones frente a las realidades propias de cada región y el papel que tienen en estos escenarios, se precisa en la garantía y fortalecimiento de condiciones dignas y de interacción social de las personas para favorecer su calidad de vida.

En tal sentido para Asprilla (2017) *el currículo debe girar en torno a las personas, como individuos y colectividad de individuos que aunque puedan presentar situaciones similares, hay en ellos una significativa heterogeneidad de aprendizajes, para lo cual se requiere un proceso social, participativo y solidario.* En consecuencia, el currículo debe posibilitar aprender hacer, y a convivir desde procesos de información y actualización para responder a sociedades y situaciones cambiantes, buscando que desde la formación se dé respuesta a los problemas estructurales de la región.

Es decir, el currículo se construye, en la medida en que propicia oportunidades para que las personas desarrollen y amplíen destrezas en diversos ámbitos, aumenten y mejoren capacidad de decidir por sí mismos, evaluar y discernir, expresarse libremente y de

capacitarse para examinar posibles opciones de acuerdo con sus propias experiencias, expectativas y necesidades, favoreciendo su integración con procesos más amplios de desarrollo.

Al respecto Hoyos y Cabezas (2014) fundamentan que:

“Enfocar el sistema educativo en mejorar las competencias, es considerar el nivel de enseñanza durante el proceso formativo, el cual debe estar dirigido a fortalecer el capital humano, con el fin de mejorar la inserción laboral, haciendo posible mayor productividad, mayores salarios y mayor calidad de vida.”

Motivo por el cual, la formación laboral debería pasar por una muy buena fundamentación académica técnica que ayuden a generar ingresos a fin de cerrar la brecha de la inequidad, actualmente existente, como lo menciona Ortiz (2019) más importante aún, a través de la formación ética ayudar al entendimiento de los orígenes sociales del conflicto, sus factores y posibles intervenciones. De esta manera, las instituciones educativas, pueden asociarse con empresas a fin de identificar vacíos y habilidades de los egresados y de este modo desarrollar estrategias para participar en programas de formación complementaria que permita mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Actualmente Colombia y particularmente el Municipio de San Vicente del Caguán, vive en un proceso de postconflicto a través de diferentes medios y uno de ellos es la inclusión laboral. Se espera que este escenario aporte nuevos elementos contribuyendo a la estabilidad social de los mismos y al incremento de la productividad del país.

Sepúlveda, Moreno, Tovar, Franco y Villarrago (2015), hacen especial énfasis en la importancia de *la inclusión laboral y su relevancia dentro de la sociedad, enmarcados dentro de un proceso más amplio que es la inserción social*, para enfrentar los nuevos retos que deberán asumir las instituciones educativas formales y no formales de formación técnica laboral, en su apuesta por una formación para la inserción laboral, bajo lineamientos de competencias sólidas apropiadas para el desarrollo del mercado laboral; no solo para el ingreso a las empresas, sino también a generar ingresos desde iniciativas de emprendimiento, que permita consolidar proyectos de vida estables y de beneficio común.

El rol protagónico de las instituciones educativas en la inclusión social ha de ser caracterizado por su dominio de sensibilidad y creatividad, que como lo menciona Ramírez y Ramírez (2015) son aspectos fundamentales para formar estudiantes *de cara a los cambios y retos que impone la sociedad actual basados en el entendimiento de las costumbres, las tradiciones y normas de pueblos y comunidades*. De aquí la importancia de ver la educación desde un aspecto de responsabilidad y corresponsabilidad, siendo conscientes de la necesidad de una formación que precise los valores, principios y virtudes de las personas para la convivencia social, caracterizados por el servicio comunitario, el respeto por las diferencias y sensibles en la reconstrucción del tejido social.

Por lo tanto, se requiere que las IE desarrollen currículos con calidad dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que faciliten asegurar el acceso a la cultura universal a todas las personas en igualdad de condiciones y formas que le lleven a formar seres humanos más participativos en el entorno familiar, educativo, público, social, natural, entre otros. En tal sentido Osorio (2016) argumenta:

“La sociedad de la paz, trae consigo la eliminación de barreras que propician la discriminación y exclusión. Se trata hoy de permitir la participación, en el aula, de los grupos con alta diversidad cultural y heterogeneidad que asisten a la escuela y a su vez generan nuevas necesidades de aprendizaje.”

En tal sentido, los objetivos transcendentales de la educación en la formación laboral, no solo está centrado en la productividad y desarrollo, también debe posibilitar un espacio para ofrecer soluciones a las realidades sociales del país, buscando potencializar a las personas en habilidades que contribuyan con una convivencia en paz y sostenible desde el respeto por los Derechos Humanos y el medio ambiente como el ejercicio de liderazgo para pensar, crear y proyectar proyectos socio productivos y sustentables que beneficien al colectivo regional u comunitario.

Frente a las perspectivas de análisis referenciadas se presenta a su vez una ruta de acción operativa que ayuda a las instituciones educativas para el trabajo y desarrollo humano a ser líderes en proyección con enfoque territorial en los procesos formativos que ofrece.

EJE UNO					Objetivo					
DINÁMICAS PARTICIPATIVAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO Y SOCIAL					Ofrecer estrategias pedagógicas fundamentadas en dinámicas participativas del entorno productivo y social para el fortalecimiento del enfoque territorial					
Actividades a implementar	Tiempos esperados			Indicadores	Evidencias	Productos	Revisión y supervisión.			
	Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo				Mejoramiento continuo.	apropiación	pertinencia	existencia
Consultar y utilizar sistemas métricos y estadísticos para reconocer el comportamiento laboral del municipio de San Vicente del Caguán.	X	X	X	% de fuentes de consulta sobre sistemas métricos y estadísticos para reconocer el comportamiento laboral del municipio de San Vicente del Caguán.	-Cronograma de consultas y análisis de sistemas métricos y estadísticos. -Documentos soportes de consultas.	Documento análisis del comportamiento laboral en el municipio de San Vicente del Caguán.	Se evidencia un proceso consolidado de seguimiento y análisis al comportamiento laboral en el municipio de San Vicente del Caguán.	Las acciones institucionales presentan un mayor grado de respuesta en el seguimiento y análisis al comportamiento laboral en el municipio de San Vicente del Caguán.	Hay algunos principios para la ejecución de un cronograma de seguimiento y análisis al comportamiento laboral en el municipio de San Vicente del Caguán.	Hay un desarrollo poco aceptable para el seguimiento y análisis al comportamiento laboral en el municipio de San Vicente del Caguán.
Definición de políticas de innovación y competitividad para el municipio de San Vicente del Caguán.	X		X	% de encuentros para definir políticas de innovación y competitividad para el municipio de San Vicente del Caguán.	-Plan de encuentros para definir políticas de innovación y competitividad. -Actas de encuentros para definir políticas de innovación y competitividad.	Documento con plan de políticas de innovación y competitividad para el municipio de San Vicente del Caguán.	Los encuentros para definir políticas de innovación y competitividad, están consolidadas como estrategia administrativa para interactuar con el entorno socioeconómico	Se evidencian acciones encaminadas para definir políticas de innovación y competitividad.	Hay algunas acciones para la planificación y ejecución de encuentros para definir políticas de innovación y competitividad.	Las acciones encaminadas a la planificación y ejecución de encuentros para definir políticas de innovación y competitividad son poco aceptables.
Ajustes a programas de formación laboral para fortalecer las expectativas laborales.	X	X	X	% encuentros pedagógicos para ajustes a programas de formación laboral para fortalecer las expectativas laborales.	-Ruta encuentros pedagógicos para ajustar resultados de políticas de innovación y competitividad y comportamiento laboral en el municipio de San Vicente del Caguán para fortalecer los programas de formación existentes.	Programas laborales ajustados con respuesta a realidades del entorno.	Se encuentran consolidados a nivel institucional los programas de formación laboral para fortalecer las expectativas laborales.	Se evidencian acciones para dar respuesta a los ajustes necesarios de programas de formación laboral para fortalecer las expectativas laborales.	Hay algunas acciones para la planificación y ejecución para realizar ajustes a programas de formación laboral para fortalecer las expectativas laborales.	La planificación y ejecución de acciones para ajustar los programas de formación laboral para fortalecer las expectativas laborales, son poco aceptables.

					-Actas de encuentros pedagógicos en ajustes al programa de formación.					
Diseño de estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de la economía local.	X		X	% de diseño y aplicación de estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de la economía local.	-Ruta de encuentros docentes, directivos y sectores económicos para el fortalecimiento de la economía local. -Actas de encuentros docentes, directivos y sectores económicos, discusiones y conclusiones.	Documento estratégico pedagógico para el fortalecimiento de la economía local (agroturismo sostenible, proyectos con cadena de valor, promoción en canales de comercialización directa e identidad de productos).	Se evidencia un proceso consolidado en el diseño y aplicación de estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de la economía local, el cual es evaluado para su continuo mejoramiento.	Las acciones institucionales son satisfactorias para la consolidación de diseño y aplicación de estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de la economía local.	Hay algunos principios para el diseño y aplicación de estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de la economía local.	Hay un desarrollo poco aceptable para el diseño y aplicación de estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de la economía local.
Diseño de estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicament e competitivo.	X		X	% de diseño y aplicación de estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.	-Actas de encuentros en el diseño de estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.	Documento con estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.	Se evidencia un proceso consolidado en el diseño estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.	Las acciones institucionales son satisfactorias para la búsqueda de estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.	Hay algunos principios para el diseño de estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.	Hay un desarrollo poco aceptable para el diseño de estrategias pedagógicas para un desarrollo ambientalmente sostenible y económicamente competitivo.
Diseño de estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto.	X		X	% de estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto en el municipio de San Vicente del Caguán.	-Actas de encuentros en el diseño de estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto	Documento con estrategias pedagógicas en el fortalecimiento de acciones desde y para el postconflicto	Se evidencia un proceso consolidado en el diseño estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto.	Las acciones institucionales son satisfactorias para la búsqueda de estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto	Hay algunos principios para el diseño de estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto	Hay un desarrollo poco aceptable para el diseño de estrategias pedagógicas desde y para el postconflicto

Definir criterios institucionales para el proceso de pasantías estudiantes de programas de formación técnica laboral.	X		X	% de criterios institucionales definidos para el proceso de pasantías estudiantes de programas de formación técnica laboral.	-Actas de reuniones docentes y directivos.	Documento consolidado con cada criterio institucional para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.	Se evidencia un proceso consolidado en la definición de criterios institucionales para el proceso de pasantías estudiantes de programas de formación técnica laboral.	Las acciones institucionales presentan un grado de respuesta para lograr consolidar criterios institucionales para el proceso de pasantías estudiantes de programas de formación técnica laboral.	Hay algunos principios para trabajar en los criterios institucionales para el proceso de pasantías estudiantes de programas de formación técnica laboral.	Hay un desarrollo poco aceptable para definir criterios institucionales para el proceso de pasantías estudiantes de programas de formación técnica laboral.
Consolidar estrategias con el gremio empresarial para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.	X		X	% consolidadas y pactadas con el gremio empresarial para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.	-Actas de encuentro con los sectores productivos.	Documento de acuerdos establecidos con el sector empresarial debidamente firmado por cada participante como compromiso para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.	Los encuentros para consolidar estrategias con el gremio empresarial para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral, es una ruta estable y consolidada a nivel institucional.	Se evidencian acciones encaminadas para organizar encuentros para establecer estrategias con el gremio empresarial para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.	Hay algunas acciones para la planificación y ejecución de encuentros para consolidar estrategias con el gremio empresarial para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.	Las acciones encaminadas a la planificación y ejecución de encuentros para consolidar estrategias con el gremio empresarial para el proceso de pasantías de estudiantes en programas de formación técnica laboral.
Elaboración y aplicación de encuestas de satisfacción formativa en la región.	X		X	% de implementación de encuestas al sector productivo para fortalecer la respuesta a las necesidades socioeconómicas del municipio de San Vicente del Caguán.	-Formatos de encuestas de satisfacción formación para la región. -Tabulación, análisis y sistematización resultados encuesta.	Documento diagnóstico análisis socioeconómico del municipio de San Vicente del Caguán.	La elaboración y aplicación de encuestas están consolidadas como estrategia administrativa para interactuar con el entorno socioeconómico	Las acciones institucionales tienen un mayor grado de respuesta frente a la elaboración y aplicación de encuestas como estrategia administrativa para interactuar con el entorno socioeconómico	Hay algunos principios para la elaboración y aplicación de encuestas como estrategia administrativa para interactuar con el entorno socioeconómico	Hay un desarrollo incipiente, parcial o desordenado en la elaboración y aplicación de encuestas como estrategia administrativa para interactuar con el entorno socioeconómico
Encuentros con presidentes de cada sector				% de participación del sector productivo en	-Plan de encuentros sector productivo.	Documento con los aportes de cada sector	Los encuentros con el sector productivo del	Se evidencian acciones encaminadas para	Hay algunas acciones para la planificación y	Las acciones encaminadas a la planificación y

productivo del municipio de San Vicente del Caguán.	X		X	encuentros organizados por la institución educativa.	-Actas de encuentros con gremios del sector productivo.	productivo (falencias, potencialidades y oportunidades de mejoramiento.	municipio de San Vicente del Caguán están consolidadas como estrategia administrativa para interactuar con el entorno socioeconómico	dar respuesta a los encuentros con el sector productivo en el municipio.	ejecución de encuentros con el sector productivo del municipio.	ejecución del encuentro con el sector productivo del municipio es incipiente, parcial o desordenado
Encuentros pedagógicos directivos, docentes y padres de familia para el fortalecimiento de los procesos formativos acorde a las necesidades del contexto.	X	X	X	% encuentros pedagógicos directivos, docentes y padres de familia para el fortalecimiento de los procesos formativos acorde a las necesidades del contexto.	-Ruta encuentros pedagógicos. -Actas de encuentros directivos, docentes y padres de familia en los encuentros pedagógicos.	Documento de análisis con ruta de fortalecimiento para los procesos formativos	Se encuentra consolidados como política institucional los encuentros pedagógicos con directivos, docentes y padres de familia para el fortalecimiento de los procesos formativos acorde a las necesidades del contexto.	Se evidencian acciones para dar respuesta a los encuentros pedagógicos con directivos, docentes y padres de familia para el fortalecimiento de los procesos formativos acorde a las necesidades del contexto.	Hay algunas acciones para la planificación y ejecución de encuentros pedagógicos con directivos, docentes y padres de familia para el fortalecimiento de los procesos formativos acorde a las necesidades del contexto	La planificación y ejecución de encuentros pedagógicos con directivos, docentes y padres de familia para el fortalecimiento de los procesos formativos acorde a las necesidades del contexto carece de fundamentación
Formación docente pedagogía por competencias en la educación media técnica, académica y ETDH.	X	X	X	% de encuentros formativos a docentes educación media o ETDH en proceso de formación pedagogía por competencias.	-Actas encuentros formación docente en pedagogía por competencias en la educación media técnica, académica y ETDH.	Ruta de formación docente en pedagogía por competencias en la educación media técnica, académica y ETDH.	Se encuentra consolidada ruta de formación docente en pedagogía por competencias y es evaluada para su mejoramiento.	Se evidencian acciones para dar respuesta a la formación docente en pedagogía por competencias en la educación media técnica, académica y ETDH.	Hay algunas acciones para la planificación y ejecución de formación docente en pedagogía por competencias en la educación media técnica, académica y ETDH.	La planificación y ejecución de ruta de formación docente en pedagogía por competencias en la educación media técnica, académica y ETDH es deficiente.
Fortalecimiento curricular pedagogía por competencias en los procesos formativos de la educación media técnica, académica y ETDH.	X	X	X	% de encuentros para el fortalecimiento curricular desde la pedagogía por competencias en los procesos formativos de la educación media técnica, académica y ETDH.	-Ruta de fortalecimiento curricular. - Actas encuentros Fortalecimiento curricular pedagogía por competencias en los procesos formativos de la educación media técnica,	Mallas curriculares actualizadas.	Se encuentra consolidada una malla curricular que responde a la formación por competencias en los procesos formativos de la educación media técnica, académica y ETDH.	Se evidencian acciones para actualizar la malla curricular para dar respuesta a la formación por competencias en los procesos formativos de la educación media técnica, académica y ETDH.	Hay algunas acciones para la planificación de encuentros para la actualización de la malla curricular para dar respuesta a la formación por competencias en los procesos formativos de la educación media técnica, académica y ETDH	Es deficiente la planificación de actividades para encaminar acciones para la actualización de la malla curricular para dar respuesta a la formación por competencias en los procesos formativos de la educación media

					académica y ETDH.					técnica, académica y ETDH
Diseño y aplicación encuestas egresados impacto en el entorno laboral y en la educación superior.		X	X	% de participación de egresados en encuesta para conocer el impacto en el entorno laboral y en la educación superior.	-Formato encuestas egresados. -análisis resultados encuesta egresados impacto en el entorno laboral y en la educación superior.	Documento análisis de resultados impacto en el entorno laboral y en la educación superior según egresados.	Se encuentra consolidado un proceso institucional para a aplicación de encuesta a egresados a través de diversos medios de comunicación para conocer el impacto en el entorno laboral y en la educación superior.	Se evidencian acciones para lograr tener un proceso institucional para a aplicación de encuesta a egresados a través de diversos medios de comunicación para conocer el impacto en el entorno laboral y en la educación superior.	Hay algunas acciones para la planificación de un proceso institucional para a aplicación de encuesta a egresados a través de diversos medios de comunicación para conocer el impacto en el entorno laboral y en la educación superior.	Es deficiente la planificación de actividades para lograr un proceso institucional para a aplicación de encuesta a egresados a través de diversos medios de comunicación para conocer el impacto en el entorno laboral y en la educación superior.
Organización asamblea perspectivas, necesidades e intereses en la formación laboral e ingreso en la educación superior.			X	% de participación asamblea de egresados en perspectivas, necesidades e intereses en la formación laboral e ingreso en la educación superior.	-Planificación asamblea egresados. -Acta asamblea de egresados.	Documento con las principales conclusiones de la asamblea de egresados.	Hay un proceso consolidado como política institucional para las asambleas de egresados en perspectivas, necesidades e intereses en la formación laboral e ingreso en la educación superior.	Se evidencian acciones para lograr una política institucional para las asambleas de egresados en perspectivas, necesidades e intereses en la formación laboral e ingreso en la educación superior.	Hay algunas acciones para la planificación de las asambleas de egresados en perspectivas, necesidades e intereses en la formación laboral e ingreso en la educación superior.	Es deficiente la planificación de acciones para lograr una asamblea de egresados en perspectivas, necesidades e intereses en la formación laboral e ingreso en la educación superior.
Fortalecimiento proyecto de vida desde y para la región.	X	X	X	% de actividades para el fortalecimiento proyecto de vida desde y para la región.	-Ruta de formación proyecto de vida desde y para la región. -Actas o informes de actividades realizadas según ruta de formación proyecto de vida desde y para la región	Proyecto educativo de fortalecimiento vocacional para el municipio de San Vicente del Caguán.	El Fortalecimiento del proyecto de vida desde y para la región está consolidado como política institucional.	Las acciones institucionales tienen un mayor grado de respuesta frente a la implementación de la ruta de fortalecimiento proyecto de vida desde y para la región	Hay algunos acciones en la implementación de la ruta de fortalecimiento proyecto de vida desde y para la región	Hay un desarrollo incipiente, parcial o desordenado para la implementación de la ruta de fortalecimiento proyecto de vida desde y para la región

Tabla 8. Elementos de la planeación y proyección de la educación. Fuente: elaboración propia.

PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PARA IETDH EN RELACIÓN AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS LABORALES EN SAN VICENTE DEL CAGUÁN CAQUETÁ

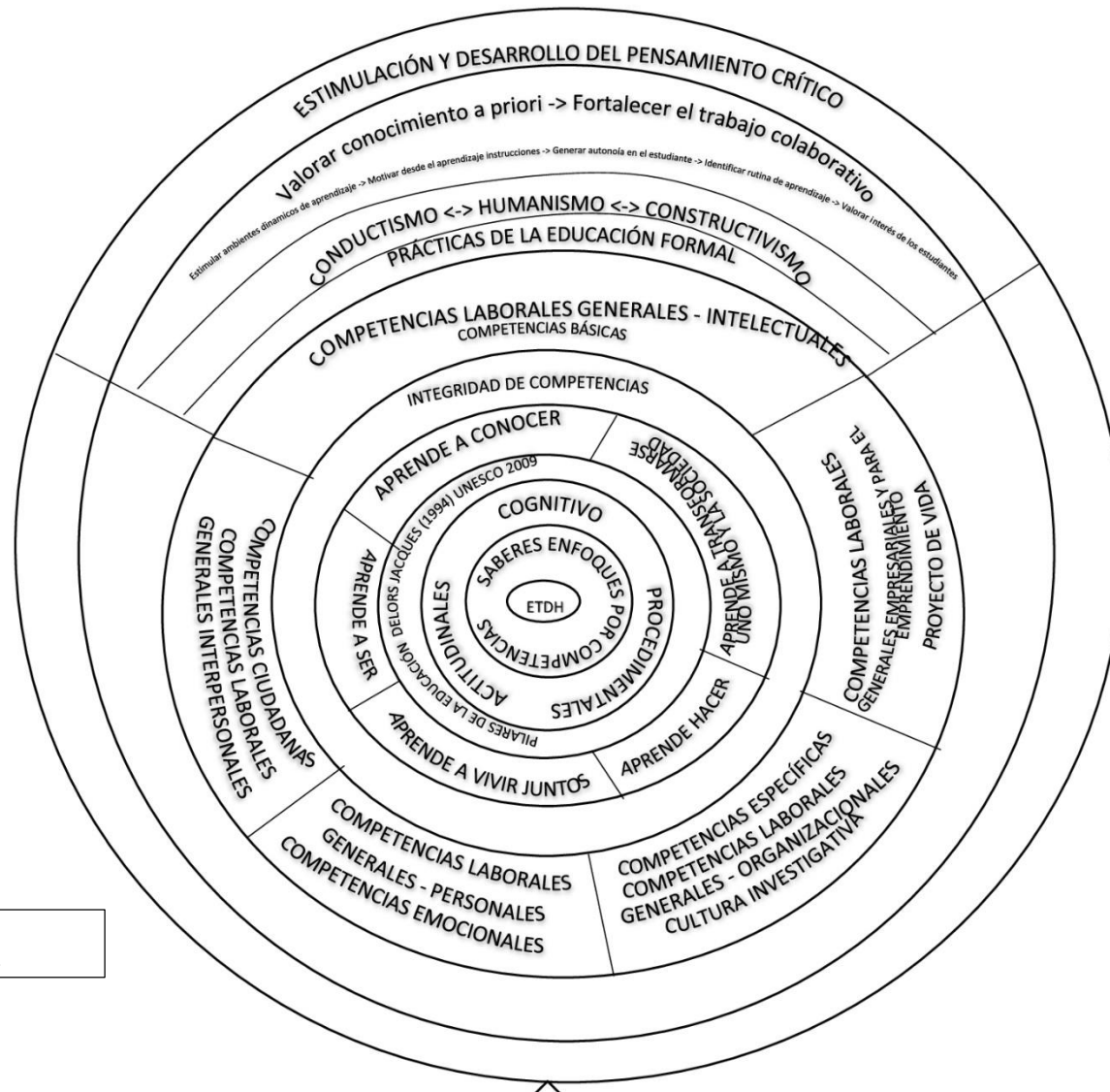


Grafico 18. Estructuración curricular por competencias. Fuente de elaboración propia.

Los siguientes ejes II y III, se fundamentan desde la imagen N°2. Estructuración curricular por competencias, en el que se precisa un ejemplo de integración de competencias que permiten optimizar los procesos formativos más consecuentes con las necesidades laborales, sociales y productivas para el fortalecimiento del enfoque territorial.

5.3. EJE 2. RESIGNIFICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS PERTINENTES A LAS NECESIDADES Y CAPACIDADES REQUERIDAS EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO.

Este apartado corresponde al eje II de la propuesta y como objetivo se precisa entregar elementos que permitan el fortalecimiento del componente curricular en función de las CLG que exige el territorio para dinamizar la interacción entre el sistema productivo y educativo de la región.

5.3.1. Integración de competencias laborales generales, específicas, ciudadanas, básicas y tipo de saberes.

La formación para el trabajo, contemplado en el desarrollo de competencias laborales parte de la fundamentación del enfoque por competencias, el cual es visto como *un currículo que permite establecer un aprendizaje más activo centrado en el estudiante y fundamentalmente orientado a la vinculación teoría práctica a través de la integración de los saberes fundamentales (Casanova, Canquiz, Paredes, Inciarte, 2018)*. En este sentido, todo aprendizaje debe desarrollarse en tres momentos: un proceso cognitivo, otro procedimental y finalmente uno actitudinal.

Desde esta perspectiva, el conjunto de diversos aprendizajes definen una competencia y para alcanzar está se debe priorizar los cinco pilares de la educación propuestos por Delors Jackes -1999- y redefinidos por la Unesco en el -2009- los cuales son: aprender a aprender, aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender hacer y aprender a transformarse uno mismo y la sociedad.

En la propuesta pedagógica de fortalecimiento de competencias laborales, estos pilares de la educación se estructuran de la siguiente manera:

5.3.1.1. Aprender a Conocer.

a. Desarrollo de competencias laborales intelectuales.

Las competencias intelectuales en relación a la toma de decisiones, creatividad y solución de problemas está configurada por componentes cognitivos, axiológicos y procedimentales, además del sustrato que le proporciona el mundo subjetivo de sentimientos, afectos, vivencias y emociones de la persona. Frente a lo anterior argumenta Murga (2015) *para apostarle al desarrollo sostenible, se necesita de una formación que lleve al individuo*

a generar habilidades argumentativas, habilidades participativas y compromiso democrático con los derechos humanos universales, en efecto dichas competencias tiene, por tanto, carácter multidimensional, que implica conocer y comprender, pero también actuar y ser dentro y fuera del ambiente laboral.

La conducta emocional del ser humano es la que marca la pauta, en todo lo que se hace, es decisiva y condiciona los resultados de las actividades que se realicen. Por lo tanto la atención, memoria y concentración que hace parte de las competencias intelectuales, deben estar desarrolladas en cada uno de los desempeños del trabajador, para que no causen descenso en su rendimiento y productividad. Un empleado que rinda con su capacidad y atención plena intelectual en cada tarea asignada, será más efectivo y productivo que aquel abrumado por una multiplicidad de responsabilidades y preocupaciones que no le permite cumplir con sus funciones satisfactoriamente.

b. Fortalecimiento de las competencias básicas.

El desarrollo de habilidades comunicativas-hablar, escribir, escuchar y comprender-son competencias que siempre hay que potencializar en los ciclos de formación profesional. De igual manera, aquellas referidas a la resolución de problemas en la utilización de operaciones básicas de la matemáticas. Si bien es cierto que estas competencias se deben fundamentar durante la formación primaria, básica secundaria y media, los niveles de desempeños en las áreas de lenguaje y matemáticas en pruebas nacionales e internacionales en las que participan los estudiantes a nivel municipal, los resultados no son satisfactorios. Según el boletín estadístico para el Caquetá (2018), *sobre una escala de 1 a 100%, el promedio en los últimos 4 años 2015 al 2018, lectura crítica está en 49,25% y matemáticas 48%*, lo que se convierte en un referente a seguir fortaleciendo en la formación técnica laboral.

c. Priorizar la enseñanza y el aprendizaje desde lo cognitivo-constructivista, humanista y pensamiento complejo.

La fundamentación en la enseñanza y el aprendizaje desde la mirada cognitiva-constructivista, se justifica en lograr que los estudiantes modifique sus estructuras cognitivas. Desde esta perspectiva Renes y Martínez (2016), justifica que:

“La enseñanza se convierte en mediadora del proceso de aprendizaje desde la planificación hasta el desarrollo de una tarea orientada durante todo el proceso. Las preconcepciones de los estudiantes se convierten en eje de los procesos de aprendizaje y, tanto el estudiante como el docente se convierten en investigadores activos en los procesos educativos.”

Frente a lo anterior, se debe estimular acciones didácticas que lleven al estudiante a ser proactivo en cuanto al conocimiento. Este proceso, puede lograrse si hay reconocimiento de las emociones en el sujeto que lo adquiere en la interacción de estímulos naturales-yo como persona- y sociales-yo en mi entorno. Un estudiante bien motivado en donde se le reconozca, acepte y genere acuerdos para el desarrollo de aprendizajes, facilitara que este responda de manera satisfactoria en el alcance de sus competencias y desempeños.

Es por ello, que *la intencionalidad del docente es ayudar, desde la autorreflexión y autonomía del estudiante en la toma de decisiones de conflictos cognitivos necesarios para la construcción de estructuras y patrones mentales en la adquisición de conocimientos significativos y relevantes* (Renes y Martínez, 2016, p.11). El sentido de la enseñanza-aprendizaje desde procesos cognitivos-constructivistas, tienen su razón de ser cuando se logra llevar al estudiante a la consolidación del conocimiento desde la experiencia para que este comprenda que lo que adquiere, es realmente significativo para aplicarlo en diversos contextos pero de manera efectiva en su propio entorno.

Para lograr una buena acción pedagógica en la dirección cognitivo-constructivista se debe tener en cuenta:

1. Preparar al estudiante para el aprendizaje: Motivación.
2. Presentación de contenidos: Visualizar metas propuestas y objetivos de aprendizaje.
3. Integración y transferencia de nuevos saberes: Conciliar los nuevos conocimientos a las estructuras cognitivas previas.
4. Favorecer estrategias cognitivas y metacognitivas

A su vez, el trabajo colaborativo desarrollado en el aula, se convierte en una estrategia didáctica que facilita a los docentes para tener interiorizados los procesos cognitivos que se precisan para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, siempre y cuando todos participen y asuman sus respectivos roles de grupo, donde la observación será un factor fundamental en el seguimiento al aprendizaje.

Por tanto, siendo más consecuentes con el desarrollo de la formación de competencias laborales generales, los principios desde el paradigma cognitivista debe darse desde dos aspectos fundamentales: el autoestructurante, donde el estudiante construye, destruye, reconstruye y genera relaciones cognitivas internas con su entorno, y el interestructurante desde el aprendizaje colaborativo-participativo, fortaleciendo la actitud ética, la capacidad para tomar decisiones, actitud de liderazgo, trabajar en equipo, poseer comunicación asertiva que determinen el aprender a ser.

De acuerdo con el paradigma humanista, los alumnos son entes individuales, únicos, diferentes de los demás; personas con iniciativa, con necesidades personales de crecer, con potencialidad para desarrollar actividades y para solucionar problemas creativamente, por lo tanto se deben considerar con personalidad total, no solo en procesos cognitivos sino con afectos, intereses y valores particulares.

Desde la perspectiva de Hernández (2016), afirma que:

“En la propuesta educativa humanista, la enseñanza se presenta como una oportunidad de permitir al estudiante aprender y desarrollar todo su potencial, tomando como punto de partida las necesidades sentidas del estudiante y como punto de llegada, la autorrealización del mismo; sus características nodales serían por tanto por tanto, la flexibilidad y el currículo abierto centrado en el estudiante.”

Por tanto, el paradigma humanista como vía posible en la formación integral del ser humano, crea un sentido de relación significativa, considerando los aspectos cognitivos, afectivos y sociales, no solo del estudiante sino también del docente, que enmarca los ideales en la educación de comunidades democráticas, responsables y libres; estos tres precisan desde la formación de competencias laborales en la identificación de aquellas que permiten la realización plena de la persona para intervenir en el ámbito laboral, como es el desarrollo de habilidades personales e interpersonales, como las constructo de desarrollo social como las organizacionales, tecnológicas y para el emprendimiento, que se priorizan desde las perspectivas y necesidades de los estudiantes en el contexto socioeconómico en el que están inmersos.

Un componente fundamental para el proceso educativo es la práctica. La práctica puede ser para dar inicio al proceso formativo, para transferir el aprendizaje logrado y como un medio bastante certero para evidenciar el logro de los objetivos educativos. *“La práctica es un momento decisivo para enseñar la complejidad y cómo operar con la lógica para tomar estrategias oportunas. Toda práctica educativa supone complejidad, es decir, elementos aleatorios, azar, iniciativa, decisión, conciencia de las derivaciones y de las transformaciones”* (Gómez. Hernández y Ramos, 2016).

Frente a lo anterior, se precisa, el pensamiento complejo no es un paradigma pedagógico; es un paradigma epistemológico. Por ello busca un impacto primero en la gnoseología, en explicar el cómo se relaciona el sujeto cognoscente con el objeto real, a partir de los descubrimientos del caos y la complejidad en la realidad. En tal sentido, las competencias laborales, se convierten en combinaciones dinámicas de recursos personales, complejos sistemas de comprensión y acción que incluyen -saber pensar-, -saber decir-, -saber hacer- y -querer pensar, decir y hacer-, para comprender la complejidad de las situaciones en las que se pretende actuar y para diseñar, planificar, desarrollar y evaluar los modos concretos de actuación.

El conocimiento y el saber, tienen una naturaleza compleja, es decir, son procesos multidimensionales, contextualizados y evolutivos. Y es por ello que para gestionar el conocimiento desde esta comprensión, se requiere que las personas desarrollen un modo de pensar complejo. De este modo, la enseñanza situada en el pensamiento complejo tiene como finalidad propiciar el aprendizaje autónomo y crítico, y aunque el estudiante recibe una acción de acompañamiento del docente para aprender a hacer, es él quien tiene que aprender a reflexionar sobre su propio hacer.

d. Estimular y desarrollar el pensamiento crítico.

La postura educativa -formar para la vida-, debe ser eje primordial en el fortalecimiento interdisciplinar de los diferentes campos del conocimiento al ser integrados

a cualquier propuesta formativa para fortalecer el desarrollo productivo, que actualmente se encuentran alejados de conceptos, procedimientos, habilidades y actitudes; pero que requieren que el papel del docente se dirija. Es por ello que Burgos, Avilés y Narváez (2016) proponen, generar escenarios para la formulación de problemas y situaciones reales, que permiten al estudiante enfrentarse a situaciones que exploten su creatividad y desarrollen el pensamiento complejo. Es decir, favorecer el pensamiento crítico reflexivo ya que para aprender a hacer, hay que aprender a reflexionar sobre el propio quehacer.

En razón de lo anterior, Paulo Freire *menciona que es pensamiento y es acción. Plantea que enseñar no es transferir conocimientos, sino crear las posibilidades de su construcción o de su producción.* (Manrique, Guadalupe, Valencia, Villarán y Alarcón. 2016). Por lo tanto, en la enseñanza y el aprendizaje se deben favorecer procesos cognitivos de carácter racional, reflexivo y analítico, orientado al cuestionamiento sistemático de la realidad y el mundo como medio de acceso a la verdad. Para enfrentar los desafíos y los retos de la actualidad se necesitan instituciones educativas que potencien en los estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico de manera que puedan estar en condiciones para enfrentarse a los diversos problemas de su contexto de actuación y puedan contribuir a la transformación de la realidad.

Favorecer el pensamiento crítico, reflexivo desde las realidades cotidianas en las que están inmersos los estudiantes frente a los problemas socioeconómicos, se instaura en unos de los objetivos centrales para favorecer el desarrollo de competencias laborales. Según Burgos, Avilés y Narváez (2016) *el educador enfrenta nuevos escenarios donde su creatividad para la formulación de problemas y situaciones reales, diseño de actividades y otros elementos educativos deben permitir al estudiante enfrentarse a situaciones que exploten su creatividad y desarrollen el pensamiento complejo.*

Es necesario entonces desarrollar en docentes como estudiantes estrategias cognitivas que lleven al fortalecimiento del aprendizaje significativo desde procesos críticos en los que se educa y se forma para la vida-valores, sentido democrático y convivencia pacífica-. Todo ello, es posible si se utilizan herramientas para la construcción del conocimiento como los mentefactos conceptuales, mapas conceptuales, resolución de problemas u resumen cognitivo, que posibiliten al estudiante capacidad de confirmar conclusiones con hechos, capacidad para pensar independientemente, de resolver problemas y generar ideas en diversos contextos.

5.3.1.2. Aprender a Ser.

- a. Fortalecimiento de competencias ciudadanas.

El desarrollo de competencias ciudadanas para aprender a convivir tiene una múltiple funcionalidad siendo una fuente inagotable de aprendizajes para los estudiantes, es a través de las interacciones sociales que las persona logran expresar y manejar sus propias emociones, ideas y pensamientos claves para propiciar ambientes de aprendizaje y de convivencia pacífica para diversos entornos en donde las relaciones se basen en el respeto, la tolerancia y con ello garantizar mejores desempeños en el contexto escolar, comunitario y sociocultural de los infantes.

Según Parra y Deaza (2016) afirma que:

“Las competencias ciudadanas se entienden como “un conjunto de habilidades (de tipo cognitivo, emocional y comunicativo), conocimientos y disposiciones que de manera articulada posibilitan al ciudadano, por un lado, a contribuir activamente con la convivencia pacífica, la pluralidad y el respeto de las diferencias; y por otro lado, a participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos.”

Uno de los elementos fundamentales en la formación, es la educación en competencias y específicamente en competencias ciudadanas, a través de las cuales se puede lograr un mejor desarrollo de habilidades y desempeño de manera más integral en los estudiantes, ya que estas competencias involucran el desarrollo de habilidades comunicativas, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, el rendimiento académico, la interacción social, consigo mismo y con el entorno; fortaleciendo el aprendizaje en la búsqueda de formar personas más comprensivas, justos y capaces de comprender una realidad que se hace cada vez más compleja.

Desde esta perspectiva Assia, Garrido y Sierra (2017), sostiene que:

“Construir en los estudiantes, ciudadanos creyentes de su capacidad de competencia social, provistos de voluntad altruista es algo que desde la reflexión se debe materializar desde la praxis del maestro, quien además debe producir en los educandos un devenir que suscite posiciones de alteridad, de posibilidad hacia el otro y a lo otro como dimensiones sociales que tienen su asiento en la vida ciudadana.”

Respecto a los elementos a tener en cuenta en la formación en competencias, está en la manera como direccionamos los procesos de formación, si son hacia el interés de formar personas desde su individualidad íntegra o si debemos formar personas desde una perspectiva de colectividad, de sociedad, sería este último aspecto el elemento a tener en cuenta, ya que la educación para esta la sociedad actual debe ir direccionada hacia la construcción social.

Desde la fundamentación de la propuesta pedagógica de fortalecimiento de las competencias aborales generales, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las competencias: conocimiento, cognitivas, emocionales, comunicativas e integradoras, que definen las competencias ciudadanas se han de priorizar, pero centrando el interés en aquellas que se constituyen como parte fundamental en el ámbito laboral, sin desconocer que todo el conjunto de competencias tienen su grado de importancia, pero se debe seguir potencializando las siguientes según el MEN (2013):

1. Convivencia y paz.

-Contribuyo a que los conflictos entre personas y entre grupos se manejen de manera pacífica y constructiva mediante la aplicación de estrategias basadas en el diálogo y la negociación.

-Identifico dilemas de la vida en las que entran en conflicto el bien general y el bien particular; analizo opciones de solución, considerando sus aspectos positivos y negativos.

-Comprendo la importancia de la defensa del medio ambiente, tanto en el nivel local como global, y participo en iniciativas a su favor.

2. Participación y responsabilidad democrática

-Analizo críticamente y debato con argumentos y evidencias sobre hechos ocurridos a nivel local, nacional y mundial, y comprendo las consecuencias que éstos pueden tener sobre mi propia vida.

-Expreso empatía ante grupos o personas cuyos derechos han sido vulnerados (por ejemplo en situaciones de desplazamiento) y propongo acciones solidarias para con ellos.

-Participo en manifestaciones pacíficas de rechazo o solidaridad ante situaciones de desventaja social, económica o de salud que vive la gente de mi región o mi país.

3. Pluralidad, identidad y valoración de las diferencias.

-Identifico prejuicios, estereotipos y emociones que me dificultan sentir empatía por algunas personas o grupos y exploro caminos para superarlos.

Identifico y analizo dilemas de la vida en los que los valores de distintas culturas o grupos sociales entran en conflicto y exploro distintas opciones de solución, considerando sus aspectos positivos y negativos.

Este conjunto de competencias, precisan la búsqueda de la cultura de paz y reconciliación que requiere el municipio de San Vicente del Caguán y que son base fundamental desde ambientes laborales para favorecer la convivencia que se da en las interacciones personales e interpersonales y que ayudan a que se instauren procesos construcción del tejido social en la región.

b. Desarrollo competencias laborales interpersonales.

Las competencias interpersonales tienen su valor transcendental en el ambiente laboral que requiere de procesos en el aprendizaje del trabajador, en relación al manejo de la comunicación asertiva, donde es importante el saber hablar y saber escuchar, sabiendo manejar las emociones. También es fundamental el trabajo en equipo en donde cada integrante pone en función de sus cualidades y capacidades aportar para consolidar proyectos e iniciativas comunes. A estas actitudes se le suma la capacidad del trabajador para ejercer

liderazgo dentro de una organización, un liderazgo caracterizado en la motivación, cooperación e iniciativa para promover estrategias que contribuyan al mejor desarrollo de la productividad dentro de una empresa.

El manejo de conflictos dentro de esta competencia, es un punto de partida en las relaciones personales e interpersonales y de compromiso empresarial. Motivo por el cual, un profesional debe conocer y comprender los aspectos básicos de intervención de un conflicto y sus características propias en el rol de conciliador o mediador, que le permitan en un determinado momento responder de manera exitosa frente a una situación particular. Así mismo las actuales tendencias en el entorno laboral requieren de personas que sean proactivas capaces de leer los contextos antes de accionar frente a ellos, es decir, anticipar problemas antes de que ocurran, realizar tareas y aportar soluciones antes de que las pidan, lo que permitirá a las organizaciones contar con talento humano activo y con sentido de pertinencia.

5.3.1.3. Aprender a vivir juntos.

a. Desarrollo de competencias laborales generales personales.

La ética en el entorno laboral es fundamental para el surgimiento de las empresas desde la calidad humana de sus integrantes, motivo por el cual se requiere de personas con alto grado de cortesía, honestidad y responsabilidad entre el ambiente de trabajo, cumpliendo con las tareas asignadas, brindando la mejor calidad posible siendo responsable y corresponsable en cada una de sus acciones. Por otro lado el dominio personal favorece el clima laboral, desde el aprender a expandir la capacidad personal para crear los resultados organizacionales y propiciar un entorno que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a concentrar energías para alcanzar metas y propósitos.

El dominio personal se convierte en una herramienta para comprender la manera de pensar y actuar propias y de los demás, en un ambiente de trabajo. Como dice Molano (2018) *es necesario conocer y manejar las propias emociones, tener motivación, reconocer emociones en los demás y sostener las relaciones*. Lo anterior posibilita un adecuado comportamiento bajo principios como el respeto, la tolerancia, la empatía, entre otros en un entorno laboral para cumplir con las funciones asignadas y las metas propuestas.

Por otro lado, por ejemplo menciona Torres (2014) *la adaptación al cambio está determinado por el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleado*. Desde esta perspectiva las empresas requieren personas que estén abiertas a todas las actividades dirigidas a reorientar la organización al logro de sus objetivos, además para maximizar su desempeño y construir el mejoramiento de un ambiente siempre abierto a nuevos escenarios frente a las formas de hacer negocios y formas de relacionarse con el equipo de trabajo.

Actualmente el entorno laboral requiere que el trabajador planifique, realice tareas en equipo, resuelva problemas, tome decisiones y se comunique asertivamente. Sin embargo, uno de los problemas más crecientes en las personas es la falta de desarrollo de esas habilidades socioemocionales en donde es importante el control de las emociones para interactuar con los demás, evitando de esta manera la generación de conflictos sociales o grupales al interior de las empresas. En este sentido Barbosa, Correa y Ramírez (2017) *se evidencia, que no se le da la suficiente importancia a la enseñanza de competencias socioemocionales, en comparación con la enseñanza de competencias técnicas, generando un profesional recién egresado con serias desventajas frente al mercado laboral.* La importancia del desarrollo de estas competencias en la formación laboral, cobra sentido desde la integralidad de las competencias laborales generales ya que las complementa, permitiendo a los estudiantes proyectarse a contextos reales. Por lo tanto, es un trabajo que toda institución educativa debe asumir desde los diseños curriculares.

Para Fulquez (2018; citado por Ruiz,2018) *un profesionalista debe desarrollar conocimientos teóricos, competencias sociales, motivación y emociones, que cuando se enfrenta en el área laboral le permitan pensar, sentir y actuar de manera consciente en las actividades que desempeñe dentro de una empresa.* En tanto, las implicaciones del desarrollo de las competencias socioemocionales durante el proceso formativo, se convierten en referente para la satisfacción de la vida, la salud mental, el desarrollo de la carrera, el desempeño laboral, el liderazgo efectivo, el afrontamiento del estrés laboral o la disminución de la agresividad en las organizaciones .

5.3.1.4. Aprender Hacer.

a. Desarrollo de competencias específicas.

En este pilar de la educación, se da prioridad al desarrollo de desempeños en relación a las competencias específicas de las líneas de formación que ha escogido el estudiante, pero para llegar a este momento, ya el estudiante debe haber fortalecido el aprender a conocer, el aprender ser y aprender a vivir juntos desde la integralidad de competencias, que le permite transversalizar y aplicar los aprendizajes a realidades concretas de diversos contextos sociales, laborales, familiares y personales en el que encontrara sentido frente a los conocimientos adquiridos y como estos le contribuyen alcanzar un proyecto de vida.

Aquí cobra importancia las competencias específicas, cuando la persona logra llegar al aprender hacer, fortalecido desde las competencias intelectuales. Personales, ciudadanas, y socioemocionales para alcanzar un grado mayor en los aprendizajes y por ende los desempeños que una persona en formación necesita para interactuar satisfactoriamente en el entorno laboral, pero sobre todo mantenerse en ese entorno.

Para Ortiz (2019), hoy en día, es tan fundamental centrarse en la formación saber ser y convivir, antes del saber hacer, pues se necesita formar para la vida, trascendiendo a la

persona como parte importante de la familia, de la sociedad, de un nuevo país en la dinamización del acceso al conocimiento para la superación personal y social con mejores niveles de vida. Considerar estos aspectos en los procesos de enseñanza y aprendizaje daría mejores niveles de garantía dentro de la formación laboral en una dimensión holística sobre las bases fundamentales de adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, entre otras que se configuran desde el desarrollo de competencias que le permitan a la persona un nivel de desempeño no solo en un orden laboral sino también de interacción social.

b. Desarrollo de competencias laborales generales organizacionales.

Dentro de las competencias organizacionales, se espera en las empresas de parte del talento humano un alto nivel de calidad, a partir de la aplicación de valores plenamente afianzados en la conducta y proceder-ética-, del conocimiento de los procesos y la adecuada utilización de los recursos disponibles para alcanzar metas establecidas. Para Sánchez, Hernández, Martínez, Villegas y García (2018) *las competencias organizacionales parecen vincular a las normas, valores y creencias con los conocimientos y habilidades que indicarían una cultura organizacional centrada en los procesos más que en la producción y gestión de conocimiento*; por tanto se requiere por ejemplo niveles de desempeño en el empleado para orientar y coordina el trabajo para la identificación de planes y actividades a seguir, gestionar los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas y decidir o establece prioridades para el trabajo del área.

c. Promover la cultura investigativa.

La formación investigativa es un tema complejo para que el docente lo desarrolle en el aula, sobre todo cuando este no cuenta con las bases fundamentales de un proceso investigativo o por consiguiente las instituciones educativas no han priorizado desde sus diseños curriculares la promoción de la misma, la cual requiere de una etapa de alistamiento, en donde la formación docente y la planificación didáctica - pedagógica cobra importancia. Desde la fundamentación del enfoque territorial para San Vicente del Caguán, el desarrollo de la cultura investigativa aportara significativamente al fortalecimiento de los procesos socioeconómicos, pues se partirá de las necesidades de observar problemas y la búsqueda de soluciones y propuestas aterrizadas a la región. Es decir, se requiere profesionales que fuera de sus competencias específicas, estén capacitados para enfrentar situaciones de orden investigativo frente a situaciones o hechos que se presenten en el entorno laboral, comunitario e incluso familiar desde la interacción en proyectos productivos investigativos que contribuyan al fortalecimiento de la economía local.

5.3.1.5. Aprender a transformarse.

a. Desarrollo de competencias laborales generales empresariales y para el emprendimiento y tecnológicas.

Las competencias empresariales y para el emprendimiento, debe precisarse en el desarrollo de desempeños que permitan al individuo dentro de una organización, percibir oportunidades de negocio, mercadeo y ventas y la capacidad para asumir riesgos, que le permita desenvolverse más con rigor en el compromiso con la identidad a la cual está vinculado y el crecimiento económico de la misma. Según Chiquito y Cartón (2015) *una visión amplia de las competencias emprendedoras está asociada al dominio de capacidades y actitudes empresariales y comprensión de conceptos económicos básico*, por tanto estas competencias debe aportar cualidades distintivas del empresario emprendedor entre las que se destacan: la toma de decisiones, la iniciativa, el liderazgo empresarial, la audacia y creatividad en la solución a los problemas a los cuales se enfrenta. A su vez, estas cualidades lo habilitan para la transformación positiva de la sociedad en la que se inserta.

A su vez las competencias tecnológicas tienen su importancia en el desarrollo integral de capital humano ya que en la actualidad estas, se utilizan en la gestión diaria de las organizaciones y que debe manejar una persona de manera significativa, permitiendo que la empresa u organizaciones cuenten cada vez con empleados más competitivos con los requerimientos de la globalización y su apuesta en la sociedad del conocimiento, favoreciendo mejores desarrollos de productividad y competitividad.

b. Fortalecimiento del proyecto de vida.

Según Ortiz (2019) las instituciones educativas en San Vicente del Caguán tienen un gran compromiso: formar profesionales conocedores de sus necesidades, con competencias en la solución de los problemas de los productores, sensibles a los contextos sociales donde trabajan y promotores del desarrollo sustentable del país desde los puntos de vista social, ambiental y económico. Es decir, el currículo se construye, en la medida en que propicia oportunidades para que las personas desarrollen y amplíen destrezas en diversos ámbitos, aumenten y mejoren capacidad de decidir por sí mismos, evaluar y discernir, expresarse libremente y de capacitarse para examinar posibles opciones de acuerdo con sus propias experiencias, expectativas y necesidades, favoreciendo su integración con procesos más amplios de desarrollo.

Se debe potencializar esfuerzos que lleven primeramente a ser conscientes de la necesidad en despertar interés por la región a los estudiantes y personas que se forman en un nivel profesional, que vean en este territorio grandes oportunidades para consolidar un proyecto de vida presente y futuro. En segundo lugar, dimensionar los procesos curriculares donde los estudiantes interactúen con realidades propias de la región, que les permita comprender sus potencialidades y fortalecer las falencias para apostarle a la consolidación de un mejor desarrollo socioeconómico y enfoque territorial propio.

5.4. EJE III. UN CURRÍCULO FORTALECIDO EN FUNCIÓN DE LAS CLG QUE EXIGE EL TERRITORIO.

Este último apartado corresponde al eje III de la propuesta y como objetivo se fundamenta fortalecer el desarrollar las competencias laborales generales para la resignificación y fortalecimiento de prácticas pedagógicas pertinentes a las necesidades y capacidades en la formación para el trabajo y desarrollo humano.

5.4.1. Estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales generales.

5.4.1.1. Estrategias Pedagógicas para la enseñanza-aprendizaje desde una dimensión integral de competencias.

El interés de la enseñanza está en la eficiencia del docente en su organización y planificación escolar desde referentes curriculares, expectativas institucionales, necesidades contextuales y perspectivas del estudiante. Así mismo la efectividad determinada en el grado de alcance de los aprendizajes, su objetividad, está en el uso de diversas metodologías didácticas que relacionan la teoría y la práctica desde la integralidad de competencias para favorecer mejores niveles de desempeño en los estudiantes.

En este orden de ideas, Godoy, Varas, Martínez, Triviño y Meyer (2016) sostienen que *la enseñanza efectiva, debe poseer las siguientes características: organización y estructuración eficiente de las clases, conexión emocional con los estudiantes y sensibilidad ante las necesidades académicas, capacidad de promover el autoaprendizaje y aseguramiento del aprendizaje significativo.* Es decir, la efectividad del docente en el campo de acción de la enseñanza, está fundamentado en su capacidad para promover y asegurar las condiciones, instrumentos, medios y seguimiento al aprendizaje de los estudiantes en una dimensión holística según requerimiento socio-económico en un mundo cada vez más globalizado para que este pueda interactuar satisfactoriamente en su entorno social.

Por consiguiente, Tobón (2014; citado por Parra, Tobón y López 2015) sostiene:

“Una de estas estrategias son los proyectos formativos, que buscan que los estudiantes aprendan a identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto para desarrollar competencias, mediante el trabajo colaborativo, la articulación de saberes y la gestión del conocimiento con apoyo en las tecnologías de la información y la comunicación.”

El docente como actor principal para la consolidación de aprendizajes en los estudiantes, trae consigo en su práctica pedagógica, un complejo y a su vez interesante dinamismo en el cual desde su creatividad debe proporcionar las estrategias pertinentes que permitan garantizar un desarrollo formativo que logre cumplir las expectativas que tiene como docente, las del estudiante como tal, las de la institución educativa en la que se encuentra y por ende las del contexto. Esta realidad presente diariamente en su quehacer

pedagógico se instaura como el accionar en el proceso de enseñanza, frente a los aprendizajes que se quieren logra en el aula y el impacto en la formación.

Cavazos y Torres (2016) manifiestan que:

“La innovación de la práctica docente implica un cambio en las perspectivas educativas actuales y un involucramiento en las tendencias de los nuevos escenarios educativos, esto es, considerar los recursos tecnológicos, las corrientes psicopedagógicas y las nuevas formas de enseñanza, de aprendizaje y evaluación de este último.”

Según los aportes de los autores, el docente constantemente esta ante nuevos retos que debe asumir para responder a cabalidad su profesión, que le exige innovación en los procesos de enseñanza. Los cambios deben evidenciarse desde aspectos fundamentales que centra la actividad del educador: gestión, clima de aula y práctica pedagógica. La primera fundamentada en el diseño de actividades a través de ambientes dinámicos de aprendizaje, la utilización de diverso recursos del entorno para la motivación desde y para el aprendiza desde la estimación del tiempo efectivo en el que se puede alcanzar las competencias en una planeación de clase efectiva. El clima de aula, precisado en la vivencialidad y adquisición de las competencias ciudadanas, favoreciendo procesos de inclusión, desde el respeto por la diferencia cultura y de pensamiento.

La nueva cultura de la enseñanza orienta al docente a la motivación por el aprendizaje, desde un clima de confianza y oportunidad para alcanzar niveles de desempeño y competencias, promoviendo el trabajo colaborativo y el comportamiento ético personal, social y comunitario. Al respecto Parra, Tobón y López (2015) fundamentan el nuevo rol de los docentes el cual *implica centrarse en lograr que los estudiantes sean los protagonistas de su formación y ellos mismos contribuyan a una mejor calidad de vida, el tejido social, el desarrollo socioeconómico y la sustentabilidad ambiental*. Desde esta perspectiva, la innovación en las estrategias de enseñanza permite que los estudiantes se interesen por los problemas socio-económicos y manifiesten iniciativas por buscar soluciones a los mismos.

Por otro lado, el aprendizaje es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, que mediante la enseñanza, se vincula al desarrollo del ser humano, el entorno y las oportunidades de vida que le brinda la sociedad en el contexto socio-económico. En tal sentido las actuales tendencias en educación valoran los contextos formativos donde los docentes, permitan a los estudiantes a aprender, desaprender y reaprender en la actualización constante del conocimiento. Motivo por el cual Vidal y Fernández (2015) afirman que:

"Aprender a desaprender es dejar de hacer lo mismo de la misma manera. Es decir, encontrar o descubrir que sí existen otros caminos que permiten llegar al mismo lugar, dejando las limitaciones que comúnmente tenemos, por otras que no hemos experimentado. Reaprender, es volver a experimentar mediante un proceso voluntario, utilizando nuevos patrones para resinificar y recodificar experiencias."

El aprendizaje debe fortalecer al estudiante en su capacidad para redimensionar conocimientos a priori encontrando sentido a nuevos conceptos desde su aplicabilidad en diversos contextos. Aprender a desaprender no es olvidar o definir como ineficiente los aprendizajes que el estudiante adquirió en su entorno social y cultural, si no potencializarlo en razón de las necesidades y exigencias de la competitividad e innovación en la cual el educando debe estar a la vanguardia para interactuar exitosamente en la vida socio-profesional y laboral.

Alcanzar un nivel de aprendizaje deseado en los estudiantes, requiere en el docente un seguimiento permanente al proceso en cada una de las estrategias diseñadas para tal fin, con el objetivo de ir observando y valorando el progreso de cada educando en el cumplimiento de las metas proyectadas en la clase tanto en fortalezas como dificultades; esta última desde el acompañamiento personalizado a través de actividades teóricas-prácticas que le permitan superar al estudiante dichas falencias y continúe en un proceso satisfactorio en proyección al desarrollo de competencias esperadas.

Para alcanzar aprendizajes significativos designan las técnicas que se emplean en la resolución de tareas específicas a la hora de aprender. En tal sentido Valle, González, Cuevas & Fernández (1998; citado por Freiberg, Ledesma y Fernández, 2017), sostienen que:

“Las cognitivas remiten a técnicas para aprender, codificar, comprender y recordar la información en función de determinadas metas de aprendizaje. Las metacognitivas se vinculan con la planificación, control y evaluación que hacen los estudiantes de sus procesos mentales. Las afectivas se relacionan con los motivos, intenciones, metas y emociones que intervienen en la asimilación de conocimientos.”

La importancia del diseño y puesta en marcha de nuevas prácticas pedagógicas es un desafío que debe llevarse a cabo para mejorar los aprendizajes, dando interés al uso de estrategias cognitivas y metacognitivas en los procesos formativos que permita a los estudiantes procesar la información con mayor facilidad y eficacia generando así positivismo ligado al éxito académico en el alcance de competencias y desempeños esperados en la vida personal, social y laboral

Sin lugar a dudas el proceso de aprendizaje es una actividad compleja para los estudiantes, debido a las características particulares de orden cognitivo, actitudinal y procedimental que cada uno posee para alcanzar niveles satisfactorios en cuanto a competencias y desempeños o por su efecto las dificultades que debe enfrentar para superar las mismas. Por lo tanto el papel del docente, ya que trabaja con un recurso tan deslumbrante como el intelecto humano, implica asistir, acompañar y estimular el saber, el hacer, el aprender y el ser de sus estudiantes. Desde esta perspectiva Garrote y Jiménez (2016) sostienen que:

“El docente debe transmitir a los estudiantes las estrategias de aprendizaje necesarias para que alcancen una motivación en el aprendizaje que le permita satisfacer sus necesidades de conocimiento. Todo ello debemos acompañarlo de unas correctas técnicas de estudio por parte de los estudiantes y un método de enseñanza y evaluación acorde por parte de los docentes.”

En esa tarea de adquisición y retroalimentación de nuevos conocimientos que en diversos momentos resulta compleja tanto para el docente como el estudiante, por lo que la motivación se constituye en un instrumento clave para que el educando gane confianza en sí mismo, supere barreras y conciba la formación como una oportunidad construir un proyecto de vida. Por lo tanto la motivación en el aula ordena y dirige el comportamiento convirtiéndose así en una matriz importante del proceso de enseñanza-aprendizaje para aprender y desarrollar conocimientos, actitudes y estrategias que le permitan enfrentarse a la vida académica, la interacción con el entorno social y posteriormente a la vida laboral.

5.4.1.2. Fundamentación integral de competencias desde el humanismo y el pensamiento complejo.

El paradigma humanista como vía posible en la formación integral del ser humano, crea un sentido de relación significativa, considerando los aspectos cognitivos, afectivos y sociales, no solo del estudiante sino también del docente, que enmarca los ideales en la educación de comunidades democráticas, responsables y libres; estos tres precisan desde la formación de competencias laborales en la identificación de aquellas que permiten la realización plena de la persona para intervenir en el ámbito laboral, como es el desarrollo de habilidades personales e interpersonales, como las constructo de desarrollo social como las organizacionales, tecnológicas y para el emprendimiento, que se priorizan desde las perspectivas y necesidades de los estudiantes en el contexto socioeconómico en el que están inmersos.

En tal sentido, Campos, Urbay y Gallardo (2018), en la educación formal e informal se reconoce que:

“La formación de competencias laborales, involucra tres dimensiones a saber: Competencias Cognitivas, comprender, analizar, relacionar y sintetizar ciertos conocimientos. Competencias Procedimentales, para saber qué hacer en determinadas situaciones profesionales y Competencias Actitudinales, fundamentada en aspectos éticos que orientan y otorgan sentido al saber y al hacer.”

Por tanto, siendo más consecuentes con el desarrollo de la formación de competencias laborales generales, los principios desde el paradigma cognitivista debe darse desde dos aspectos fundamentales: el autoestructurante, donde el estudiante construye, destruye, reconstruye y genera relaciones cognitivas internas con su entorno, y el interestructurante desde el aprendizaje colaborativo-participativo, fortaleciendo la actitud ética, la capacidad para tomar decisiones, actitud de liderazgo, trabajar en equipo, poseer comunicación asertiva que determinen el aprender a ser.

Lo anteriormente expresado, es comprendido desde una interacción, cuando el saber modifica el hacer y luego el hacer al saber; sin embargo, la formación profesional y disciplinaria no se limita exclusivamente a una instrucción tecnocrática, sino también se encuentra transversalmente orientada con actitudes o valores necesarios para el ejercicio de

la profesión y desarrollo en el ámbito laboral. De acuerdo a lo señalado anteriormente, la epistemología como unidad de aprendizaje inserta en el proceso de formación de competencias laborales, el desarrollo de una serie de competencias que van más allá de los exclusivos conocimientos disciplinarios (aunque siguen siendo fundamentales), como son los diferentes tipos de pensamientos que contribuyen a una vigilancia epistémica: Creatividad, , toma de decisiones, , resolución de Problemas, memoria, atención, concentración, inteligencia emocional, adaptación al cambio, entre otras.

La postura laboral de las competencias aclara parcialmente su concepción porque de una manera directa identifica comportamientos esperados en las personas competentes, pero no ahonda en la perspectiva teórica. Se hace necesario entonces, salirse del ambiente exclusivamente académico, para que los problemas de análisis no sean los imaginados dentro del aula, sino los que se identifican en el mundo cotidiano.

En este sentido Maldonado (2017), afirma que:

“La disciplinarización del conocimiento conduce a visiones fragmentadas de la realidad y del mundo y, por consiguiente, a limitaciones en la capacidad de comprender y, por tanto, de actuar sobre el mundo. Por lo tanto, el análisis es visto como natural y de forma acrítica, como si pensar fuera simple y llanamente analizar.”

Es decir, la producción de conocimiento debe darse desde la fragmentación de la realidad empírica para facilitar el aprendizaje en contextos reales, en donde la interdisciplinariedad en el desarrollo de competencias laborales permitiría pensar y conocer la realidad desde procesos más formativos y significativos para el estudiante, ya que encuentra sentido en los mismo para interactuar en diversas situaciones ya sean estos de orden laboral o profesional de manera eficiente, ya que se avanza al conocimiento desde la crítica, la discusión y el diálogo.

Se precisa, el pensamiento complejo no es un paradigma pedagógico; es un paradigma epistemológico. Por ello busca un impacto primero en la gnoseología, en explicar el cómo se relaciona el sujeto cognoscente con el objeto real, a partir de los descubrimientos del caos y la complejidad en la realidad. En tal sentido, las competencias laborales, se convierten en combinaciones dinámicas de recursos personales, complejos sistemas de comprensión y acción que incluyen -saber pensar-, -saber decir-, -saber hacer- y -querer pensar, decir y hacer-, para comprender la complejidad de las situaciones en las que se pretende actuar y para diseñar, planificar, desarrollar y evaluar los modos concretos de actuación.

5.4.1.3. Perspectiva Ontológica en la enseñanza-aprendizaje desde la integralidad de competencias.

La importancia de conocer al sujeto que se pretende formar, está en lo que precisa Ortega y Fernández (2014), cuando fundamentan *que antes de pensar en el ser de la*

educación, se debe buscar el comprender qué ser, para qué ser y cómo ese ser se construye y manifiesta a lo largo de un proceso inscrito en la temporalidad y espacialidad, es decir en la concreción de su existencia. En tanto, el reconocimiento del estudiante, desde su diversos contextos-personal, familiar, social, cultural, entre otros-favorece que la dinámica dentro de la enseñanza-aprendizaje, se conciba la formación de un sujeto con intereses y expectativas frente a lo que ya conoce, lo que necesita conocer y el aporte que dará desde su conocimiento en la construcción de identidad social en el que está inmerso como persona y ciudadano.

El educador tiene una representación ontológica y también el educando, y con base en esa estructura, cada uno da significado a los casos particulares -interpretación-. (Granados, Londoño y Gómez, 2017). Por tanto, la formación desde procesos ontológicos contribuye a la sistematización de procesos de construcción de conocimiento, y es una base sólida para la comunicación y el aprendizaje de las diferentes competencias que se proponen para el sistema educativo. Su fundamentación se da, cuando hay una estrecha relación entre el contexto y la necesidad de formación del estudiante, pues el entorno donde se encuentran las entidades presentadas durante el proceso de aprendizaje está asociado con la significación del mismo para el estudiante que aprende.

Desde una postura epistemológica, *centrase en la persona, debe estar orientado al desarrollo socio-afectivo, desde lo emocional, moral y social, generando ecosistemas de aprendizaje que fomenten, conocimientos, habilidades y actitudes y capacidades para una verdadera transformación social* (Martínez, 2016). Aquí el interés del desarrollo socioemocional en la persona, como herramienta que posibilita una mejor adquisición del conocimiento para interactuar desde sus aprendizajes, que se fundamentan en el alcance de competencias y desempeños, que cobrar sentido significativo frente al actuar de la persona en diversos contextos, ya sean estos personales, sociales o laborales.

5.4.1.4. Escenarios de aprendizaje.

Para favorecer el desarrollo de competencias laborales generales, las instituciones educativas deben contar con diversos escenarios de aprendizaje, con espacios y recursos disponibles en donde los estudiantes interactúen de manera eficiente individual o cooperativamente para el fortalecimiento de las diversas competencias.

Por ejemplo, en relación a las competencias intelectuales, es importante que el aula de clase cuente con esquemas de referencia, ambiente agradable desde su organización (iluminación, recursos didácticos y tecnológicos, mobiliario) que facilite la optimización del tiempo efectivo en el desarrollo de los aprendizajes. Es decir, se requiere de un aula de clase, que motive al estudiante estar allí con sentido de pertenencia de la misma.

Otro aspecto de gran relevancia, son los escenarios donde el estudiante fundamenta la teoría y la práctica por lo que se requiere escenarios de aprendizaje como los proyectos productivos pedagógicos, laboratorios de acuerdo a la especificidad de los programas de formación, bibliotecas física y digitales y aulas de conferencias, que se constituyen en

diversos espacios en donde se fortalece el aprendizaje desde una dimensión significativa que trasciende el aula de clase para favorecer las competencias personales, interpersonales, tecnológicas, empresariales y para el emprendimiento.

En este orden de ideas, los acuerdos interinstitucionales favorecen otro tipo de escenarios para el desarrollo de salidas pedagógicas y encuentros de profundización de aprendizajes a través de seminarios o eventos en donde los estudiantes intercambien ideas precisando más sus competencias laborales. También, se debe aprovechar los recursos del contexto por ejemplo las empresas y hatos ganaderos o granjas experimentales, donde se pueden establecer convenios para realización de prácticas pedagógicas y proyección de pasantías de los estudiantes.

5.4.1.5. Técnicas e instrumentos de seguimiento a procesos en la enseñanza-aprendizaje.

a. Docentes.

Para la verificación del desarrollo de las competencias laborales generales en los procesos de aprendizajes, el docente debe jugar un papel importante en su capacidad de observación para identificar las evidencias que sustentan que los estudiantes han logrado los desempeños que afirman que una competencia se ha alcanzado producto de un sistema integrado en la formación. Este ejercicio docente, requiere que haga uso de una evaluación formativa, desde el inicio hasta el final del proceso de aprendizaje valiéndose de una serie de instrumentos para la efectividad en el seguimiento al aprendizaje.

Se presenta el siguiente cuadro que permite comprender la utilización de la evaluación formativa en cada uno de los momentos de una planeación de unidad de aprendizaje.

Objetivo	Momentos	Técnicas	Instrumentos
Identificar los saberes previos del estudiante.	Diagnóstico inicial	Formulación de preguntas. Metodología SQA etapa inicial.(¿Qué se, que quiero saber) Lluvia de ideas.	Cuestionario escrito y oral. Lista de chequeo. Observaciones.
Realizar planes de acción para el mejor desempeño de los aprendizajes del estudiante	Retroalimentación y fundamentación de nuevos saberes.	Rutas de aprendizaje	Lista de chequeo.
Identificar la apropiación de los conocimientos por parte del estudiante en los procesos	Saber-hacer en contexto.	Ensayos. Informes. Redes conceptuales. Proyectos. Cuadros comparativos.	Observación de procedimiento. Rubricas de desempeño. Listas de chequeo.

socio-económicos de su comunidad.		Resúmenes. Consultas. Exposiciones. Estudio de casos. Mapas mentales. Debates Foros Aprendizaje cooperativo	
Reconocer la valoración del estudiante como persona, ante sus semejantes y el entorno, en relación con sus conocimientos adquiridos.	Saber-ser	Formulación de preguntas. Conversatorios. Metodología SQA etapa final (¿Qué aprendí?) Buzón de sugerencias. Juego de roles.	Autoevaluación. Heteroevaluación. Coevaluación.
Identificar el alcance y debilidades de los conocimientos adquiridos.	Diagnostico final	Portafolios de evidencias de procesos.	Lista de chequeo.

Lo anterior facilitará, vivenciar los procesos de recoger, registrar, analizar e identificar desempeños de los estudiantes durante la formación. Brevemente se explica la función de cada uno de estos elementos que dan sustento a la evaluación formativa.

Recoger: buscando valorar o entender lo aprendido por el estudiante a lo largo de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Registrar: encontrar fácilmente tendencias en los procesos de los estudiantes y los grupos a través de las experiencias que suceden durante la clase.

Analizar: con el objetivo de comparar lo alcanzado por el estudiante con su desempeño en diferentes experiencias valorativas para reflexionar si existen tendencias, similitudes o diferencias en sus procesos y en sus competencias para establecer planes de mejoramiento.

Identificar: con el objetivo de encontrar los puntos a fortalecer con cada estudiante desde la planeación o reorientación de las experiencias de enseñanza y aprendizaje.

b. Estudiantes.

El estudiante se debe convertir en un actor activo dentro de su aprendizaje, lo que le implica estar haciendo una autoevaluación permanente del proceso que realiza para alcanzar desempeños y competencias. Uno de los elementos que favorecen este ejercicio en el estudiante está el uso de portafolios de registro de productos para que desde las orientaciones del docente, este pueda identificar sus fortalezas y debilidades y establecer acuerdos para

convertir esas debilidades en oportunidades de mejoramiento identificando que estrategias le permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Otro aspecto positivo para el estudiante es tener control sobre su ruta de aprendizaje, que le exige ir verificando que ha logrado, que requiere profundizar, donde hay dificultades que tiene que superar para llegar a la meta de aprendizaje. De esta manera se crea autonomía y responsabilidad en el estudiante, orientada por el docente para facilitar mejores interacciones entre la enseñanza y el aprendizaje

5.4.1.6. Sentido de la evaluación en el desarrollo de competencias.

El desempeño laboral según Salas , Díaz y Pérez (2014) *es la preparación técnico-profesional alcanzada en diferentes procesos formativos, que abarca la eficacia de las decisiones técnicas que adoptan, la habilidad y destreza en la ejecución de los procedimientos y tareas, así como el manejo de las relaciones interpersonales.* Por tanto, se puede alcanzar un desempeño laboral óptimo y deseable cuando la formación para el trabajo, se ha constituido desde una dimensión holística e integral en aspectos técnicos, sociales, personales, políticos e incluso culturales y en relación al medio ambiente, que favorece a la persona para ser exitosa en su puesto de trabajo o por consiguiente en sus perspectivas de emprendimiento personal.

Por otro lado, una competencia desde la perspectiva de Chiang y otro (2014) las definen como *atributos del trabajador e incorporan elementos individuales y sociales en una trayectoria que en cada caso es única. Por ello, una práctica laboral efectiva requiere de un enfoque de competencia en relación entre aprendizaje y trabajo.* En tal sentido, las competencias laborales generales en el aprendizaje deben permitir a la persona adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que garanticen efectividad para lograr desempeños con grandes niveles de idoneidad frente a su saber hacer y ser en contextos específicos y cambiantes.

La evaluación por competencias exige la mirada integral de las mismas durante el proceso de formación, que requiere del docente el desarrollo de la habilidad para observar con criterio pedagógico la evolución de los aprendizajes de los estudiantes de manera particular. Es esta perspectiva, Nasimba, González y Manzano (2016), afirman que:

La evaluación de las competencias laborales pretende resaltar la importancia que tiene el –saber- y el –ser- a la hora de –hacer-. No es que se valore menos la importancia del contexto, ni que se valore poco la importancia de las intenciones formativas, sino la intensidad paritaria que las competencias tienen para que al final el desempeño sea o tienda a ser excelente.

Un buen proceso de evaluación por competencias debe promover la mirada objetiva sobre la adquisición de aprendizajes y subjetiva sobre el valor que le da a los mismos por parte del estudiante, es decir cuando encuentra sentido que estos aprendizajes realmente son aplicados en diferentes contextos. Por lo tanto, la intencionalidad de la evaluación más que

determinar si el estudiante es capaz o no de aplicar ciertos conocimientos en entornos laborales, es ver como los desempeños y competencias que adquiere le permite interactuar personal y socialmente en dichos entornos.

Por tanto, en el proceso de evaluación por competencias, el docente de tener en cuenta:

1. En un primer momento evalúa aprendizajes: Aquí el proceso es permanente en el aula o en los diferentes escenarios de aprendizajes, donde se pone en función la evaluación formativa.
2. En un segundo momento evalúa el conjunto de aprendizajes que definen un desempeño, es aquí donde se hace uso de las rúbricas de desempeño (bajo, medio, alto y superior), por lo tanto, se debe valorar la transversalidad del saber, el saber-hacer y ser en las diversas situaciones en las que se recrea el aprendizaje.
3. y un tercer momento desde la aplicabilidad de desempeños en situaciones contextuales reales se evalúa la competencia, para definir si el estudiante es o no es competente.

Pero para lograr este ideal, desde los aportes de Moreno (2016), *se trata entonces, de generar una evaluación continua, formativa, integral y humana, que valora y confía en la capacidad del alumno para aprender, y además, le comunica esta confianza en la interacción cotidiana*, por lo tanto, el docente debe tener en cuenta que la mirada evaluativa por competencias debe ir centrada en procesos, considerando la complejidad durante el aprendizaje desde los diversos estilos con los que aprehende el estudiante, que han de ser valorados empleando diversas técnicas e instrumentos como: exámenes, trabajos escritos, resolución de problemas, estudios de casos, portafolio de evidencias, entre otros y haciendo uso efectivo y valorativo de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

5.5. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

El impacto de la propuesta pedagógica de fortalecimiento de competencias laborales generales, está enmarcado por tres aspectos importantes:

5.5.1. Indicadores de impacto de la propuesta a corto tiempo en instituciones educativas de media técnica y de formación para el trabajo y desarrollo humano.

En este proceso se tendrá en cuenta la aceptación, viabilización y aplicación de las instituciones educativas participantes frente a la propuesta pedagógica estimada en un tiempo no superior a 3 meses.

Indicador	Acciones	% de valoración.
El 80% de las I.E. de educación media técnica y	Pertinencia de la propuesta para la región.	80% de aceptación y viabilidad.

educación para el trabajo y desarrollo humano aceptan y dan viabilidad a la propuesta pedagógica de fortalecimiento de las competencias laborales generales.	Viabilidad de la propuesta para el proyecto educativo municipal y local.	
El 60% de las I.E. de educación media técnica y educación para el trabajo y desarrollo humano implementan la propuesta pedagógica de fortalecimiento de las competencias laborales generales.	Ajustes a la estructura curricular: <ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación del enfoque territorial. • Dimensión integral de competencias y la relación con los diferentes tipos de saberes. • Evaluación formativa por competencias. • Innovación en las prácticas de aula. 	60% de implementación.

5.5.2. Indicador de impacto social de la propuesta a mediano tiempo.

El impacto social esta mediado por la perspectiva de los gremios empresariales en relación a los desempeños de los egresados de las distintas instituciones educativas participantes frente al desarrollo de competencias laborales generales, con un rango de valoración de un año después de egresar de los programas de formación técnica laboral.

Indicador	Acciones	% de valoración.
El 80% de sectores empresariales del municipio de San Vicente del Caguán reconocen en los egresados de programas técnicos el desarrollo de competencias laborales generales.	Encuestas a sectores empresariales del municipio. Análisis de cotejo entre la primera encuesta al inicio de la investigación y la segunda después de la implementación de la propuesta.	80% de reconocimiento de las competencias laborales generales.

5.5.3. Indicador de impacto a largo tiempo, perspectiva sobre el enfoque territorial.

El impacto de la propuesta de fortalecimiento de las competencias laborales generales se dimensionan desde el aporte que estas dan al desarrollo del enfoque territorial para el municipio de San Vicente del Caguán y se proyecta a un rango mínimo de 2 y máximo de 3 años.

Indicador	Acciones	% de valoración.
El 70% de los sectores gremiales reconocen la importancia del desarrollo de competencias laborales generales en relación a la consolidación del enfoque territorial.	Encuentro de sectores gremiales del municipio de San Vicente del Caguán e instituciones educativas de media técnica y ETDH, para analizar el impacto de los programas de formación y los desempeños y competencias de los egresados para el fortalecimiento del enfoque territorial	70% de importancia hacia las instituciones educativas de media técnica y ETDH, por parte de los sectores gremiales para contribuir al fortalecimiento del enfoque territorial.

5.5.4. Intervención de la propuesta como plan de formación docente.

Las orientaciones expuestas en esta propuesta pedagógica, entrega lineamientos que la secretaria de educación departamental del Caquetá puede utilizar para el plan anual de formación docente y las alianzas estrategias que tienen con las universidades presentes en la región.

5.5.4.1. Plan de formación docente para el Caquetá.

Según el plan territorial de formación docente 2020-2023, se establecen líneas de acción para fortalecer a los mismos dentro de su Ser, Saber y hacer pedagógico que permitan el mejoramiento de la calidad educativa en el departamento. Dentro de estas líneas esta la priorización del área de gestión directiva en cuanto al direccionamiento y gestión estratégica. También, el fortalecimiento del área de gestión académica en relación al mejoramiento del diseño pedagógico, gestión de aula y seguimiento académico. Finalmente el área de gestión comunitaria para mejorar la proyección a la comunidad.

Los aspectos descriptos parte de las problemáticas identificadas entre las que esta la falta de planeación estratégica, la gestión de recursos, la profesionalización, actualización del talento

humano y las dificultades en la transversalización de competencias en los procesos formativos; este último, relacionado directamente con la propuesta pedagógica en mención.

En tal sentido, para superar estas dificultades, el plan territorial de formación docente 2020-2023, se propone, cualificar a docentes y directivos docentes en la ruta de gestión del cambio, a través de la organización de equipos gestores de cambio, que reconozcan en los Planes de Mejoramiento Institucional una herramienta para mejorar la calidad educativa, como en competencias básicas, específicas y transversales, a través de talleres de actualización que redunde en el mejoramiento de la práctica de aula.

Por lo tanto, la propuesta pedagógica en fortalecimientos de competencias laborales generales para instituciones educativas formales e informales del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá ofrece elementos puntuales que sirven de referente para la creación de propuestas formativas para docentes y directivos, en las que se recomienda diplomados estableciendo alianzas con universidades.

6. CONCLUSIONES.

El siguiente apartado hace especial énfasis en las respectivas conclusiones fundamentadas en cada uno de los objetivos específicos que direccionaron el objetivo general de la investigación, destacando los elementos teóricos, conceptuales y procedimentales que dieron sustento a la búsqueda de respuestas para el fortalecimiento de competencias laborales generales en el municipio de San Vicente del Caguán Caquetá.

6.1. Con respecto al objetivo, identificar los sustentos teóricos en el que se fundamenta la formación y desarrollo de competencias laborales generales.

Desde los referentes teóricos, precisados en esta investigación, fue posible una reflexión en torno a las CLG; es claro que la epistemología, ontología y complejidad se convierte en base interpretativa para poder comprender la importancia de su desarrollo desde el territorio, donde el aula y sus relaciones son laboratorio que posibilita la construcción de conocimiento, ya que enriquece las dimensiones y conexiones del saber saber, saber hacer, saber ser y saber. Asimismo, permite una mayor comprensión del carácter ontológico de las CLG, estas han de verse como acto humano que propicia la reflexión y el reconocimiento de la autenticidad del ser, en un medio donde están inmersos los sujetos.

En este sentido, la formación de CLG lleva a considerar desde el campo social humanístico que se concreta y se pone en marcha para la existencia misma de la persona y da la posibilidad de entender que esas competencias no se trata de acumular conocimientos, sino de coadyuvar en la proyección de una realidad histórica, política, cultural y socioeconómica en la persona que construye aprendizajes y, por ende, desarrolla competencias y puede interactuar en el mundo laboral, personal y social.

La importancia de tener como base la fundamentación epistemológica, ontológica y la complejidad de las CLG tiene su incidencia en el valor que se le da al sujeto en su dimensión humana, cognitiva, ética, estética y socioeconómica frente a lo que ya conoce, lo que necesita conocer y la utilidad que le dará a ese conocimiento en la vida diaria, en la relación permanente consigo mismo y los demás en diversos entornos. Esto exige que los escenarios de aprendizaje deben partir del reconocimiento del estudiante y docente, de la incidencia en un entorno determinado, en el cual se visiona un proyecto de vida, se planea y organiza a partir de un diseño curricular que requiere el sujeto en su territorio, por tanto, su sociedad, para que pueda transformarse a sí mismo y a su entorno, donde ese fortalecimiento tiene una fundamentación significativa en el desarrollo de la plenitud del ser.

En este sentido, para logra comprender que un proceso curricular que precisa la formación por competencias, para favorecer capacidad instalada en el desarrollo de las CLG, debe cumplir con las siguientes consideraciones, donde el rol del docente se configura como sujeto activo en la base pedagógica sobre la cual se generara la enseñanza y el aprendizaje:

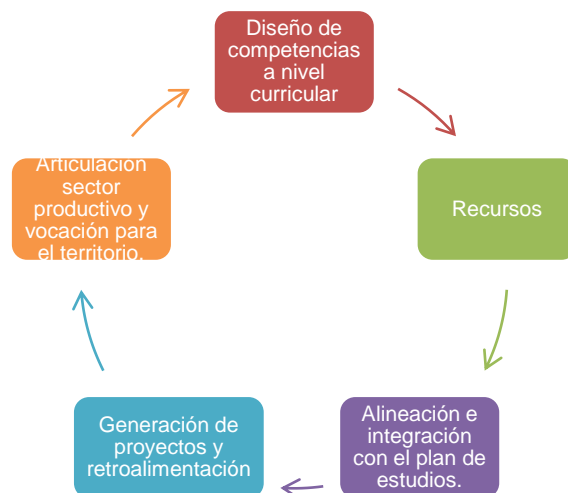


Grafico 19. Capacidad instalada para la formación de Competencias Laborales Generales. Fuente: elaboración propia.

Como se puede ver en el gráfico, las líneas bases para favorecer las CLG, se ha de tener en cuenta: 1. Diseño de las competencias a nivel curricular, donde se tenga en cuenta la participación de todos los actores, los estilos, ritmos e inteligencias de los estudiantes, sus proyectos de vida, sus contextos, familiares, intereses y necesidades. 2. Correspondencia con los recursos. 3. Alineación e integración con el plan de estudios, proyectos obligatorios y complementarios, 4. Generación de proyectos y retroalimentación de estos. 5. Fundamentación y articulación con el sector productivo y las vocaciones del territorio.

Frente a lo anterior, es posible en la formación integral de competencias vivenciar el fundamento epistémico pedagógico y didáctico con mayor eficiencia en el fortalecimiento de las competencias laborales generales bajo criterios de los paradigmas cognitivo, humanista y pensamiento complejo, que se instauran como referentes para aterrizar el uso de estrategias pedagógicas facilitando satisfactoriamente el desarrollo de los aprendizajes que se han de instaurar en habilidades y posteriormente en acciones determinantes para ser o no competente.

En tal sentido, el foco de interés en la enseñanza está en la eficiencia del docente para su organización y planificación escolar desde referentes curriculares, expectativas institucionales, necesidades contextuales y perspectivas del estudiante. Así mismo la efectividad determinada en el grado de alcance de los aprendizajes, lo objetividad en el uso de diversas metodologías didácticas que relacionan la teoría y la práctica desde la integralidad

La importancia del diseño curricular y puesta en marcha de nuevas prácticas pedagógicas es un desafío que debe llevarse a cabo para mejorar los aprendizajes, dando interés al uso de estrategias cognitivas y metacognitivas en los procesos formativos que permita a los estudiantes procesar la información con mayor facilidad y eficacia generando

así positivismo ligado al éxito académico en el alcance de competencias y desempeños esperados en la vida personal, social y laboral.

Es decir, se debe potencializar esfuerzos que lleven primeramente a ser conscientes de la necesidad en despertar interés por la región a los estudiantes y personas que se forman en un nivel profesional, que vean en este territorio grandes oportunidades para consolidar un proyecto de vida presente y futuro. Posteriormente, precisar los procesos curriculares donde los estudiantes interactúen con realidades propias de la región, para que comprenda sus potencialidades y fortalecer las falencias para apostarle a la consolidación de un mejor desarrollo socioeconómico y enfoque territorial propio.

Las competencias desde el desarrollo de capacidades ha de favorecer el desarrollo integral de la persona desde la relación entre mundo laboral y educativo garantizando la empleabilidad y adaptación a entornos laborales variantes que exige capital humano competitivo en el desarrollo socio-económico que el país necesita. Es por ello, que hay que apostarle a una formación para la inserción laboral, bajo lineamientos de competencias sólidas apropiadas para el desarrollo del mercado laboral; no solo para el ingreso a las empresas, sino también a generar ingresos desde iniciativas de emprendimiento, que permita consolidar proyectos de vida estables y de beneficio común.

6.2. En relación al objetivo, caracterizar el desarrollo de competencias laborales generales en instituciones educativas formales e informales del Municipio de San Vicente del Caguán.

Fue posible, el acercamiento a los actores involucrados en el proceso de investigación desde el uso de encuesta a través de la escala de Likert y la Matriz de Vester para interactuar en relación a las variables de la investigación, permitió identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que se pueden realizar en las instituciones educativas para el trabajo y desarrollo humano, sean estas de carácter media técnica o de formación laboral en función del desarrollo de competencias laborales generales.

En este sentido, para enfrentar los nuevos retos que deberán asumir las instituciones educativas formales y no formales de formación técnica laboral, es apostarle a una formación para la inserción laboral, bajo lineamientos de competencias sólidas apropiadas para el desarrollo del mercado laboral; no solo para el ingreso a las empresas, sino también a generar ingresos desde iniciativas de emprendimiento, que permita consolidar proyectos de vida estables y de beneficio común.

Por ende, las instituciones educativas tienen un gran compromiso: formar profesionales conocedores de sus necesidades, con competencias en la solución de los problemas de los productores, sensibles a los contextos sociales donde trabajan y promotores del desarrollo sustentable del país desde los puntos de vista social, ambiental y económico.

Es decir, fomentar la construcción de currículos que propicia oportunidades para que las personas desarrollen y amplíen destrezas en diversos ámbitos, aumenten y mejoren capacidad de decidir por sí mismos, evaluar y discernir, expresarse libremente y de capacitarse para examinar posibles opciones de acuerdo con sus propias experiencias, expectativas y necesidades, favoreciendo su integración con procesos más amplios de desarrollo

La educación para la formación laboral implica acción por parte del docente sobre el estudiante, desde una posición premeditada y sistemática, en el que trata de organizar el contexto en el que se produce la enseñanza, favoreciendo el proceso formativo de los educandos en el que se desarrollan aprendizajes para el alcance de competencias y desempeños deseados. Por tanto, se debe prevalecer educadores -emocionalmente inteligentes- que puedan cumplir con las necesidades del contexto, de educar a sus estudiantes con un liderazgo democrático; que a través de sus experiencias, puedan enseñar a reconocer, controlar y respetar respetuosamente y claramente sus emociones.

El impulso de las competencias laborales generales requiere en los docentes, el desarrollo de habilidades y destrezas que deben poseer estos actores tanto en su enseñanza como en el fomento del aprendizaje, desde estándares que promuevan la creatividad, que permita el reconocimiento del otro-su estudiante- y el papel de responsabilidad y corresponsabilidad que tiene frente al mismo en su proyección socioeducativa.

La integralidad de competencias en la formación es la que determina mejores niveles de desempeño de las personas en la inserción laboral. Es decir, en la enseñanza y aprendizaje no se puede separar o fragmentar en competencias, se debe por el contrario garantizar aspectos básicos de cada una dentro de la gama de saberes técnicos con los que se forman a los futuros empleados. Hoy en día, es tan fundamental centrarse en la formación saber ser y convivir, antes del saber hacer, pues se necesita formar para la vida, trascendiendo a la persona como parte importante de la familia, de la sociedad, de un nuevo país en la dinamización del acceso al conocimiento para la superación personal y social con mejores niveles de vida.

6.3. Desde la perspectiva del objetivo, realizar una propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales para instituciones educativas formales e informales.

Se definió para el desarrollo de CLG, tres ejes fundamentales en los que se ha de priorizar, comprender, y reajustar los procesos formativos de programas de formación técnica laboral. El primero de ellos centrado en las dinámicas participativas del entorno productivo y social con el objetivo de comprender la importancia de establecer las vocaciones económicas y el reconocimiento de las problemáticas sociales del territorio, para el fortalecimiento de las cadenas productivas en función de la participación con el sistema educativo de la región, siendo pertinentes en la incorporación de iniciativas, contenidos,

habilidades y demás aspectos a tener en cuenta en el currículo. El segundo eje desde la resignificación y fortalecimiento de prácticas pedagógicas pertinentes a las necesidades y capacidades para la formación para el trabajo y desarrollo humano, ofreciendo elementos para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje que permita optimizar el desarrollo de competencias y desempeños.

Finalmente, un tercer eje pensado en un currículo fortalecido en función de las CLG que exige el territorio, que permita la estructuración curricular por competencias de acuerdo a las realidades y necesidades socioproductivas de la región, reflejando un modelo de interacción para responder al desarrollo de CLG y su impacto formativo socioeconómico y laboral en el Plan Educativo Municipal (PEM) y por consiguiente al fortalecimiento del Proyecto Educativo Local (PEL).

6.4. En cuanto a validar la propuesta de fortalecimiento en competencias laborales generales.

Es necesario aclarar, que su importancia esta en lograr comprender el impacto que tienen la propuesta resultado de la investigación desde la perspectiva de los actores involucrados y expertos en el tema objeto de estudio. En este sentido, la propuesta fue entregada a la secretaria de educación del departamento del Caquetá y se contó con una apreciación positiva por parte de la entidad (Ver Anexo 3), quien encontró en ella, elementos para priorizar, comprender y reajustar, procesos formativos de los programas de formación técnica laboral no solo en el municipio de San Vicente del Caguán, sino en las 45 instituciones educativas activas de nivel media técnica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ASENOF (Congreso ASENOF, 19 de junio de 2015) 4° congreso internacional y 9° nacional ASENOF 2015. <https://www.youtube.com/watch?v=UsNpXcunGsM>
2. Arboleda J (2015). Formación para la vida: de las competencias a la comprensión edificadora. *Red edificadora de pedagogía* 12: 1-13. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/300/297>
3. Assia J, Garrido M y Sierra S (2017). Fortalecimiento de estrategias didácticas que promuevan las competencias ciudadanas en los estudiantes de la Institución Educativa San José del municipio de Sincelejo. Sincelejo-Colombia. Pág.59. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10103/Assiajolman2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
4. Arguelles L, Quijano A, Fajardo J (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista internacional Administración y finanzas*, 10(1): 81-93. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916926
5. Asprilla J (2017). Pertinencia del currículo actual para la educación de adultos y jóvenes desde la perspectiva del postconflicto. Bogotá-Colombia. Pág. 82. Recuperado en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16608/AsprillaRivasJes%C3%BAAsMar%C3%ADa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Asencio C (2016). Adecuación de la planificación didáctica como herramienta docente en un modelo universitario orientado al aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación*, 14(3):109-130. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55146042006>
7. Andrade M (2017) Planeación y desarrollo territorial, metodología para su diseño. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 3:141-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2162216>

8. ANDI,(2021), Colombia: Balance 2016 y perspectiva 2017, Asociación Nacional de Industrias, Bogotá, Colombia, Pág. 3 a la 29, Recuperado en:
https://www.andi.com.co/Uploads/Balance%202021%20y%20Perspectivas%202022%20-%20ANDI_637786987637579588.pdf
9. Aranibar Brañez, D. E. (2010). Los siete saberes según Edgar Morin. *Gaceta Médica Boliviana*, 33(1), 76-78. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1012-29662010000100015&script=sci_arttext&tlng=en
10. Balladares Burgos, J. A., Avilés Salvador, M. R. y Pérez Narváez, H. O.(2016). Del pensamiento complejo al pensamiento computacional:retos para la educación contemporánea. *Sophia: Colección de Filosofía de la Educación*, 21, 143-159.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5973042>
11. Batista L, Leyva P y Mendoza L (2019). Impacto en la formación laboral: Desafíos. *Revista Opuntia Brava*, 12(1):372-384.
<http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/983/1169>
12. Barbosa L, Correa E y Ramírez D (2017).Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral. *Revista Perfiles Gerenciales*, 16(2): 88-97.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/per_ger_humano/article/view/4531/3858
13. Barabási, AL y Bonabeau, E. (2003). Redes sin escala. *Scientific American*, 288 (5), 60-69.
<https://www.jstor.org/stable/26060284?refreqid=excelsior%3A91283df315d001a9dbd1e6cfed9c3383&seq=1>
14. Benavides D y Ospina J (2016). Formación Profesional Integral, un desafío del SENA para el postconflicto en el putumayo. *Revista SENNOVA*, 2(2): 173-185.
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/sennova/article/view/555/618>
15. Buso M, Cristia J, Hincapié D, Messina J y Rapine L (2017). Aprender mejor. Políticas públicas para el desarrollo de habilidades. Banco interamericano de desarrollo. Pág. 77.

Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Aprender-mejor-Pol%C3%ADticas-p%C3%ABlicas-para-el-desarrollo-de-habilidades.pdf>

16. Bula L (2015). Impacto de los egresados de los programas técnicos laborales. Una panorámica nacional e internacional del estado de arte. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. ISSN: 1794-7154 Vol. 10, No.1. Universidad de Córdoba. Córdoba Colombia, pág. 10-13.
17. Burgos J, Avilés M y Narváez H (2016). Del Pensamiento complejo al pensamiento computacional. Retos para la educación contemporánea. *Revista Sophia*, 21(2):143-159. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441849209006>
18. Barros R, Tapia S y Merchán M (2018). Componente ontológico y el Syllabus. Editorial grupo compas. Primera edición. Pág.15. Recuperado de: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/245/1/LIBRO%202.pdf>.
19. Castillo V, Ohaco M, Schelser D (2014). Evaluación de impacto de la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional. Serie de documento de trabajo 6. OIT. Primera edición. Argentina. pág. 25. Recuperado en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/486341.pdf>
20. Carvajal D (2017). Del Enfoque Territorial, sus características y posibles inconvenientes en su aplicación en el marco del acuerdo de Paz. Univ. *Revista Estud*, 16:57-76. <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/9203095/4.+Daniel+Carvajal.pdf/ad83364d-ffe2-4e96-92f8-17b43394e996>
21. Campo L, Urbay M y Gallardo T (2018). La competencia intercultural integrada: dimensiones e indicadores para su formación, guía para la secuencia de aprendizaje y los niveles de dominio de la competencia. *Revista Mikarimin*, 14(4): 129-143. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1194/412>
22. Chaparro M y Urra M (2014). Competencias específicas del trabajo social en la gestión del talento humano. *Tendencias y Retos*, 12 (2) 27-44.

https://www.academia.edu/34326845/Competencias_espec%C3%ADficas_del_trabajador_social_en_la_gesti%C3%B3n_del_talento_humano

23. CCF (2020). Informe de indicadores económicos del departamento del Caquetá 2018-2019. Pág 1-36. Recuperado de:
<https://ccflorenia.org.co/SUROSPaginaWeb/Recursos/Imagenes/Temporal/indicadores%20socioeconomicos%20caqueta%2020186490.pdf>
24. Chiquito R y Blanca C (2015). La formación para el emprendimiento de técnicos y tecnólogos en el ITB de Guayaquil. Santiago-Monográfico. Estrategia organizacional, 9(2):1-19. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/4044/4075>
25. Callejas J, Carballo E, Lujan J y Callejas J (2017). Metodología del diseño Curricular basado en competencias profesionales. *Epistemia*, 1(1): 1-13.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/573/542>
26. Cavasos R y Torres S (2016). Diagnóstico del uso de las tecnologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 7(13):1-20.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00273.pdf>
27. Casanova I, Canquiz L, Paredes I y Inciarte A (2018), Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(4): 114-125.
https://www.researchgate.net/profile/Ilya_Casanova/publication/331385951_Vision_general_del_enfoque_por_competencias_en_Latinoamerica/links/5c76fd33a6fdcc4715a143cb/Vision-general-del-enfoque-por-competencias-en-Latinoamerica.pdf
28. Chiang M y San Martin N (2014). Análisis de la Satisfacción y Desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Tulcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 17(54) 159-165.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

29. CPC y CEPEC (2022). Índice de competitividad 2022-Caquetá. Consejo privado de competitividad. Centro de Pensamiento en estrategias competitivas. Bogotá-Colombia. Pág. 1 y 2. Recuperado en: <https://compite.com.co/indice-departamental-de-competitividad/>
30. CEPAL (2014). Sistemas nacionales de formación profesional y capacitación. Una revisión de experiencias de países de la OCDE. Pág.52. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36799/1/S1420028_es.pdf
31. CEPAL (2015), Balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe, comisión económica para américa latina y el caribe, Santiago Chile, pág. 8 y 44
Recuperado en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39558/S1501387_es.pdf
32. CRC (2011), Comisión Regional de Competitividad Caquetá, plan regional de competitividad Florencia, Caquetá, Colombia 2032, pág. 35, Recuperado en: <http://www.investigadoresgema.com.co/Libro%20Comision%20Regional.pdf>
33. Creswell, JW (2014). Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos. 4ª ed. Thousand Oaks, California: Publicaciones SAGE. pp.40.
34. Capote G., Rizo N, & Bravo G. (2016). La formación de ingenieros en la actualidad. Una explicación necesaria. *Revista Universidad y Sociedad* 8 (1), 21-28.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2218-36202016000100004&Ing=es&tIng=es
35. Cuevas J y Ibarrola M (2015) aprender en la simultaneidad: la perspectiva de los estudiantes que trabajan, sobre los saberes y competencias que construyen. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 2015, 20(67), 1157-1186.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v20n67/v20n67a7.pdf>
36. DANE, (2021), Boletín técnico, Mercado laboral por departamentos 2015, Bogotá D.C, Colombia, pág. 19, Recuperado en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/220609-InfoDane-Florencia-Caquetá.pdf>

37. DANE (2019). Boletín técnico, Gran encuesta integrada de los hogares 2018. Departamento administrativo nacional de encuestas. Bogotá-Colombia. Pág.17. Recuperado de:
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_18.pdf
38. DANE (2022). Boletín técnico de mercado laboral por departamentos. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Colombia. Pág.17. Recuperado de:
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_21-v2.pdf
39. Delgado J (2017). Gestión del talento territorial para el desarrollo: Territorios que aprenden. *Revista Visión Gerencial*, 11(1):87-102.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465549683007.pdf>
40. Díaz V y Calzadillas A (2015). Tipos de investigación y productividad científica en las ciencias de la salud. *Rev Cienc Salud*, 14(1):115-121.
<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
41. DNP (2019). Bases del plan nacional de desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia. Pacto por la equidad. Departamento Nacional de Planeación. Presidencia de la Republica de Colombia. Bogotá. Pág. 160,300, 1229, 1230 y 1231. Recuperado de:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/BasesPND2018-2022n.pdf>
42. Fiszbein Ariel, Cumsille Belen y Cueva Simon (2016). La capacitación laboral en America latina. The Dialogue. Leadership for the americas. Pág.12. Recuperado de: <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>
43. Franco R (2018). Procrastinación e inteligencia emocional en jóvenes con y sin empleo. Distrito de Lima, 2017. Tesis. Lima-Perú. pág. 25 y 26. Recuperado de:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1971>

44. Farías, F. (2009). La epistemología de las ciencias sociales en la formación por competencias del pregrado. *Cinta de Moebio*, 34, 58-66. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2009000100004>
45. Freiberg A, Ledesma R y Fernández M (2017). Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Revista de Psicología*, 35(2):535-573. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n2/a05v35n2.pdf>
46. Fando M, Renta A, Jiménez J y González A (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. *Revista Educar*, 53(2):333-355. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/327336/417832>
47. Garbanzo G (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas en un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1):67-87. <http://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
48. García M, Deco C, Bender C y Collazos C (2017). Herramientas de Diseño para el Desarrollo de Competencias en Educación Básica, Media y Tecnológica: Experiencia en el Instituto Técnico Industrial Pascual Bravo de Colombia. *Revista Iberoamericana de educación en tecnología en educación*, 19:73-82 http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/61336/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1
49. García M, García A y Ortiz T (2016). Tendencias e impactos de la formación de competencias en la carrera ingeniería forestal. *Revista pedagogía universitaria*, 21 (1): 65-85. http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/711/pdf_82
50. Galati (2017). El pensamiento complejo y transdisciplinario como marcos de investigación científica. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 7 (1) 1-25. <http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/bitstream/handle/2133/10970/el%20pensamiento%20complejo.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

51. Garrote D, Garrote C y Jiménez Sara (2016). Factores influyentes en motivación y estrategias de aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación*, 14(2):31-44. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/3081/4035>
52. Granados L, Londoño O y Gómez J (2017). Sistemas Ontológicos en el Aprendizaje Significativo: estado de arte. *Revista Actual de investigación*, 17(2):442-459. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032017000200442&script=sci_abstract&tlng=es
53. García M y Cárdenas E (2015). La inserción laboral en la educación Superior, la perspectiva latinoamericana. *Educación XXI. Revista Educación XXI*, 21(2) 323-347. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXXI/article/view/16209/18088>
54. Gil-Velázquez, C. L. (2020). Los paradigmas en la educación El aprendizaje cognitivo. *Uno Sapiens: Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 1*, 2(4), 19-22. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/5123>
55. Godoy F, Varas L, Martínez M, Triviño E y Meyer A (2016). Interacciones pedagógicas y percepción de los estudiantes en escuelas chilenas que mejoran: una aproximación exploratoria. *Revista Estud. Pedagog*, 42(3):149-169. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000400008&script=sci_arttext&tlng=en
56. Gómez C, Hernández M y Ramos R (2016). Principios epistemológicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje según el pensamiento complejo de Edgar Morín. *Revista pueblo continente*, 27(2): 471-479. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/699/648>
57. Gómez J y De la Hoz E (2018). Representación de los problemas epistemológicos de las doctrinas filosóficas racionalismo, empirismo, positivismo y positivismo lógico. *Revista científica Teknos*. 18(2) ,80-89. <https://www.revistas-tecnologicocomfenalco.info/index.php/teknos/article/view/973>

58. Gómez J (2016), Razón y emoción en la pedagogía. Revista RETO, 4(4) 65-76.
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/RETO/article/view/608/671>
59. González E (2014). Historia de la pedagogía: Enseñanza y herramienta de reflexión crítica en la formación en universidades nacionales de argentina. Argentina. *Mnemosine*, 10(2) 217-241. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/mnemosine/article/view/41632/28901>
60. Gómez Francisco, T. (2010). El nuevo paradigma de la complejidad y la educación: una mirada histórica. *Polis: Revista Latinoamericana*, 25. 1-14.
<https://journals.openedition.org/polis/400>
61. Guarnizo S (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de Educación Superior en la Universidad de Guayaquil. *INNOVA Research Journal*, 3(8) 14-26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6778218>
62. Hoyos S y Cabezas F (2014). Análisis de la política de empleo y emprendimiento juvenil en un escenario de postconflicto. Bogotá-Colombia. Pág. 13. Recuperado en: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/746/An%C3%A1lisis%20de%20la%20pol%C3%ADtica%20de%20empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
63. Hernández G (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo económico. *Revista ensayos pedagógicos*, 21(2): 137-160.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14494>
64. Herrera C (2017). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1):119-142. <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/60813>
65. Hernández J (2016). Compromisos e implicaciones que subyacen a la práctica docente en la educación superior. Una mirada desde la multirreferencialidad. Ciudad de Juárez-Chihuahua-México. Pág. 74. Recuperado: <http://erecursos.uacj.mx/handle/20.500.11961/3589>

66. Hoyos S y Cabezas F (2014). Análisis de la política de empleo y emprendimiento juvenil en un escenario de postconflicto. Tesis. Bogotá-Colombia. Pág. 13. Recuperado en: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/746/An%C3%A1lisis%20de%20la%20pol%C3%ADtica%20de%20empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
67. Huerta M, Penadillo R y Kaqui M (2017). Construcción del currículo universitario con enfoque por competencias Una experiencia participativa de 24 carreras profesionales de la UNASAM. *Revista Iberoamericana de educación*, 74, 84-106. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie74a03.pdf>
68. Índice Departamental de Competitividad (2018), consejo privado de Competitividad, Universidad del Rosario, Colombia, pág. 62, Recuperado en: https://compite.com.co/wp-content/uploads/2019/03/LIBRO-CPC_IDC_2018_WEB.pdf
69. Consejo privado de competitividad (2020).Informe de indicadores económicos del departamento 2018-2019. Pág.371. Recuperado de: https://compite.com.co/wp-content/uploads/2018/10/CPC_INC_2018-2019_Web.pdf
70. ICER, (2016), Informe de coyuntura económica regional para el Caquetá 2015, DANE, Bogotá D.C, Colombia, pág. 20, Recuperado en: https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Caqueta_2015.pdf
71. Jaramillo S (2015). La paz territorial. *Revista Academia Libre*,12:1-8.Recuperado de: <https://interaktive-demokratie.org/files/downloads/La-Paz-Territorial.pdf>
72. Jansen, H. (2013). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Revista Paradigmas*,5(1): 39-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531575>
73. Jiménez Campos, M. E. (2017). Hermeneusis: ontológica del estudiante universitario. *Revista Scientific*, 2(5), 377-395. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.5.20.377-395>

74. Llano L, Gutiérrez M, Rodríguez A, Núñez M, Maso M y Rojas B (2016). La interdisciplinariedad: una necesidad contemporánea para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista Medisur*, 14(3):320-327. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n3/ms15314.pdf>
75. Llisterri, J., Gligo, N., Homs, O., & Ruíz-Devesa, D. (2014): “Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad”. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva, 13. CAF. Banco de Desarrollo de América Latina, pág. 50, Recuperado en: <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/378>
76. López Calva, M. (2007). Complejidad, humanización y educación: una mirada y un horizonte para construir una educación humanista “a la altura de nuestros tiempos”. *InterSciencePlace*, 1(2), 1-23. <http://interscienceplace.org/isp/index.php/isp/article/view/21>
77. López R, Cruz F , Moreno S , Martín R y Ibarra F (2016). Desarrollo territorial: una propuesta de valor para el desarrollo de capacidades del capital humano en el distrito de desarrollo rural 142, URES, Sonora. *Revista Mexicana Agronegocios*, 38: 241-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14146082003>
78. Ley General de Educación (1994). Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Ley 115 del 8 de febrero de 1994. Pág.9, 10 y 11. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
79. Maldonado, C. E. (2014). ¿Qué es eso de pedagogía y educación en complejidad? *Intersticios Sociales*, 7, 1-23. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642014000100002&script=sci_arttext
80. Maldonado, C. E. (2017). Educación compleja: indisciplinar la sociedad. *Educación y Humanismo*, 19(33), 234-252. <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2642>.
81. Maldonado Granados, L. F., Londoño Palacio, O. L. y Gómez Gil, J. P.(2017). Sistemas ontológicos en el aprendizaje significativo: estado del arte. *Actualidades Investigativas en*

Educación, 17(2), 1-18. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v17n2/1409-4703-aie-17-02-00442.pdf>

82. Manrique O, Guadalupe C, Valencia M, Villaran E y Alarcón G (2016). Aplicación del método ABP para el desarrollo del pensamiento crítico de estudiantes universitarios de educaciónchimbote-Peru.Pág.20. Recuperado de:
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/312>
83. Martínez P. (2016). Currículo, interdisciplinariedad y subjetividades: otros modos de pensar y hacer educación desde la pedagogía praxeológica. *Revistas de estudios y experiencias en educación*, 15(29): 125-148.
<http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/323/324>
84. Matiz I (2015). Política pública integral de tierras – programa de formalización de la propiedad rural -, calidad de vida, desarrollo rural con enfoque territorial y participación ciudadana - Ramiriqui (Boyacá), 2012- 2014. Bogotá-Colombia. Pág.21.Recuperado de:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2611/Mat%C3%ADzivan2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
85. Martínez J, Tobón S y Romero A (2016). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Revista Innovación educativa*, 17(73) 79-96. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n73/1665-2673-ie-17-73-00079.pdf>
86. Mendoza N (2014). Proyecto alfa Tuning: un ajuste de la educación superior para américa latina. Área geología. Argentina-San Juan. Pág.4. Recuperado de:
http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/06/Mendoza_PUBL_2011_PROYECTO-ALFA-TUNING.pdf
87. MEN (2002).Programa para el desarrollo de competencias. Ministerio de Educación Nacional Republica de Colombia. Bogotá-Colombia. Recuperado de:
https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-217596_archivo_pdf_desarrollocompetencias.pdf

88. MEN (2007). Decreto número 2888 del 31 de julio de 2007. Recuperado en:
https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-130244_archivo_pdf.pdf
89. MEN (2013), II foro Internacional de Educación para el trabajo y desarrollo Humano, La formación para el desarrollo Humano como una alternativa en la educación Post media, Cartagena Bolívar, Colombia, pág. 6,7 y 8. Recuperado en:http://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-343616_documento_II_foro_Internacional.pdf
90. MEN (2021), Sistema de información Educación para el trabajo y desarrollo humano, Resumen estadísticas SIET, cobertura Nacional, Ministerio de educación Nacional, Colombia, pág. 3, Recuperado en:http://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-353023_recurso_7.pdf
91. MEN (2009), Guía N° 21. Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Bogotá-Colombia. pág. 6 y 10. Recuperado de:
https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
92. MEN (2010). Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano. Conpes 3674. Pág.47. Recuperado de:
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_con3674.pdf
93. MEN (2016) Plan Nacional Decenal de Educación 2016 2026. El camino hacia la calidad y la equidad. Sistema de información de tendencias educativas en américa latina-SITEAL. Pp 42, 43, 51, 60 y 61.Recuperado de:
https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_colombia_0404.pdf
94. MINTRABAJO (2015), Programa de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, Plan departamental de empleo del Caquetá, Ministerio del Trabajo, Bogotá D.C, Colombia, pág. 41,42 y 59. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Caquet%C3%A1.pdf/8b9bd6e6-dc4d-1795-f4c5-541978464377?download=true>

95. Molano P (2018) Guía orientadora sobre inteligencia emocional en contextos. Bogotá-Colombia. Pág. 23. Recuperado de: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/8853/1/MolanoRodr%C3%ADguezPiliTatiana2018.pdf>
96. Montoya E (2019). Importancia de prácticas profesionales en la carrera de Contaduría Pública y Finanzas. *Revista Multi-ensayos*, 5(9)22-26. <https://core.ac.uk/download/pdf/288220675.pdf>
97. Moreno W y Velázquez M (2017). Estrategia Didáctica para Desarrollar el Pensamiento Crítico REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(2): 53-73. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55150357003.pdf>
98. Moreno T (2016) Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje. Reinventar la evaluación en el aula. Casa abierta al tiempo. Universidad autónoma metropolitana. Unidad Cuajimalpa. Primera edición. Pág.251. Recuperado de: https://www.casadelibrosabiertos.uam.mx/contenido/contenido/Libroelectronico/Evaluacion_del_aprendizaje_.pdf
99. Muñoz M, (2015). La descentralización de la formación para el empleo. Las implicaciones de los agentes participantes en los programas formativos para desempleados/as en Andalucía. *Revista internacional de sociología*, 4(2):101-127. <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rise/article/view/1493/1243>
100. Murga M (2015). Competencias para el desarrollo sostenible: las capacidades, actitudes y valores meta de la educación en el marco de la Agenda global post-2015. *Foro de Educación*, 13(19), 55-83. <http://www.forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/374/299>

101. Nasimba C, González A y Manzano P (2016). Evaluación de las competencias laborales Turísticas para el fortalecimiento del turismo comunitario en el circuito Zumbahua-Chugchilan. *Revista Qualitas*, 12:68-92.
https://www.unibe.edu.ec/wpcontent/uploads/2017/08/04_12_NASIMBA_SenderoZumbahuaChucchilan.pdf
102. Navarro J (20 de mayo de 2019). La relación entre sistema educativo y el mercado laboral ¿simbiosis imposible?. Nexos. Blog distancia por tiempos.
<https://educacion.nexos.com.mx/?p=49>
103. Osorio A (2016). Perspectiva de Género en la educación y el perfil del docente en el siglo XXI. *Revista de educación*, 9(9):135-143.
http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/1904/1842
104. OIT (2017). Futuro del trabajo: desafíos para la formación profesional. Informe final, comisión técnica Organización Internacional del Trabajo. Montevideo-Costa Rica. Pág.25 y 27. Recuperado de:
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Informefinal43_RCT_0.pdf
105. Ortega, R. y Fernández, J. (2014). La ontología de la educación como un referente para la comprensión de sí misma y del mundo. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 17, 37-57. <https://www.coursehero.com/file/90060713/la-ontologia-de-la-educacionpdf/>
106. OCDE (2019). Estrategias de competencias de la OCDE 2019, competencias para construir un futuro mejor. Pág.73. Recuperado de: https://read.oecd-ilibrary.org/education/estrategia-de-competencias-de-la-ocde-2019_e3527cfb-es#page5
107. OCDE/CEPAL/CAF (2016), Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento, OECD Publishing, Paris. Pág. 184, 199 y 222. Recuperado de:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40721/LCG2689_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

108. OCDE (2017).Desarrollando las habilidades correctas: Evaluar y anticiparse a los cambios en las necesidades. Pág.24-25. DOI: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264278677-es>
109. Olivera (2016). Las potencialidades del proyecto educativo de la universidad veracruzana intercultural. Una crítica al desarrollo desde la noción del buen vivir. *Revista de educación superior*,46 (151): 19-35.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018527601730002X>
110. Ortiz(2019).Formación para el trabajo y desarrollo humano en San Vicente del Caguán Caquetá y su participación en el postconflicto. *Libro Perspectiva de transformación social en la educación y la empresa*. Primera edición. Vol.3. Pág. 28 a la 49. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3450963.
111. Ortiz W y Barrios N (2020). La complejidad: base del enfoque epistemológico y ontológico para el desarrollo de las competencias laborales. *Rev. Investigación y desarrollo*, 28(2) 125-146.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/12337>.
112. Paris G, Tejada J y Coiduras J (2018). Perfiles y competencias de los profesionales de la formación para el empleo: estudio Delphi en el contexto español. Bordón. *Revista pedagógica*, 70(1):89-108. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/52351>
113. Paris G, Tejada J (2017). El Desarrollo de los profesionales para el desarrollo de la formación para el empleo: afectación de las transformaciones estructurales, necesidades formativas y factores de calidad. *Revista Currículum*, 30:15-29.
https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6133/Q_30_%282017%29_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y

114. PATR (2019). Plan de acción para la transformación regional-PATR subregión cuenca del Caguán y piedemonte caqueteño. Agencia de renovación de territorio. Bogotá-Colombia. Pág. 8 y21. Recuperado de: <https://amazoniaypaz.com/wp-content/uploads/2019/02/PATR-Subregion-Cuenca-del-Cagu%C3%A1n-y-Piedemonte-Caqueteno.pdf>.
115. Parra C, y Rodríguez F (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de innovación, desarrollo e investigación*, 6(2): http://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_uitama/article/view/4602/3821
116. Peña S, Pérez M, Morales C y Alvares M (2017). Formación por competencias en estudiantes de diseño industrial. *Revista cubana de Educación Superior*, 36(2):95-101. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v36n2/rces09217.pdf>
117. Parra H, Tobón S y López J (2015). Docencia Socioformativa y desempeño académico en la educación superior. *Paradigma*, XXXVI,(1): 42-51. <http://www.scielo.org.ve/pdf/pdg/v36n1/art04.pdf>
118. Parra J, Arguello H, Díaz J y Leiva F (2017) Educación y extensión para el medio rural en el contexto de paz en Colombia. Bogotá-Colombia. Pág.155 y 161. Recuperado de: <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/territorioenvilo desarrolloruralparaelpoconflicto.pdf#page=43>
119. Paredes I, Sansevero I, Casanova I y Ávila M (2017). Aprendizaje-Servicio. Metodología para el desarrollo de competencias integrales en la educación superior. *Revista Opción*, 84 ,634-663. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6402385>
120. Parra Castrillón, E. (2005). Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(16). <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/234>

121. Parra E (2015). Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas. Antioquia-Colombia. Pág.7. Recuperado de:
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/234/446>.
122. Parra B y Deaza R (2016). Fortalecimiento de las competencias ciudadanas a través de la implementación de herramientas didácticas y tecnológicas a estudiantes de grado noveno del colegio San Luis de Zipaquirá. Cundinamarca-Colombia. Pág.23. Recuperado de:
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/926/DeazaRodr%C3%ADguezRa%C3%BAAdolfo.pdf?sequence=2>
123. Plan de Desarrollo Municipal (2016-2019) Unidos somos más por un San Vicente Unido y Democrático. Pág.1-127. Recuperado de:
https://sanvicedelcaguanaqueta.micolombiadigital.gov.co/sites/sanvicedelcaguanaqueta/content/files/000042/2053_plan-de-desarrollo-territorial-2016-2019.pdf
124. Plan de Desarrollo Municipal (2020-2024) Juntos marcamos la diferencia. Pág.1-156. Recuperado de:
https://sanvicedelcaguanaqueta.micolombiadigital.gov.co/sites/sanvicedelcaguanaqueta/content/files/000318/15880_plan-de-desarrollo-san-vicente-juntos-marcamos-la-diferencia1.pdf
125. Pérez S y Castaño R (2016). Funciones de la universidad en el siglo XXI: humanística básica e integral. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 19(1): 191-199.
<http://revistas.um.es/reifop/article/view/202451>
126. Prieto A, Hernández C y Hernández C (2017). Competencias de talento humano en las instituciones de Salud, una reflexión teórica. *Revista arbitrada venezolana del núcleo Luz-Costa oriental del lago*, 12(1) 57-71.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Impactocientifico/2017/vol12/no1/4.pdf>
127. PISA (2016) OCDE, mejores políticas para una vida mejor. Pág.5. Recuperado de:
<https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>

128. Pineda Martínez, E. y Orozco Pineda, P. (2016). Currículo, interdisciplinariedad y subjetividades: otros modos de pensar y hacer educación desde la pedagogía praxeológica. *REXE: Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 15(29), 125-148.
<http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/323>
129. Poroloniczak J y Domínguez L (2018). Currículo en la educación de jóvenes y adultos desde los fundamentos del enfoque histórico cultural. *Revista Espaco Do Currículo*, 11(2) 211-218. <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rec/article/view/ufpb.1983-1579.2018v2n11.39559/32797>
130. Pozo E, Alonso J, Gadea W, Fenger N y Ledesma M (2016). Epistemología acceso abierto e impacto de la investigación científica. Universitaria católica de Cuenca-EDUNICA-.Primera edición. Pág.19, 21 y 24. Recuperado de:
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145071/EpistemologiayelAccesoAbiertoteam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
131. Pugh G y Lozano M (2019) El desarrollo de competencias genéricas en la educación técnica de nivel superior: un estudio de caso. *Revista calidad de la educación*, 50, 143-179. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-143.pdf>
132. Raynaudo G y Peralta O (2017). El cambio conceptual: una mirada desde las teorías de Piaget y vygotsky. *Revista Liberabit*, 23(1) 137-148. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v23n1/a11v23n1.pdf>
133. Ramírez D (2015). Capital Humano, una visión desde la teoría crítica. *CAD EBAPE.BR*, 13(2): 315-331. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512015000200007&script=sci_abstract&tlng=es
134. Ramírez E y Ramírez R (2015). Educación en el Ejército Nacional de Colombia y el posconflicto. *Revista Criterios*, 22(1):199-214.
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1818>

135. Renes P y Martínez P (2016). Una mirada a los estilos de enseñanza en función de los estilos de aprendizaje. *Revista estilos de aprendizaje*, 9(18): 224-243.
<http://learningstyles.uvu.edu/index.php/jls/article/view/328/223>
136. Raciti P, Vera P, Giuliano G (2016). Políticas de lucha contra la pobreza e inclusión laboral. Análisis de experiencias latinoamericanas en la evaluación de las competencias transversales. *Opera*, 18. 115-131.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2809232
137. Rodríguez C, y Castillo V (2015). Stock profesional, eficiencia educativa y segmentación: análisis de los procesos de formación profesional en Chile. *Civilizar*, 15(29):183-196. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89532015000200012&script=sci_abstract&tlng=es
138. Rodríguez Z (2017). Problematización de la complejidad de los sistemas de pensamiento: un modelo epistemológico para la investigación empírica de los paradigmas. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 7(2), 1-29. <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/RELMECSe025/8916>
139. Ruiz J (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Quinta Edición. Serie Ciencias Sociales, vol. 15. Bilbao-España. Pág. 20, 23, 63, 65 y 73. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=22523>.
140. Ruiz S (2018). La importancia de las habilidades socioemocionales para afrontar los retos de contexto a partir de la planeación didáctica. CISFOR. Congreso internacional de investigación en socioformación y sociedad del conocimiento. México. Pág.3. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325841622_La_importancia_de_las_habilidades_socioemocionales_paraenfrentarlosretosdecontextoa partirdelaplaneaciondidactica

141. Rueda F y Portilla S (2019). Formación en competencias laborales, desafío para la educación superior. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1),40-48.
<https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/232/284>
142. Salina C (2019). El enfoque sistémico como modelo de reflexión y de intervención en el ámbito educativo. Ensayo académico. Facultad de Psicología. Montevideo-uruguay. Pág 6. Recuperado de:
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/23001/1/Salina%20Froste%2c%20Carla.pdf>
143. Salas (2005). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso Colombiano. Antioquia-Colombia. Pág.2. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1036Salas.PDF>
144. Salas R, Díaz L y Pérez G (2014).Evaluación y certificación de las competencias laborales en el sistema nacional de salud en cuba. *Educ Med Super*, 28(1):50-64.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n1/ems07114.pdf>
145. Sánchez M y Viana R (2016). La relación-Exportaciones-Investigación y Desarrollo Tecnológico en América Latina: Un análisis de datos del papel dinámico. *KNOWL. ENG. MANAGE*, 6(14) 96-114.
https://www.researchgate.net/publication/341804791_LA_RELACION_EXPORTACIONES_INVESTIGACION_Y_DESARROLLO_TECNOLOGICO_EN_AMERICA_LATINA_UN_ANALISIS_DE_DATOS_DE_PANEL_DINAMICO
146. SENA (2016) Informe Técnico de la formación profesional en Colombia. Servicio Nacional de Aprendizaje. Bogotá-Colombia. Pág. 18. Recuperado de:
https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte_de_datos_bibb.pdf
147. SENA (2018). Tendencia de las ocupaciones. Informe 2018-Caqueta. Observatorio laboral en Colombia. Bogotá-Colombia. Recuperado de:
<http://observatorio.sena.edu.co/Tendencia/Informes#tb2018>

148. Sánchez A, Hernández T, Martínez E, Villegas E y García C (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Revista Margen*, 89:1-10. http://www.margen.org/suscri/margen89/sanchez_89.pdf
149. Sandoval F y Pernalet D (2014). Marco del trabajo para gestionar las competencias laborales. *Revista Venezolana de la información la tecnología y el conocimiento*, 11(3): 11-32. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5101930.pdf>
150. Sampieri R (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. México. Pág.6,104, 155, 217 y 238. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
151. Sáez j (2017). Investigación Educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Enfoque práctico con ejemplos esenciales para tesis. Madrid-España. Editorial UNED. Pág. 18 y 23.
152. Sepúlveda M, Moreno E, Tovar J, y Franco J (2015). Responsabilidad social de los PYMESs en el marco del postconflicto, como soporte para la inclusión de la población laboral de la población reinsertada. *Revista de ciencias sociales*, 6(1):45-61. <http://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/1335/1296>
153. Secretaria de educación del Caquetá (2018). Boletín estadístico 2018. Área de planeación educativa 2019. Florencia-Caquetá-Colombia. Pág.34. Recuperado de: <http://www.sedcaqueta.gov.co/BOLETIN%20ESTADISTICO%202018/BOLETIN%20ESTADISTICO%202018.pdf>
154. Silva A (2017). Paradigma cognitivo: Caracterización e implicación. *Revista Vinculando*. México. Pág. 3 y 6. Recuperado de: http://vinculando.org/psicologia_psicoterapia/caracterizacion-del-paradigma-cognitivo-sus-implicaciones.html

155. Solís C (2018). Un marco de cualificaciones para la presentación y certificación de competencias laborales en Chile. *Calidad En la educación*. N°39. 238-269. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n39/art09.pdf>
156. Torres A (2014) Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes de la policía metropolitana de Santiago de Cali. Manizales-Colombia. Pág 25. Recuperado de: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/1846>
157. Torres J (2018). La formación para el empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Haciendo posible el desarrollo del capital humano. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.* Vol.14. N°1. Asunción-Paraguay. Pág.1. Recuperado de: <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/viewFile/483/pdf>
158. Torres A, Badillo M, Ramírez E (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Escuela de comercio y administración*. México. Pág.2. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>
159. UNESCO(2015), Foro Regional para América Latina sobre enseñanza y formación técnica y profesional: mirando hacia el 2030, fortalecer el desarrollo de competencias laborales, medio de un mejor futuro para todos, Reporte final, Montevideo, Uruguay, Pág. 5,8, 12.15 y 24, Recuperado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002440/244043S.pdf>
160. UNESCO(2016), Estrategia para la enseñanza y formación técnica y profesional 2016-2021, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura, Paris, Francia, pág. 6 y 7, Recuperado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002452/245239s.pdf>
161. UNESCO(2016), La enseñanza y formación técnico profesional en América Latina y el Caribe, una perspectiva regional hacia el 2030, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura, Santiago Chile, pág. 10 y 21, Recuperado en:

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/La-EFTP-en-LAC-perspectiva-regional-2030.pdf>

162. UNESCO (2017) Informe de seguimiento a la educación del mundo 2016. Santiago de Chile. Pág. 262 y 282. Recuperado en:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002485/248526S.pdf>
163. Vergara J, Mizintseva M, y Sardarian A (2015). La importancia de la educación por su efecto en la formación del capital humano y en el desarrollo económico del Ecuador. *Revista Eumednet*, 19:1-10. <https://ideas.repec.org/a/erv/observ/y2015i21415.html>
164. Vallejo O (2011). Adaptación Laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, Educación y Sociedad*, 2(1), 171-176. https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166
165. Velazco C, Gomes P y López C (2018). Caracterización de los objetivos específicos de la educación media: contribución a los componentes del currículo. Bogotá-Colombia. Pág. 12. Recuperado de: <http://funes.uniandes.edu.co/11251/1/Velasco2018Caracterizacion.pdf>
166. Villanueva S (2014). Las competencias dentro del rol profesional: Diferencias entre la educación superior y las demandas del mercado laboral. *Revista debate Universitario*, 1(2):42-52. <https://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/debate-universitario/article/view/1605>
167. Vizuet L, Indacochea A y Hormanza Z (2016). La universidad y su formación curricular basada en las competencias. *Revista Domino de las Ciencias*, 2(2),291-304. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761>
168. Vidal M y Fernández B (2015). Aprender, Desaprender y Reaprender. *Revista Edu Med Super*, 29(2):411-422. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000200019
169. Zapata M (2015). Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos conectados y ubicuos. *Revista EKS*, 16(1):69-102. <https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554757006.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Validación de instrumentos de investigación I.



DOCTORADO EN EDUCACIÓN, Ph. D

Bogotá D.C, 25 de julio de 2019

Facultad de educación.
Universidad Baja California.
Tepic, Estado de Nayarit, México.

Ph.D. ANTONIO ROVEDA HOYOS

Certifico que:

El candidato a Ph.D. En educación de la Universidad Baja California de Mexico **WILBER ORTIZ NAVARRETE** identificado con CC 7722371 presentó los siguientes instrumentos de investigación para ser validados a juicio de experto para su posterior aplicación con el objeto de estudio:

- Cuestionario estudiantes en formación.
- Cuestionario egresados.
- Cuestionario docentes.
- Cuestionario rectores.
- Cuestionario secretaria de educación.
- Cuestionario sector productivo.

Al revisar los instrumentos se observan preguntas claras y bien orientadas. No obstante, se le pidió al estudiante, revisar nuevamente el encabezado del cuestionario (objetivo, uso, etc), además de los temas de forma y fondo (ortográficos y de contenido) y volver a presentar los instrumentos para una segunda revisión.

Después de revisar la segunda versión de los instrumentos de investigación ajustados, se procedió a dar validez de los mismos bajo los siguientes criterios:

(1)Muy poco. (2) Poco. (3) Regular. (4) Aceptable. (5) Muy aceptable.

Criterio de validez	Cuestionario estudiantes en formación.					Cuestionario egresados.					Cuestionario docentes.					Cuestionario rectores.					Cuestionario secretaria educación.					Cuestionario sector productivo.						
	Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X					X					X					X					X					X		
Validez de criterio metodológico					X					X					X					X					X					X		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X					X					X					X					X					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X					X					X					X					X					X		
Total Parcial:					4					4					4					4					4					4		
Total:	4					4					4					4					4					4					4	Activar

En Confianza

Criterio de validez final de los cuestionarios.

Los instrumentos de investigación (cuestionarios) fueron observados, analizados y ajustados según recomendaciones pertinentes para ser sometidos a criterios de validez y dar el siguiente concepto final:

Questionarios	Criterio.
-Cuestionario estudiantes en formación.	Validado para aplicar.
- Cuestionario egresados.	Validado para aplicar.
- Cuestionario docentes.	Validado para aplicar.
- Cuestionario rectores.	Validado para aplicar.
- Cuestionario secretaria de educación.	Validado para aplicar.
- Cuestionario sector productivo.	Validado para aplicar.

Para su constancia firma.



ANTONIO ROVEDA HOYOS
Ph.D. EN CIENCIAS POLÍTICAS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
DIRECTOR EJECUTIVO
AURA CREATIVE
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-
Calle 119 #15-59, Bogotá - COLOMBIA
Tel.(1) 6530880 Ext. 6113
Cel. 3105612833
aroveda@unab.edu.co
aroveda@unab.edu.co

ANEXO 2. Validación de instrumentos de investigación II.



DOCTORADO EN EDUCACIÓN, Ph. D

Ciudad Lázaro Cárdenas Michoacan a 28 de agosto de 2019

Facultad de educación.
Universidad Baja California.
Tepic, Estado de Nayarit, México.

Ph.D. REBECA ALMANZA JIMÉNEZ

Certifica que:

El candidato a Ph.D. En educación de la Universidad Baja California de Mexico **WILBER ORTIZ INAVARRETE** identificado con CC **7722371** presentó los siguientes instrumentos de investigación para ser validados a juicio de experto para su posterior aplicación con el objeto de estudio:

- Cuestionario estudiantes en formación.
- Cuestionario egresados.
- Cuestionario docentes.
- Cuestionario rectores.
- Cuestionario secretaria de educación.
- Cuestionario sector productivo.

Al revisar los instrumentos se observan preguntas claras y bien orientadas. No obstante, se le pidió al estudiante, revisar nuevamente el encabezado del cuestionario (objetivo, uso, etc), además de los temas de forma y fondo (ortográficos y de contenido) y volver a presentar los instrumentos para una segunda revisión.

Después de revisar la segunda versión de los instrumentos de investigación ajustados, se procedió a dar validez de los mismos bajo los siguientes criterios:

(1)Muy poco. (2) Poco. (3) Regular. (4) Aceptable. (5) Muy aceptable.

1

Criterio de validez	Cuestionario estudiantes en formación.					Cuestionario egresados.					Cuestionario docentes.					Cuestionario rectores.					Cuestionario secretaria educación.					Cuestionario sector productivo.				
	Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.					Puntuación.				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Validez de contenido					5					5					5					5					5					5
Validez de criterio metodológico					5					5					5					5					5					5
Validez de intención y objetividad de medición y observación					5					5					5					5					5					5
Presentación y formalidad del instrumento					5					5					5					5					5					5
Total Parcial:					20					20					20					20					20					20
Total:																														

Criterio de validez final de los cuestionarios.

Los instrumentos de investigación (cuestionarios) fueron observados, analizados y ajustados según recomendaciones pertinentes para ser sometidos a criterios de validez y dar el siguiente concepto final:

Cuestionarios	Criterio.
-Cuestionario estudiantes en formación.	Validado para aplicar.
- Cuestionario egresados.	Validado para aplicar.
- Cuestionario docentes.	Validado para aplicar.
- Cuestionario rectores.	Validado para aplicar.
- Cuestionario secretaria de educación.	Validado para aplicar.
- Cuestionario sector productivo.	Validado para aplicar.

Para su constancia firma.



REBECA ALMANZA JIMÉNEZ
Ph.D. EN ADMINISTRACIÓN

Docente Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas - Avenida Melchor Ocampo No. 2555, Ciudad Lázaro Cárdenas Michoacán, C.P. 60950, Tel (753) 210-40 y 71977. Correos electrónicos: rebeca_aj@hotmail.com, itlac_aj@hotmail.com

ANEXO 3. Validación de la propuesta de investigación por la secretaria de educación del departamento de Caquetá-Colombia.



NT: 8000.915.94-4
SE-70

Florencia, 19 de mayo de 2021



CAQ0021ERO11051



CAQ0021ERO11051



Señor
WILBER ORTIZ NAVARRETE
CALLE 9A NO. 9A ESTE 20 BARRIO PRIMERO DE MARZO
San Vicente Del Caguán, Caquetá
3138126679
campohermoso12@hotmail.com

Asunto: Respuesta oficio con radicado CAQ2021ERO11051 del 24/04/2021

Cordial saludo,

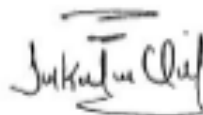
En atención al requerimiento del oficio radicado CAQ2021ERO11051 del 24/04/2021 la oficina de calidad educativa, socializó la "Propuesta para el fortalecimiento de competencias laborales generales para Instituciones educativas formales e Informales del municipio de San Vicente del Caguán" de su autoría, con los supervisores de educación del departamento y demás profesionales de la unidad y teniendo en cuenta que "Las Competencias Laborales Generales (CLG) son "el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo: que le permite: actuar asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia.(página 6 Guía 21 del MEN), de una parte ; y de otra, La Secretaría de Educación tiene la responsabilidad de garantizar que la oferta educativa de los establecimiento educativos cumplan con la normatividad vigente, para el diseño e implementación de los planes de estudios se encontró que:

1. La propuesta es pertinente para la formación integral de los niños y jóvenes del departamento para la contribución en la solución de problemas y transformación de los entornos de cada Institución incluyendo las Instituciones formales y no formales.
2. La propuesta permite: priorizar, comprender y reajustar, procesos formativos de los programas de formación técnica laboral de nuestras 45 Instituciones técnicas e incluso las académicas.
3. Fortalece la participación de las comunidades educativas en la elaboración de diagnósticos del entorno, validación de las ofertas educativas según las vocaciones económicas de la región, el reconocimiento de problemáticas sociales para el fortalecimiento de cadenas productivas.
4. Permite la resignificación de las prácticas pedagógicas pertinentes a necesidades de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Y así mejorar proceso de enseñanza-aprendizaje para optimizar el desarrollo de competencias y desempeños en las IE Técnicas.

5. Fortalecimiento de las planes de estudios por competencias, específicamente con inclusión de competencia laborales generales, según realidades y necesidades socioproductivas de la región.
6. Aporta elementos para la incorporación del componente "Paz territorial perspectivas desde el postconflicto", nuevos retos que deben asumir las instituciones educativas en este escenario, perfilada a la formación laboral.
7. Para intervenir el eje 1 dinámicas participativas del entorno productivo y social en la propuesta presenta Objetivo, actividades a implementar a acorto, mediano y largo plazo, tiempos esperados, Indicadores evidencias y productos .Para la supervisión y revisión define cuatro criterios(existencia , pertinencia, apropiación y mejoramiento continuo), para diagnosticar las instituciones, para desarrollar 18 actividades, entre ellos(proyecto de vida, seguimiento a egresados, formación docente pedagogía por competencias, diseño curricular , fortalecimiento de pedagogía por competencias, encuentros con directivos docentes, docentes y padres de familia, encuentros con el sector productivo, consolidación de estrategias con el gremio empresarial , definición de criterios para las pasantías, definición de estrategias para el post conflicto, diseño de estrategias para el desarrollo ambiental sostenible, estrategias pedagógicas para fortalecer la economía, ajuste a programas de formación laboral, definición de políticas y competitividad para el municipio de San Vicente, entre otras).
8. La propuesta tiene en cuenta, los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal (San Vicente), el programa de desarrollo con enfoque territorial PDET, el plan de capacitación docente, el lineamiento de la articulación.
9. La propuesta es una oportunidad para que la Secretaría de educación fortalezca los procesos de seguimiento a instituciones y en especial de media técnica para fortalecer sus especialidades.
10. Finalmente se destaca la sólida conceptualización y bibliografía que fundamentan la propuesta.

En este orden de Ideas propongo coordinar un encuentro con la SED, rectores de las IE de San Vicente, invitando a la universidad de la Amazonía y al coordinador de educación del municipio de San Vicente para que se socialice la propuesta en vivo y en directo y allí se valore la estrategia del Seminario u otra forma de operatividad de la capacitación para los docentes y se identifiquen otras inquietudes al respecto.

Atentamente,



JACKELINE ORTIZ CABRERA
Jefe de Dirección
Calidad Educativa

Anexo: