Volume 22 Issue 5
Originally issued as A1

Global Journal of human-social science: a
Arts & Humanities - Psychology
Volume 22 Issue 1 Version 1.0 Year 2022
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal
Publisher: Global Journals
Online ISSN: 2249-460X & Print ISSN: 0975-587X

Impact on the Development of Labor Competences in the Municipality of San Vicente Del Caguan Caqueta-Colombia

By Wilber Ortiz Navarrete & Nelson Enrique Barrios Jara

Universidad Católica de Oriente, Rionegro-Antioquia

Abstract- Training and developing general labor competencies (CLG) in people is one of the great challenges that secondary educational institutions in Colombia must assume in order to contribute to the productive and social world according to the needs and particularities of each territory, which requires a curricular structuring that relates the objectives proposed from the framework of education with territorial approaches in the search to contribute to the development of the local economy, cultural socio-political perspectives in marked post-conflict scenarios and the comprehensive training of subjects who are prepared to respond to the changing demands of the present and future in diverse environments. In this sense, this article presents the results of data analysis under multivariate statistical analysis with R software, supported in a systemic framework from the Vester matrix to understand the training processes focused on the development of CLG in the Municipality of San Vicente of Caguán –Caquetá.

Keywords: general job skills, methodology, secondary education, curriculum, training programs and territorial approach.

GJHSS-A Classification: FOR Code: 330205



Strictly as per the compliance and regulations of:

© 2022. Wilber Ortiz Navarrete & Nelson Enrique Barrios Jara. This research/review article is distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). You must give appropriate credit to authors and reference this article if parts of the article are reproduced in any manner. Applicable licensing terms are at https://creative commons.org/ licenses/by-nc-nd/4.0/.

Impact on the Development of Labor Competences in the Municipality of San Vicente Del Caguan Caqueta-Colombia

Applied analysis with multivariate statistics-R software, supported in the systemic framework with Vester's matrix.

Impacto en el Desarrollo de Competencias Laborales en el Municipio de San Vicente Del Caguan Caqueta-Colombia

Análisis aplicado con estadística multivariada-software R, soportado en el marco sistémico con matriz de Vester.

Wilber Ortiz Navarrete [α] & Nelson Enrique Barrios Jara [σ]

Resumen- 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 artículo presenta los resultados de análisis de datos bajo análisis estadístico multivariado con software R, soportado en un marco sistémico desde la matriz de Vester para comprender los procesos formativos enfocados al desarrollo de CLG en el Municipio de San Vicente del Caguán -Caquetá. 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.

Author α: Candidato a Ph.D, en Educación. Universidad Bajo California de México. Magister en Educación, Universidad Católica de Oriente, Rionegro-Antioquia (Colombia), Licenciado en Educación Básica con enfasis en lengua castellana e idioma extranjero. Fundación Universitaria Catolica del Norte, Santa Rosa de Osos-Antioquia (Colombia). Docente-Tutor Secretaría de Educación del Caquetá. e-mail: campohermoso12@hotmail.com

Author σ: Ph.D, En Gerencia y Política Educativa Universidad de Baja California. Magister en Educación Universidad Javeriana. Docente de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Secretaria de Educación de Bogotá. Miembro grupo de investigación Científica y Didáctica.

e-mail: nelbar137@gmail.com

Palabras Claves: competencias laborales generales, metodología, educación media, currículo, programas formativos y enfoque territorial.

Abstract- Training and developing general labor competencies (CLG) in people is one of the great challenges that secondary educational institutions in Colombia must assume in order to contribute to the productive and social world according to the needs and particularities of each territory, which requires a curricular structuring that relates the objectives proposed from the framework of education with territorial approaches in the search to contribute to the development of the local economy, cultural socio-political perspectives in marked post-conflict scenarios and the comprehensive training of subjects who are prepared to respond to the changing demands of the present and future in diverse environments. In this sense, this article presents the results of data analysis under multivariate statistical analysis with R software, supported in a systemic framework from the Vester matrix to understand the training processes focused on the development of CLG in the Municipality of San Vicente of Caguán –Caquetá. 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 promote the development of general job skills in secondary education.

Keywords: general job skills, methodology, secondary education, curriculum, training programs and territorial approach.

I. Introducción

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

© 2022 Global Journals

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, desde la mirada de procesos curriculares y pertinencia de programas formativos al desarrollo productivo y enfoque territorial.

II. Metodologia

La investigación fue desarrollada mediante un enfoque mixto, de alcance exploratorio, mediante un diseño no experimental, bajo un método deductivo, 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* (p.124) 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.

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* (p.4), es por ello que para Sáez (2017), *el carácter inicial permite abordar temas poco estudiados desde una aproximación al fenómeno con rigurosidad*(p.18), 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.

Desde una mirada epistémica el análisis del fenómeno se fundamenta en teorías de análisis sistémico, estadístico y pensamiento complejo, 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 aporto 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.

III. Resultados

a) *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-

© 2022 Global Journals

cuestionario 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 el desarrollo 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).

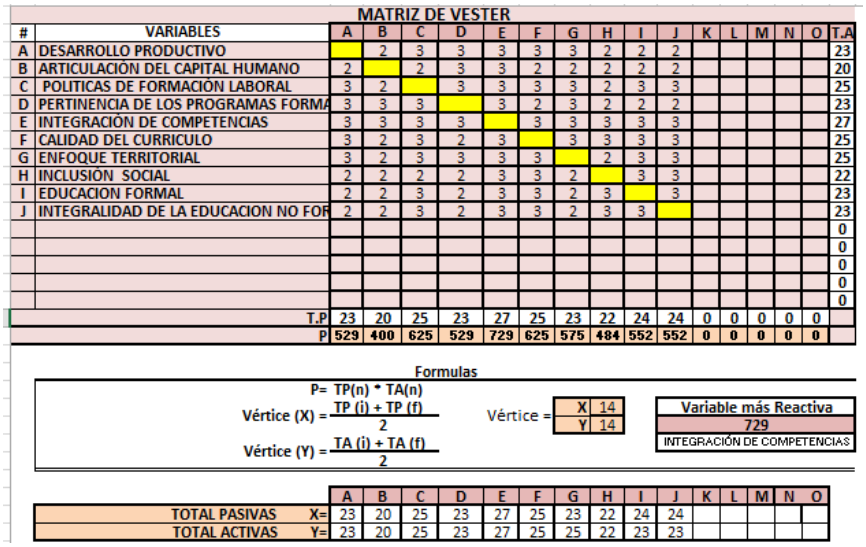
Frente a la variable *talento humano* caracterizada por 12 indicadores, el nivel de satisfacción sobre los procesos de pasantías en empresas en empresas que puedan aplicar los conocimientos adquiridos, el 100% de los egresados y estudiantes encuestado no se sienten nada satisfechos (1), mientras que 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%-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 del Caguán Caquetá Colombia, desde el análisis de la matriz de Vester se consolidan en diez variables de acuerdo a su intensidad y grado de la siguiente manera:

© 2022 Global Journals



MATRIZ DE VESTER

#	VARIABLES	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	T.A
A	DESARROLLO PRODUCTIVO		2	3	3	3	3	3	2	2	2						23
B	ARTICULACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	2		2	3	3	2	2	2	2	2						20
C	POLITICAS DE FORMACIÓN LABORAL	3	2		3	3	3	3	2	3	3						25
D	PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS FORMA	3	3	3		3	2	3	2	2	2						23
E	INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS	3	3	3	3		3	3	3	3	3						27
F	CALIDAD DEL CURRICULO	3	2	3	2	3		3	3	3	3						25
G	ENFOQUE TERRITORIAL	3	2	3	3	3	3		2	3	3						25
H	INCLUSIÓN SOCIAL	2	2	2	2	3	3	2		3	3						22
I	EDUCACION FORMAL	2	2	3	2	3	3	2	3		3						23
J	INTEGRALIDAD DE LA EDUCACION NO FOR	2	2	3	2	3	3	2	3	3							23
																	0
																	0
																	0
																	0
																	0
	T.P	23	20	25	23	27	25	23	22	24	24	0	0	0	0	0	
	P	529	400	625	529	729	625	575	484	552	552	0	0	0	0	0	

Formulas

$$P = TP(n) * TA(n)$$

$$\text{Vértice (X)} = \frac{TP(i) + TP(f)}{2}$$

$$\text{Vértice (Y)} = \frac{TA(i) + TA(f)}{2}$$

Vértice =	
X	14
Y	14

Variable más Reactiva
729
INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
TOTAL PASIVAS	X=	23	20	25	23	27	25	23	22	24	24					
TOTAL ACTIVAS	Y=	23	20	25	23	27	25	25	22	23	23					

Nota: la figura representa los resultados de cada una de las variables que se procesaron bajo la Matriz Vester.

Figura 1: Ponderación de Variables Matriz de Vester.

A-Desarrollo productivo con *alto grado* de desconocimiento de los factores que intervienen en el desarrollo de capital humano desde los sectores económicos y ámbito laboral.

B-Articulación del capital humano con *medio grado* de articulación entre los programas de pasantía y la demanda laboral.

C-Políticas de formación laboral con *alto grado* de incumplimiento de políticas de formación para el trabajo y desarrollo socio-económico de la región.

D-Pertinencia de los programas formativos con *bajo grado* de impacto de los programas de formación laboral en el desarrollo socioeconómico de la región.

E-Integración de competencias con *bajo grado* de integración de competencias en los programas de formación.

F-Calidad del currículo con *bajo grado* de desarrollo de programas y contenidos por competencias, en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

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 enfoca 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.

b) 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 puedo 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

© 2022 Global Journals

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) con30%. 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 la 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 critica *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 valoracion 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. Tambien, 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

© 2022 Global Journals

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 tambien, 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 siente 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

© 2022 Global Journals

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.

IV. Discusion

El 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* (p.55). 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

© 2022 Global Journals

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 (p.2*5). 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)* (p. 25-26). 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* (p.222). 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* (p.183). 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*" *(p.48),* formando

© 2022 Global Journals

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" (p.327),* 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.

© 2022 Global Journals

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* (p.96). 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 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.

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 (p.13),* 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* (p.2). 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* (p.118), 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* (p.12), 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

© 2022 Global Journals

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* (p.82). 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, articulo 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, p.9). 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* (p.199), 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.

V. Conclusiones

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 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.

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

© 2022 Global Journals

dentro de la gama de saberes técnicos con los que se forman a los futuros empleados. Hoy en día, es tan fundamental centrase en la formación saber ser y convivir, antes del saber hacer, pues se necesita formar para la vida, transcendiendo 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.

References Références Referencias

1. Asprilla J (2017).Pertinencia del currículo actual para la educación de adultos y jóvenes desde la perspectiva del postconflicto. Tesis. Bogotá-Colombia. Pág. 82. Recuperado en: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16608/AsprillaRivasJes%C3%BAsMar%C3%ADa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Andrade M (2017) Planeación y desarrollo territorial, metodología para su diseño. Revista Austral de Ciencias Sociales, 3, 141-158. http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n3/art10.pdf
3. Batista L, Leyva P y Mendoza L (2019). Impacto en la formación laboral: Desafíos. Opuntia Brava, 12(1) 372-384. http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/983/1169
4. 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
5. 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.DOI: https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10
6. 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: file:///C:/Users/USER/Downloads/UNFV_Franco_Guanilo_Roxana_Lorena_Maestria_2018.pdf
7. 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&lng=es&tlng=es
8. Garbanzo G (2015). 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
9. 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
10. 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
11. García M y Cárdenas E (2018). La inserción laboral en la educación Superior, la perspectiva latinoamericana. Revista Educación XXI, 21(2) 323-347. http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209/18088
12. 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
13. 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
14. 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://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6680164
15. Jiménez C, Martínez Y, Rodríguez N y padilla G (2014). Aprender a hacer: la importancia de las prácticas profesionales docentes. Educere, 18 (61), 429-438. https://www.redalyc.org/pdf/356/35639776005.pdf
16. 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
17. 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. Documento consolidado. Cartagena Bolívar, Colombia, pág. 6, 7 y 8. Recuperado en: http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-343616_documento_II_foro_Internacional.pdf
18. Muñoz, M.R. (2015). La Descentralización de la Formación para el Empleo. Las Implicaciones de los Agentes Participantes en los Programas Formativos para Desempleados/as en Andalucía. International Journal of Sociology of Education, 4(2), 101-127. https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rise/article/view/1493

© 2022 Global Journals

19. 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
20. 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
21. 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
22. 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 Qurriculum, 30, 15-29. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6133/Q_30_%282017%29_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. 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
24. 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/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000200009
25. Parra J, Arguello H, Díaz J y Leiva F (2017) Educación y extensión para el medio rural en el contexto de paz en Colombia. Libro Territorio en Vilo, desarrollo rural para el postconflicto, primera edición, 153-172. https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/territorioenvilodesarrolloruralparaelposconflicto.pdf#page=43
26. 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 N° 18. pág. 3. Recuperado en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2809232
27. Rodríguez C, y Castillo V (2015). Stock profesional, eficiencia educativa y segmentación: análisis de los procesos de formación profesional en chile. Civilizar, ciencias sociales y humanas, 15(29), 181-196. https://revistas.usergioarboleda.edu.co/ index.php/ccsh/article/view/483
28. 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
29. 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
30. 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
31. Sáenz j (2017). Investigación Educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Enfoque práctico con ejemplos esenciales para tesis. Libro. Madrid-España. Editorial UNED. Pág. 18 y 23.
32. 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
33. 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
34. 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
35. 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
36. 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
37. 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), 44-65. http://200.32.31.164:9999/ojs/index.php/debate-universitario/article/view/52/58

© 2022 Global Journals