

Indicadores y metodología para la medición de competencias blandas

Estudio de caso de los componentes TU - ICE
Alianza VITAL - CETICS



ISBN: 978-958-57942-6-9

Miguel Ángel Vargas Hernández
Martha Soraya Vargas Hernández

Título Original

Indicadores y metodología para la medición de competencias blandas
Estudio de caso de los componentes TU - ICE - Alianza VITAL - CETICS
ISBN: 978-958-57942-6-9

Primera Edición: Abril de 2015

Autores: Miguel Ángel Vargas Hernández
Martha Soraya Vargas Hernández

Diagramación: Johana Sosa Mahecha

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en o tramitada por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, foto mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin permiso Expreso y previo por escrito del autor

Contenido

Presentación	4	5. Plan muestral para valorar el modelo pedagógico de TU e identificar las competencias blandas para emprendedores y empleo	34
Glosario de términos	5	5.1. Distribución regional	34
1. Plan del proyecto	7	6. Metodología de validación de los instrumentos	36
1.1. Objeto	7	6.1. Agenda para la validación de instrumentos y metodología	36
1.2. Objetivos	7	7. Metodología adoptada luego del proceso de validación	37
2. Análisis modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos - TU	8	7.1. Capacitadores y Coordinador Regional Componente TU	38
2.1. Modelo pedagógico	8	7.2. Proceso de formación componente TU	41
2.2. Elementos que caracterizan un modelo pedagógico	9	7.3. Proceso de formación componente ICE	44
3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU	13	Referencias bibliográficas	47
3.1. Análisis del Componente TU con respecto al marco conceptual propuesto	13		
3.2. Recomendaciones para el componente TU	18		
4. Indicadores cualitativos (TU - ICE)	22		
4.1. Definición conceptual	22		
4.2. Concepto de competencias	23		
4.3. Clasificación conceptual	25		
4.4. Competencias blandas	26		
4.5. Perfil del emprendedor	27		
4.6. Perfil del emprendedor en los componentes TU- ICE	28		

Presentación

El documento presenta la metodología y la fundamentación conceptual complementaria a la propuesta por el DPS para el diseño de indicadores cualitativos aplicables a los componentes TU - ICE con el objetivo de medir las competencias blandas con las que cuentan los participantes del componente TU y el componente de enganche ICE.

El caso de estudio de los componente TU - ICE, permitió y la revisión documental permitió proponer nuevos indicadores de competencias blandas con las que se consideran deben contar los participantes de TU - ICE.

Además de definir la metodología, el documento aporta el contenido y la estructura de los instrumentos empleados y presenta una evaluación cualitativa de los procesos desarrollados en los componentes TU - ICE con base en la opinión y la percepción de las personas consultadas en diferentes regiones del territorio nacional.

Los aportes del estudio se resume en la propuesta de indicadores fundamentada en los conceptos y variables propuestas; en el diseño de los instrumentos para la recolección de la información; y la metodología para validar el ciclo de formación aplicado por el componente TU que corresponde con el ciclo de aprendizaje por experiencia - CAE.

El documento se encuentra estructurado en siete capítulos: el primero presenta el plan del proyecto, el segun-

do el análisis del modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos - TU, el tercero se refiere a la Valoración del modelo pedagógico de TU, el cuarto contienen los indicadores cualitativos, el quinto presenta el plan muestral, el siete la metodología adoptada luego del proceso de validación, y el séptimo los instrumentos del proceso de formación del componente ICE.

Glosario de términos

Axiológico: la axiología hace referencia al estudio de los valores, esto es, a la forma como el ser humano valora la vida, su ser, la sociedad y el todo. La axiología considera que los valores se encuentran jerarquizados y que poseen fuerza de reconocimiento y atracción o repulsión en el momento de la valoración, por esto, se considera que la escala valorativa tiene una función rectora en el comportamiento y la conducta del individuo.

Competencia blanda: posiblemente por la influencia del conductismo, se les denominan también de forma indistinta habilidades. Se refieren a la escala valorativa de las personas para la toma de decisiones trascendentales de la vida o cotidianas, a los sentimientos que gatillan los impulsos o reacciones inmediatas frente a estímulos del medio y a las actitudes caracterizan el comportamiento.

Competencia laboral: Según la Organización para el trabajo OIT, «Es competente para el trabajo quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. Es capaz, por lo tanto, de resolver en forma autónoma y flexible, los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, y de colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo».

Componente de Habilidades para la Vida: “El Componente de Habilidades para la Vida busca promover habilidades o competencias no cognitivas como herramientas para abordar los desafíos de la vida diaria, facilitando su inserción social y laboral por medio de actividades expe-

rienciales. Es así como desde los dos componentes complementarios se busca aumentar no sólo el logro educativo sino también promover el desarrollo de habilidades no cognitivas que brinden los conocimientos y herramientas necesarias a los jóvenes”.

DPS: Departamento para la prosperidad Social.

Habilidades que se promueven en los Jóvenes en Acción: Por medio de talleres experienciales se busca promover en los Jóvenes en Acción: Autoconocimiento, Manejo de emociones para la toma de decisiones, Creatividad y resolución de conflictos

ICE: Incentivo a la Capacitación para el Empleo

Indicador: un indicador es un elemento que pretende medir - para el caso de los elementos cuantitativos - o verificar - en el caso de los elementos cualitativos- los cambios que se han presentado en las competencias blandas, intereses o motivaciones y perfiles ocupacionales de los participantes registrados en los componentes Trabajemos Unidos (TU) e Incentivos a la Capacitación para el Empleo del Programa Gerencia de Ingresos y Empleabilidad del Departamento para la Prosperidad Social.

Las Habilidades para la Vida: “son aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita enfrentar los retos y desafío de la vida diaria. Son de naturaleza psicosocial e interfieren en las acciones personales, las relaciones sociales o las acciones para transformar el entorno, el bienestar y la

salud. Estas aptitudes son el autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, solución de problemas y conflictos, pensamiento crítico, pensamiento creativo, manejo de emociones y sentimientos, manejo de tensiones y estrés (Organización Mundial de la Salud -OMS-, 1993, 2001).”

Perfil de emprendedor: Un perfil de emprendedor es una hipótesis que busca caracterizar las competencias que debe cumplir la persona para lograr emprender, mantener y desarrollar una idea de negocio y garantizar su sustentabilidad.

Perfil profesional: Un perfil profesional es una hipótesis que busca caracterizar las competencias laborales que debe cumplir la persona que ocupa un cargo para el desarrollo de unas funciones o para la realización de productos.

Praxiología: se relaciona con la acción, con la capacidad de realización del ser y con la práctica. Define métodos, protocolos, metodologías y procedimientos que posibilitan y crean un conocimiento más profundo del llevar a cabo algo. Por esto, algunos le dan una relación más racional, olvidando que la capacidad del ser para satisfacer sus necesidades involucra lo cognoscitivo y lo axiológico, ya que, una condición animal del ser humano es la supervivencia y una caracterización racional y axiológica es maximizar un fin con escasos recursos.

TU: Trabajemos Unidos

1. Plan del proyecto

1.1. Objeto

Consultoría para el diseño de indicadores, metodología e instrumentos que permitan obtener información relevante sobre competencias blandas (habilidades sociales y personales), intereses o motivaciones y perfiles ocupacionales de los participantes registrados en los componentes Trabajemos Unidos - TU e Incentivo a la Capacitación para el Empleo -ICE del Programa Generación de Ingresos y Empleabilidad del Departamento para la Prosperidad Social - DPS, así como validar la metodología de formación aplicada por el componente TU.

1.2. Objetivos

Adelantar el diseño de indicadores cualitativos aplicables a los dos Componentes (TU - ICE), que permitan medir a cabalidad las competencias blandas con las que cuentan o deben contar los participantes que serán remitidos por el TU a los Componentes de emprendimiento (RIE) y al Componente de enganche laboral (ICE), definiendo con claridad habilidades personales y sociales de un participante con perfil emprendedor y uno con perfil de empleado.

Definir la metodología más apropiada para el levantamiento de la información a partir de la cual se alimentarán los indicadores, a la vez que definir los actores; dicha metodología puede ser a través de la aplicación de estudios de caso, entrevistas, encuestas, grupo focal o cualquier otra que el proponente estime adecuada.

Diseñar los contenidos de todos los instrumentos, incluidos aquellos que se aplicarán a los actores: participantes, empresarios, entidades de formación, orientadores, entre otros, necesarios para la aplicación de la metodología y captura de la información. Y, adelantar un proceso de validación de los instrumentos.

Definir la metodología que permita validar el ciclo de formación aplicado por el Componente TU y que corresponde al Ciclo de Aprendizaje por Experiencia - CAE.

1.3. Productos

Plan muestral: Definir quiénes serán los participantes del proceso de validación de los instrumentos, proponer el lugar para la aplicación de las pruebas de validación, determinar la muestra poblacional por regiones.

Indicadores: Definir conceptos y variables para determinar los indicadores.

Instrumentos para la recolección y levantamiento de la información

Metodología para validar el ciclo de formación aplicado por el componente TU que corresponda al Ciclo de Aprendizaje por Experiencia - CAE.

El análisis del modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos - TU se realiza con base en la información proporcionada en los documentos que se relacionan:

- Agenda de transferencia Componente TU
- Base conceptual modelo pedagógico - CAE
- Metodología de desarrollo del componente TU
- Cartilla (Participantes) Trabajemos Unidos
- Presentación Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Trabajemos Unidos)
- Enfoque metodológico de los talleres de formación: Ciclo de Aprendizaje por Acción
- Guía operativa Componente Incentivo a la Capacitación para el Empleo - ICE
- Guía Operativa y metodológica Trabajemos Unidos - TU
- Evaluación de resultados del Programa de atención integral en generación de ingresos PAI - GI de Acción Social
- Guía del Orientador ENRUTATE Componente TU
- Cartilla Ambiental
- Esquema de la estrategia ICE
- Presentación ICE

2.1. Modelo pedagógico

Para el grupo pedagógico de CETICS, un modelo pedagógico es una representación de un conjunto de relaciones que se suceden entre quien aprende, quien enseña y

el conocimiento.

Necesariamente, un modelo pedagógico implica un ambiente o se sucede en un ambiente y como en la vida y la cultura humana, no es totalmente controlado por quienes aprenden y enseñan.

Universalmente la práctica y la teoría educativa han denominado: profesor a quien enseña, estudiante a quien aprende, y lo que se conoce o se quiere comprender como conocimiento.

Sin embargo, hay muchos sinónimos para la palabra profesor o profesora, también se les nomina docente, educador, facilitador, maestro, pedagogos, catedrático, instructor, consejero.

Al igual sucede con la palabra estudiante. Los sinónimos más comunes son: alumno, aprendiz, escolar, discente, discípulo, colegial.

En ambos casos, la fuerza semántica de la palabra se encuentra influenciada por la concepción, idea o modelo educativo que se usa.

El conocimiento también tiene variaciones, dependiendo de la concepción, enfoque o del modelo educativo que se desarrolla. En algunos modelos pedagógicos o educativos se privilegia el conocimiento teórico y se da supremacía a la ciencia o al arte; otros en cambio enfatizan en la técnica y lo práctico o en lo sacro.

2. Análisis modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos – TU

Lo que conoce o se esfuerza por comprender, entender o conocer quien tiene la intención de aprender, depende del modelo pedagógico.

Not, Luis. (1993)¹ es tal vez uno de los pedagogos que ha realizado un análisis exhaustivo de los diferentes modelos educativos que han existido en la cultura occidental y es quien ha propuesto los tres elementos que hemos mencionado, como los fundamentales para analizar y definir un modelo pedagógico: profesor - estudiante - conocimiento.

A estos elementos, es necesario agregar el ambiente educativo o el ambiente de aprendizaje en el que se presentan las relaciones y las interacciones entre quienes aprenden, quienes enseñan y el conocimiento.

Ahora, todos los seres humanos, al igual que otros seres vivos, estamos en una constante actividad cognoscente, en la que aprendemos, estudiamos, enseñamos y producimos conocimiento. Esto no es ajeno a la actividad humana. Estar vivo y pertenecer a una cultura e interactuar con otros seres humanos implica una gran actividad intelectual de conocimiento y aprendizaje.

Lo que a nuestro juicio, define un modelo pedagógico es una clara intención que existe de enseñar y aprender algo, para la cual se concibe un modelo y se hace un gran esfuerzo por desarrollarlo en consecuencia. Todo modelo pedagógico implica un gran esfuerzo y una intención educativa clara.

Cuando se dice una intención educativa clara, se está afirmando que se busca un cambio en los individuos por vía educativa. Y, esto implica, necesariamente, que existe una representación de quien aprende, una caracterización de quien enseña, la delimitación e

identificación del conocimiento que se quiere apropiarse y adquirir, y adicionalmente, hay un diseño para controlar algunas variables del ambiente con la firme intención de buscar un cambio en quienes participan en el proceso.

Diseñar un modelo pedagógico es una tarea intelectualmente compleja y exigente. Compleja porque nunca se puede tener un conocimiento claro de las personas que tienen la intención de aprender y menos la suficiente claridad de qué es lo que deben aprender, también lo hace complejo la imposibilidad de lograr controlar o satisfacer las necesidades e interés por el conocimiento de los humanos.

Y es intelectualmente exigente, porque implica un conocimiento o una gran capacidad de comprensión de diversas ciencias y de teorías pedagógicas, tales como: teorías de aprendizaje, teorías o perspectivas pedagógicas, tal y como las denomina Not (1983), neurociencia, neuropsicología, sociología, biología del conocimiento, ciencia cognoscitiva, entre otras.

Un modelo pedagógico exige una fundamentación teórica más multidisciplinaria y menos disciplinaria.

2.2. Elementos que caracterizan un modelo pedagógico

2.2.1. Estudiantes o participantes

Uno de los elementos fundamentales de un modelo educativo es la población beneficiada de forma directa con el proyecto, en nuestra concepción, el estudiante o sea quien tiene la intención de aprender.

Para que un modelo educativo logre el interés de los estudian-

2. Análisis modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos – TU

tes o de las personas que participan en un proyecto educativo con la intención de aprender, debe interpretar en buena forma sus necesidades reales e ideales. De otra forma no es posible lograr su interés, salvo por medios coercitivos.

Por esto, un modelo pedagógico se basa en la investigación científica porque es a través de ésta que lograr una interpretación de los problemas y necesidades sociales que se buscan satisfacer a través del cambio por vía educativa de los individuos que conforman una sociedad, comunidad o grupo social.

La caracterización de los estudiantes o beneficiarios directos con el proyecto educativo es otro aspecto importante de un modelo pedagógico, esto requiere estudios e investigaciones, con el fin de definir con alguna claridad la población objeto del proyecto, la población beneficiaría de forma directa e indirecta.

Generalmente, los modelos pedagógicos señalan con alguna claridad los procedimientos de identificación y selección de los estudiantes o los procedimientos para la delimitación de la población beneficiada con un proyecto educativo.

2.2.2. Profesor o capacitador

En un modelo pedagógico es la persona encargada de enseñar, dirigir, orientar o guiar un proceso de formación o de capacitación.

Los profesores son muy importantes en los modelos pedagógicos, ya que son los profesionales de la educación encargados de llevarlo a cabo de forma clara y de gestionar y esforzarse por que el modelo se pueda desarrollar, en lo posible conforme al diseño.

Los profesores, dependiendo del modelo, asumen roles muy diferentes. La sociedad y los proyectos educativos hacen una importante inversión en la formación y preparación de las personas encargadas de enseñar u orientar el proceso de formación de los estudiantes.

Todo modelo pedagógico concibe procedimientos claros para garantizar que los profesores o capacitadores cuenten con la formación y las competencias necesarias para el desarrollo del proyecto educativo.

Los profesores son muy importantes y en muchos casos los proyectos fracasan por no contar con las personas encargadas para asumir esta responsabilidad.

Es usual que un modelo pedagógico diseñe los procedimientos de selección y formación de los profesores o capacitadores.

2.2.3. El conocimiento

El conocimiento representa la información o el objeto que se busca se apropie el estudiante y del que se supone tiene un dominio importante el profesor o capacitador.

El conocimiento en un proyecto educativo representa los contenidos o el objeto de conocimiento que se quiere aprehender.

En un modelo educativo, la delimitación y selección del conocimiento y sus características es un proceso muy exigente, ya que implica el diseño de una metodología y procedimientos dinámicos que permitan su validación, verificación, calidad y constante actualización.

2. Análisis modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos – TU

Los contenidos o el objeto de conocimiento que se busca apropiarse, exige de parte de los estudiantes y profesores el desarrollo de habilidades, la puesta en marcha de capacidades, exige actitudes, esfuerzos, constancia, persistencia, otros conocimientos.

Y esto último, es algo que debe ser bien claro en el modelo pedagógico.

2.2.4. Metodología o enfoque metodológico

Los estudios e investigaciones para la identificación de necesidades o problemas, y para la caracterización de los estudiantes y los profesores, permiten en gran parte el diseño de los objetivos del proyecto educativo.

Todo proyecto educativo, tiene unos objetivos y estos definen en gran medida el enfoque metodológico o la metodología educativa del modelo educativo o pedagógico.

La metodología educativa o el enfoque metodológico, caracteriza un modelo pedagógico, especialmente por la relación que define y establece entre quienes aprenden y enseñan y entre estos dos con el conocimiento.

La relación **Profesor - Conocimiento - Estudiante**, de forma esencial caracteriza un modelo pedagógico, lo define, le da identidad y permite que sea comparado con otros. (Vargas, 2000)²

La metodología educativa depende en gran medida de la concepción que se tiene del hombre y de la posición epistemológica.

La metodología depende en gran parte de la teoría de aprendizaje, de la posición epistemológica, de la concepción de socie-

dad, de la idea de hombre, de la valoración del conocimiento, del conocimiento y dominio de las teorías cognoscitivas y del modelo de sociedad que se quiere.

La metodología no es un asunto menor o de orden meramente técnico, en el que se diseña un procedimiento y se hace cumplir.

La metodología define o determina las actividades educativas, los recursos educativos, la mediación pedagógica e incluso el sistema de evaluación.

2.2.5. Diseño educativo

Es común que se confunda la metodología con el diseño educativo. El diseño educativo en esencia es un proyecto educativo que se orienta a objetivos, es único e irrepetible y cuenta con unos recursos definidos y finitos.

Un diseño educativo tiene objetivos, contenidos, estructura de contenidos, metodología, mediación pedagógica y sistema de evaluación.

Los objetivos señalan la intención educativa del proyecto educativo. Parten de una situación presente que proyectada al futuro cambia, orientan el proyecto educativo y determinan su intención.

Los contenidos constituyen el objeto sobre el que se ejercen las acciones de la comprensión, los dominios y de aprendizaje.

La estructura de contenidos define el orden en que abordan cada uno de los contenidos o el criterio de secuencia en el que se estudian.

2. Análisis modelo pedagógico aplicado en el componente Trabajemos Unidos – TU

La mediación pedagógica es una mediación educativa y pedagógica que se media con variados lenguajes para orientar y acompañar el proceso de comprensión y aprehensión del conocimiento por parte de quienes tienen la intención de aprender.

Por tanto, la mediación pedagógica hace uso de la comunicación, las tecnologías de la comunicación y los lenguajes con fines educativos.

La mediación pedagógica es determinada por el diseño metodológico y contribuye a mediar la relación entre el estudiante y el profesor, entre el estudiante y el conocimiento, entre el estudiante y los pares y entre el estudiante y el ambiente de aprendizaje.

El sistema de evaluación, se habla de un sistema de evaluación, por cuanto un proyecto educativo requiere múltiples evaluaciones con fines diferentes.

Se requiere la evaluación o valoración de los niveles de desempeño de quienes tienen la intención de aprender y se esfuerzan por ello y de las evidencias del proceso de aprendizaje.

Se evalúa el modelo pedagógico, sus procedimientos, su gestión y administración y el ambiente de aprendizaje intervenido.

El estudiante, realiza o hace una autoevaluación de su proceso y de los resultados del mismo.

Esto que llamamos el diseño educativo, es lo que también se llama el currículo.

3.

Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

El ejercicio de valoración del modelo pedagógico que se desarrolla en el Componente TU, nos permite formular la hipótesis de que el Componente Trabajemos Unidos - TU, cuenta con el diseño estructurado de un proyecto (Objetivos, características propias, recursos y tiempo definido) el cual contiene una estrategia educativa para alcanzar sus objetivos.

El componente educativo del componente TU cuenta con varios elementos fundamentales e indispensables para el diseño de un modelo educativo (Objetivos, contenidos y metodología), que al complementarlos con otros elementos (Criterio pedagógico de secuencia de contenidos, mediación pedagógica y sistema de evaluación) permitirán constituir y diseñar un modelo pedagógico propio, el cual le daría identidad y consistencia para alcanzar de forma eficaz y eficiente los objetivos del proyecto.

En el Componente Trabajemos Unidos - TU se encuentran claramente definidos los elementos del proyecto (Justificación y antecedentes, objetivos, cobertura geográfica, recursos y metas, participantes y población objetivo, fases de proyecto, seguimiento y monitoreo) de los que es posible extraer los elementos fundamentales para el diseño de un modelo pedagógico propio, que como se dijo con anterioridad, podrían garantizar en gran medida el alcance de los objetivos de TU.

3.1. Análisis del Componente TU con respecto al marco conceptual propuesto

Con base en el marco conceptual propuesto, a continuación se presenta un análisis de los elementos identificados en los documentos analizados y de las acciones o recomendaciones para el diseño de un modelo pedagógico propio para el Componente TU, el cual puede ser asumido y acogido por todos los componentes del programa, para alcanzar una mayor identidad y garantía de éxito.

3.1.1. Análisis educativo del componente TU

El Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos”, es en-

“Es claro que TU cuenta con un objetivo educativo y unos objetivos específicos que orientan un proyecto, pero éstos no definen de forma suficiente el proyecto educativo, aspecto este que es necesario atender con suficiencia, para darle una mayor claridad al modelo pedagógico de TU”

tendido como una estrategia fundamental de igualdad de oportunidades del Gobierno Nacional, que busca nivelar el terreno de juego y garantizar que cada colombiano tenga “acceso a las herramientas fundamentales que le permitirán labrar su propio destino, independientemente de su género, etnia, posición social o lugar de origen” (Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014)³

La Guía Operativa y Metodológica Trabajemos Unidos -TU, establece que la “Generación de Ingresos y Empleabilidad es un grupo de trabajo adscritos a la Dirección de Inclusión Productiva y Sostenibilidad que par-

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

te de la base que sus intervenciones son complementarias y deben estar coordinadas con otras acciones similares. A través de sus componentes contribuye a la superación de la pobreza extrema, aportando a tres de las nueve dimensiones de la Red Unidos: Educación, Ingresos y Trabajo; Ahorro y Bancarización. Así mismo, contribuye eficazmente a la reconciliación de los colombianos víctimas de la violencia y apoya la generación de capacidades territoriales para la paz, la consolidación y desarrollo en territorios focalizados”

El Componente TU, se entiende como fundamental y estratégico en la dimensión de ingresos y empleabilidad, ya que busca que las personas mejoren sus ingresos y accedan a la empleabilidad por vía educativa. Esto es, TU tiene la intención de influir y orientar cambios en las personas que participan en el programa con el fin de que ellas logren mejorar sus ingresos y alcanzar un empleo estable en el marco de las condiciones legales que garantiza el Estado colombiano.

Según nuestra interpretación, TU no es la puerta de entrada a la ruta de generación de ingresos y empleabilidad, TU antes que nada, busca que las personas alcancen o logren un nivel mayor de conciencia sobre sus posibilidades personales y se orienten al emprendimiento, a la empleabilidad y a fortalecer sus competencias laborales mediante programas educativos que desean como una alternativa de mejoramiento personal con repercusión familiar.

Al analizar con algún detenimiento el componente TU se encuentra que éste constituye la estrategia educativa de cambio personal en cada una de los participantes para

garantizar el éxito del programa.

TU, además de buscar un mayor nivel de conciencia y reconocimiento de cada uno de los participantes, también se orienta a que cada uno ellos alcance un compromiso personal con el programa, lo cual constituye un elemento de garantía.

El componente TU, cuenta con un análisis de necesidades y con la identificación de una problemática social que afecta a una población que se tiene claramente delimitada y caracterizada.

Este es uno de los elementos fundamentales de un modelo pedagógico, por cuanto permite establecer o definir una intención educativa clara, en la que se relacionan o actúan quienes tienen la intención de aprender un conocimiento que es necesario apropiarse, y otro grupo de profesionales que cuenta con la capacidad para orientar y acompañar el proceso mediante acciones de enseñanza y orientación.

En estén orden ideas, los participantes potenciales que tienen la intención de aprender son la población en situación de pobreza extrema y, o desplazamiento; los acompañantes o capacitadores son profesionales del campo de las ciencias sociales; y el conocimiento que media la comunicación y relación son las competencias blandas, el conocimiento de sí mismo, las competencias psicosociales y el Programa Generación de Ingresos y Empleabilidad.

En síntesis, el componente TU tiene el propósito de “Identificar y desarrollar competencias ocupacionales y psicosociales en los participantes, para mejorar su em-

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

empleabilidad y sus perspectivas de ingreso y desempeño en el mercado laboral” a través de un proyecto educativo.

En el marco de un proyecto educativo, identificar y desarrollar, implica una acción educativa de trabajo y acompañamiento con la persona, para que sea ella misma la que busque en su ser como síntesis de su historia personal sus: actitudes, valores, sentimientos y saber.

Con esto no se busca negar o minimizar el objetivo general que se orienta a “Mejorar el nivel de empleabilidad de la población pobre extrema y en situación de desplazamiento, desarrollando acciones de identificación y formación de competencias blandas, búsqueda de oportunidades y alternativas para la generación de ingresos y la inserción en el mercado de trabajo PPED, remisión a ofertas institucionales nacionales y locales de la Ruta de Generación de Ingresos y, asesoramiento y acompañamiento en la alternativa escogida” (Guía Operativa y Metodológica Trabajemos Unidos - TU).

Es claro que TU cuenta con un objetivo general y unos objetivos específicos que orientan un proyecto, pero éstos no definen de forma suficiente el proyecto educativo, aspecto este que es necesario atender con suficiencia, para darle una mayor claridad al modelo pedagógico de TU.

3.1.2. Análisis de los elementos del proyecto educativo de TU

El análisis se presenta con base en los seis elementos educativos, que según el marco conceptual propuesto, caracterizan un proyecto educativo, que según se ha explicado, cuenta con una intención educativa clara, quienes tienen la intención de aprender, un grupo de profesionales capacitado para acompañar

el proceso de enseñanza y orientación y un conocimiento.

En este caso: la población en condición de pobreza extrema y, o desplazada quien tiene la intención de aprender con el objetivo de mejorar el nivel de empleabilidad o el nivel de ingresos; y por el otro, los profesionales en ciencias sociales, quienes tienen la intención de enseñar y acompañar el proceso de formación y aprendizaje.

No se encontró ningún documento que defina, explique o conciba de forma integral el modelo pedagógico del componente TU, pese a que el componente tiene el objetivo general: “Mejorar el nivel de empleabilidad de la población pobre extrema y en situación de desplazamiento, desarrollando acciones de identificación y formación de competencias blandas, búsqueda de oportunidades y alternativas para la generación de ingresos y la inserción en el mercado de trabajo PPED, remisión a ofertas institucionales nacionales y locales de la Ruta de generación de ingresos y, asesoramiento y acompañamiento en la alternativa escogida”⁴ DPS

El primer objetivo específico del Programa plantea: “Identificar y desarrollar competencias ocupacionales y psicosociales en los participantes, para mejorar su empleabilidad y sus perspectivas de ingreso y desempeño en el mercado laboral”

Al comparar la Guía metodológica de TU, el Enfoque metodológico, las cartillas y la base teórica o conceptual denominada “Modelo Pedagógico” y la metodología de implementación de la segunda fase del programa se encuentra que no existe mucha relación entre unos y otros.

Por ejemplo, el documento titulado “Modelo pedagógico”, en el que se presenta y fundamenta la teoría de los estilos de apren-

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

dizaje no afecta o influye el diseño de los talleres, las cartillas y no corresponde con la guía para los formadores o con la implementación general de los talleres.

Esto es, la teoría y la concepción de aprendizaje que se plantean en el documento no se reflejan en el diseño de las cartillas, en el diseño de los talleres y su aplicación no es muy clara en el enfoque metodológico de los talleres de formación.

De igual forma, no se encontró evidencia de que el Enfoque metodológico de los talleres de formación se desarrolle en cada uno de los talleres de la Fase 2 del Programa.

Resulta evidente que el enfoque metodológico diseñado por TU para el desarrollo de capacidades ocupacionales y laborales denominado Ciclo de Aprendizaje por Experiencia (CAE) no se aplica en el diseño y desarrollo de las cartillas.

En la revisión teórica y pedagógica que se hizo a cada uno de los documentos no se encontró ninguna referencia a la teoría y práctica educativa sistematizada por la andragogía, que ha desarrollado un importante legado sobre la base específica y particular de la psiquis, cognición y actitud del adulto.

Esto último es importante pues pese a que se tiene una buena caracterización y definición de la población beneficiada con el programa, los talleres, materiales de los talleres y las diferentes actividades

educativas parecen no haberse percatado que el programa se dirige de forma especial a personas adultas y no a jóvenes o niños. Las guías están diseñadas y concebidas en el lenguaje, el contenido, la estructura y el enfoque para niños y no para adultos y menos para adultos mayores, indígenas, desplazados, etc.

En los documentos, no se encontró una fundamentación sobre la idea o concepto de las “competencias blandas” y en algunos contenidos se evidencian algunas imprecisiones conceptuales, pero sobre esto no es mucho lo que se pueda decir. Una imprecisión conceptual puede ser un pequeño error y no existe el suficiente fundamento o evidencia para afirmar que hay errores de contenido.

En general se observa que existe una mayor preocupación por desarrollar los talleres en los tiempos y en el orden que lo establece la guía metodológica del programa, que una preocupación por implementar un modelo pedagógico bajo la convicción de que es posible orientar y acompañar el cambio por vía educativa.

El desarrollo de la Fase 2, pareciera que fuera muy eficaz, pero no se puede afirmar lo mismo de su eficiencia.

Todo el análisis de la información sugiere que el énfasis del programa de formación y capacitación está en el contenido de los talleres y en el cumplimiento e implementación de todos los talleres y los tiempos asignados a cada uno en la Guía metodológica de TU.

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

Al hacer el ejercicio de desarrollar cada uno de los temas propuestos en los talleres, para alcanzar el objetivo propuesto, abordar los contenidos sugeridos, desarrollar el enfoque metodológico, hacer el seguimiento individual y hacer uso de las cartillas y demás recursos se encuentra que el tiempo asignado a cada taller es insuficiente y no nos queda claro cómo lograron desarrollar todos los talleres, todos los temas y alcanzar los objetivos del programa.

3.1.3. Síntesis

Todos estos argumentos nos llevan a formular la hipótesis de que el Programa Trabajemos Unidos (TU) cuenta con los elementos fundamentales para el diseño de un modelo pedagógico, que es necesario estudiar más afondo a través de grupos focales en los que participen los beneficiarios del programa y los facilitadores que han acompañado el proceso de formación y aprendizaje.

No se cuenta con los suficientes elementos para afirmar que el Programa TU no tiene un modelo pedagógico, por lo que se sugiere que se haga un estudio de enfoque cualitativo fenomenológico con el fin de establecer a través del testimonio de los participantes en el programa y de la experiencia subjetiva de los formadores, qué aspectos deben mejorar para fortalecer el modelo pedagógico del programa y garantizar el logro de los objetivos educativos.

Dado que no es posible implementar una evaluación basada en la observación del proceso de desarrollo de los talleres o en una evaluación de impacto, consideramos importante profundizar sobre el conocimiento del modelo pedagógico que se desarrolla en el programa TU o de la experiencia educativa a través de un estudio de carácter cualitativo fenomenológico a través de indagar la vivencia subjetiva de los participantes, capacitadores, coordi-

nadores regionales y si es posible los gestores.

La metodología de ejecución e implementación del programa de formación y capacitación da cuenta de que se sigue el orden sugerido en la Guía metodológica del Programa TU, se desarrollan los talleres en su totalidad y se desarrollan en el tiempo previsto.

No existe evidencia que dé cuenta que el Ciclo de Aprendizaje por Experiencia se esté desarrollando acorde al diseño y que los capacitadores o facilitadores tengan una apropiación clara del enfoque metodológico o del modelo pedagógico.

Todo lo anterior, nos lleva a formular la hipótesis de que el énfasis de los capacitadores y facilitadores está en el contenido y no en las personas o beneficiarios de TU.

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

3.2. Recomendaciones para el componente TU

Las recomendaciones que se presentan a continuación, surgen del análisis que se hace a la documentación de los componentes TU e ICE.

Sin embargo es necesario reiterar que la primar y más importante recomendación es profundizar el estudio con base en la percepción y conocimiento de los participantes.

Las siguientes recomendaciones serán objeto de estudio en una segunda etapa, y permiten valorar el diseño del modelo educativo que se viene implementando y tienen el fin último de proponer mejoras sustanciales para hacer más efectivo y eficaz el programa.



3.2.1. Objetivos

Además de los objetivos generales y específicos del programa, es indispensable el diseño de unos objetivos educativos claros del programa de formación y capacitación.

Los objetivos educativos deben redactarse de forma clara y dirigida a los participantes del programa y a las personas que acompañan el proceso de comprensión y aprendizaje de los participantes.

Los objetivos del modelo deben corresponder de forma clara a las necesidades o problemas que se quieren satisfacer con la propuesta educativa de los componente TU e ICE y deben ser totalmente coherentes con las características de la población beneficiaria.

3.2.2. Contenidos

Los contenidos del modelo son claros, pero se deben ajusta de forma clara y precisa a la diversidad poblacional, de forma especial aquellos que hacen relación a las competencias blandas y al componente psicosocial.

Es indispensable que quienes cumplen la función docente hagan una revisión conceptual de fondo de las teorías de las competencias laborales, del concepto dual de competencias blandas - competencias duras, de las características psicosociales con repercusión en el mundo laboral y productivo.

Los contenidos deben guardar una relación estrecha con los objetivos del programa y los participantes deben ser plenamente conscientes de su importancia para la vida laboral y para el emprendimiento.

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

Se debe hacer lo más explícito posible, que muchos de los contenidos se abordan en el desarrollo de los talleres y no como un componente textual.

3.2.3. Estructura de contenido

En el análisis de los documentos no se logró la identificación de un criterio pedagógico explícito para la estructuración de los contenidos y este aspecto no es lo suficientemente claro.

Se recomienda encontrar o diseñar un criterio de estructuración de los contenidos, que de forma clara orienten el desarrollo de la secuencia de cada uno de los talleres y de las sesiones de acompañamiento personal.

Un criterio de secuencia que se debería estudiar como posibilidad, es el de las fases o etapas del ciclo de aprendizaje por experiencia.

Sin embargo, también se pueden analizar otros criterios, tales como:

- Secuencia según la región
- Secuencia temática, según la problemática de la población que participe en cada grupo.

Este es un aspecto, que puede contribuir a mejorar sustancialmente el modelo pedagógico y que le da un criterio de coherencia al contenido con respecto al objetivo educativo del programa.

3.2.4. Metodología

El modelo metodológico que se propone se considera claro y ajustado a la población a la cual se dirige.

Incluso, se encuentra que es un modelo consistente, el cual es necesario implementar de forma consistente y en coherencia con todos los elementos del proyecto educativo. Por esto, se recomienda que el Ciclo de Aprendizaje por Experiencia se desarrolle e implemente de forma consistente y clara en cada uno de los talleres, en los contenidos, en el material de apoyo educativo y en los diferentes procesos educativos.

Inicialmente se tiene la percepción de que los facilitadores o acompañantes requieren de un proceso de formación y a propiciación del modelo más consistente y persistente, no se puede esperar, que quienes cumplen la función docente se apropien del CAE en una sesión de estudio magistral, es indispensable crear un programa de capacitación basado en la metodología del auto estudio y del estudio colaborativo.

Para esto existen hoy muchas alternativas, una de las cuales puede ser un curso de autoestudio apoyado en aula virtual.

En síntesis, la recomendación se orienta a que exista una mayor apropiación del CAE, tanto por parte de quienes aprenden como de quienes se encargan de orientar y acompañar el proceso de comprensión y aprendizaje.

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

Además de existir un curso permanente de formación con apoyo en aula virtual, se deben diseñar actividades de trabajo y materiales guía para la implementación de la metodología.

La metodología debe ser clara, inteligible por todos y debe estar presente en los materiales de trabajo, en las cartillas y en las guías para los facilitadores.

3.2.5. Mediación pedagógica

La mediación pedagógica se desarrolla de forma especial a través de la comunicación, por lo tanto, los contenidos de estudio, reflexión, los referentes concretos, el lenguaje, la simbología y las representaciones deben corresponder a la mente adulta.

Es importante tener presente que la población es diversa y socialmente vulnerable y no una población infantil o en edad escolar básica.

Por lo anterior se recomienda revisar el material de apoyo educativo, de forma especial las cartillas de trabajo y estudio, ya que en general tienen un diseño más apropiado para personas en edad infantil.

Igualmente, las cartillas deben representar la diversidad poblacional, no solo en la imagen, también en el lenguaje y la simbología, este aspecto no se atiende de forma rigurosa.

De igual forma se recomienda desarrollar y construir un contenido con base en una estrategia que permita el estudio de lecciones aprendidas, experiencias no deseadas, casos paradigmáticos, situaciones excepcionales, entre otras.

Dada la diversidad de formación de los acompañantes que cumplen funciones docentes, no se recomienda dejar vacíos en estos aspectos. Especialmente cuando se sabe que el área de la formación en valores, actitudes y sentimientos no es de riguroso estudio y es posible caer en lugares comunes o en prejuicios sociales y culturales.

En este aspecto, es indispensable diseñar más actividades y ejercicios de reflexión, en lo posible con elementos metacognitivos.

3.2.6. Sistema de evaluación

En un modelo pedagógico, un sistema de evaluación cumple variadas funciones que contribuyen a la organización y administración del proceso educativo hasta el nivel de conciencia de los que se aprende.

Se recomienda el diseño de un sistema de evaluación que oriente el proceso de admisión o ingreso de los participantes o beneficiarios directos del programa, como de quienes cumplen funciones docentes.

Un proceso fundamental es la admisión de quienes participan del programa y buen sistema de evaluación permite saber cómo mejorar la vinculación.

La evaluación también orienta el proceso de apropiación del modelo pedagógico por parte de quienes tienen la responsabilidad de implementarlo y desarrollarlo, los docentes o quienes cumplen estas funciones.

3. Valoración del modelo pedagógico del Componente TU

Es importante tener presente, que un proyecto educativo es un 10% de diseño y un 90% de implementación, y este último porcentaje está depositado fundamentalmente en quienes tiene la responsabilidad de llevarlo a cabo con sus orientaciones y acompañamiento. En gran medida, el éxito de un proyecto educativo reposa en la calidad de quienes lo desarrollan y acompañan.

Igualmente es indispensable diseñar un sistema de autoevaluación del aprendizaje y la comprensión y del nivel de satisfacción de las personas que participan o se benefician de forma directa con el programa. Hay que conocer la opinión del cliente, más cuando el cliente puede contribuir para mejorar el programa.

Es indispensable concebir el diseño de un sistema de evaluación que oriente el proceso educativo, el nivel de desempeño de quienes participan en él, los beneficios para quienes participan en él y que facilite la administración y la dirección del mismo de forma consistente y clara.

Un proyecto de tal envergadura requiere de un sistema de evaluación sistemático y útil para valorar los objetivos del modelo y las acciones que se emprenden para alcanzar los objetivos.

En los últimos tiempos, posiblemente por los aportes de intelectuales de (Thorndike, 1920), (Wechsler, 1940) y (Gardner, 1998)⁵, la investigación por los aspectos axiológicos del ser se ha incrementado enormemente, de forma especial en lo que se refiere a las emociones y los valores; lo mismo que el interés, por estos aspectos, por parte de quienes se relacionan con la formación para el trabajo dentro de los nuevos enfoques. Recientemente los teóricos se han detenido realmente a considerar los aspectos axiológicos en relación con las competencias, toda vez que Chomsky y los psicólogos cognitivos de la primera época definían a estas últimas exclusivamente en términos cognitivos, o sea, de percepción, aprendizaje, memoria, pensamiento, razonamiento y procesos de naturaleza similar.

Lo anterior no quiere decir que el concepto de competencia no siga conservando su enfoque esencialmente cognitiva. Lo nuevo, tiene que ver precisamente con incluir lo axiológico, afectivo y actitudinal como un componentes críticos en las competencias para el trabajo y el emprendimiento.

Cada día la sociedad es más consciente, como producto de la investigación social,

que los dominios conceptuales, las habilidades y destrezas para el desarrollo de un negocio o un trabajo (Dominio matemático, científico, técnico y del lenguaje) no son garantías únicas de éxito o desarrollo social. Importantes organizaciones de carácter mundial (OIT; OCDE, 2010) han incorporado las emociones, y los valores como elementos críticos complementarios. Esto es, las competencias “duras” y “blandas” representan una mayor garantía de éxito en el trabajo y el emprendimiento.

4.1. Definición conceptual

El ejercicio de diseño de indicadores cualitativos para obtener información relevante sobre competencias blandas de los participantes registrados en los componentes TU - ICE requirió una consulta conceptual amplia, y la consulta de los fundamentos pedagógicos y metodológicos del componente TU - ICE.

Como resultado de la consulta se dedujo un marco conceptual con base en el cual se han diseñado los indicadores para obtener información relevante sobre las competencias blandas, intereses y perfiles de emprendimiento y empleabilidad.

4.2. Concepto de competencias

Con el fin de diseñar los indicadores para verificar u obtener información relevante sobre las competencias blandas, actitudes, motivacionales y perfiles de los participantes en los programas del componente TU - ICE se realizó un análisis de la Guía operativa y metodológica Trabajemos Unidos, Guía operativa ICE 2012, Enfoque metodológico de los talleres de formación, Cartilla Trabajemos Unidos y el Modelo pedagógico CAE.

Como resultado del análisis se identificaron conceptos claves relacionados con las competencias blandas, actitudes, valores, intereses y perfiles de los participantes. Las palabras claves se clasificaron en tres categorías: Habilidades cognoscitivas, habilidades axiológicas y habilidades praxiológicas.

Finalmente, se realizó una revisión conceptual especializada de los nuevos planteamientos sobre competencias para el trabajo y la inclusión, con el fin de darle un sustento teórico y definir los conceptos o variables para la construcción de los indicadores.

En la revisión de la literatura especializada se realizó un seguimiento al tratamiento científico del concepto en el campo de la psicolingüística, la psicología cognitiva, la neuropsicología y la pedagogía para el trabajo, que es el espacio académico en donde se ha venido construyendo y desarrollando dicho concepto; de forma especial en las tres primeras ciencias enunciadas.

La psicolingüística, las teorías cognitivas y la neuropsicología son las disciplinas que han constituido el sustento para la denominada pedagogía para el trabajo que ha dado lugar a la práctica educativa en la formación para el trabajo y el emprendimiento.

Sin embargo, es indispensable aclarar, que en la educación del siglo XX e inicios del siglo XXI ha existido un mayor desarrollo de la práctica educativa y pedagógica para la formación para el trabajo y se ha descuidado un poco la formación para el emprendimiento.

La revisión bibliográfica especializada, permitió identificar variadas y contradictorias corrientes en la formación para el trabajo y escuelas que proceden de Europa, Estados Unidos y Centro América.

La revisión resultó importante y significativa ya que permitió aclarar y profundizar en el concepto dual de competencias “blandas” y “duras” y ubicarlo en los modelos de competencias de empleabilidad.

En síntesis, en la revisión conceptual se encontraron dos perspectivas: una primera práctica desarrollada en la educación para el trabajo y la empleabilidad y una segunda más teórica de la psicología y las ciencias cognitivas postconductista.

Nuestra atención se centró en una dimensión que se caracteriza por sus polos opuestos:

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

Naturaleza cognitiva de la competencia (o competencia “dura”) / naturaleza emocional del elemento (competencia “blanda” en particular).

Lo anterior no quiere decir, que no existan otras dimensiones con sus opuestos. El interés surge por el objeto de la consultoría y por el interés de encontrar sustento conceptual y teórico al concepto de competencias “blandas”.

La noción de competencia “dura” hace referencia a habilidades tradicionalmente consideradas fundamentales para el trabajo como el dominio del lenguaje, de la matemática y del pensamiento científico, que la psicología cognitiva ha denominado habilidades de pensamiento. Las competencias blandas hacen referencia o se apoyan en los desarrollos teóricos de (Gardner, 1998), dentro de su teoría de las inteligencias múltiples, en las que introdujo el concepto de inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal.

Al hablar de competencias blandas, en nuestra clasificación, vamos a hacer referencia a la dimensión axiológica del ser, los sentimientos y las actitudes.

Dentro de los nuevos enfoques, la investigación de las emociones se ha incrementado enormemente hasta el punto que los teóricos y los pedagogos las han considerado en relación con las competencias.

Hoy, se considera que la actitud, los valores, el interés y la motivación por el trabajo y el emprendimiento son determinantes del éxito y constituyen un valor crítico en la sostenibilidad del negocio o en la conservación del empleo.

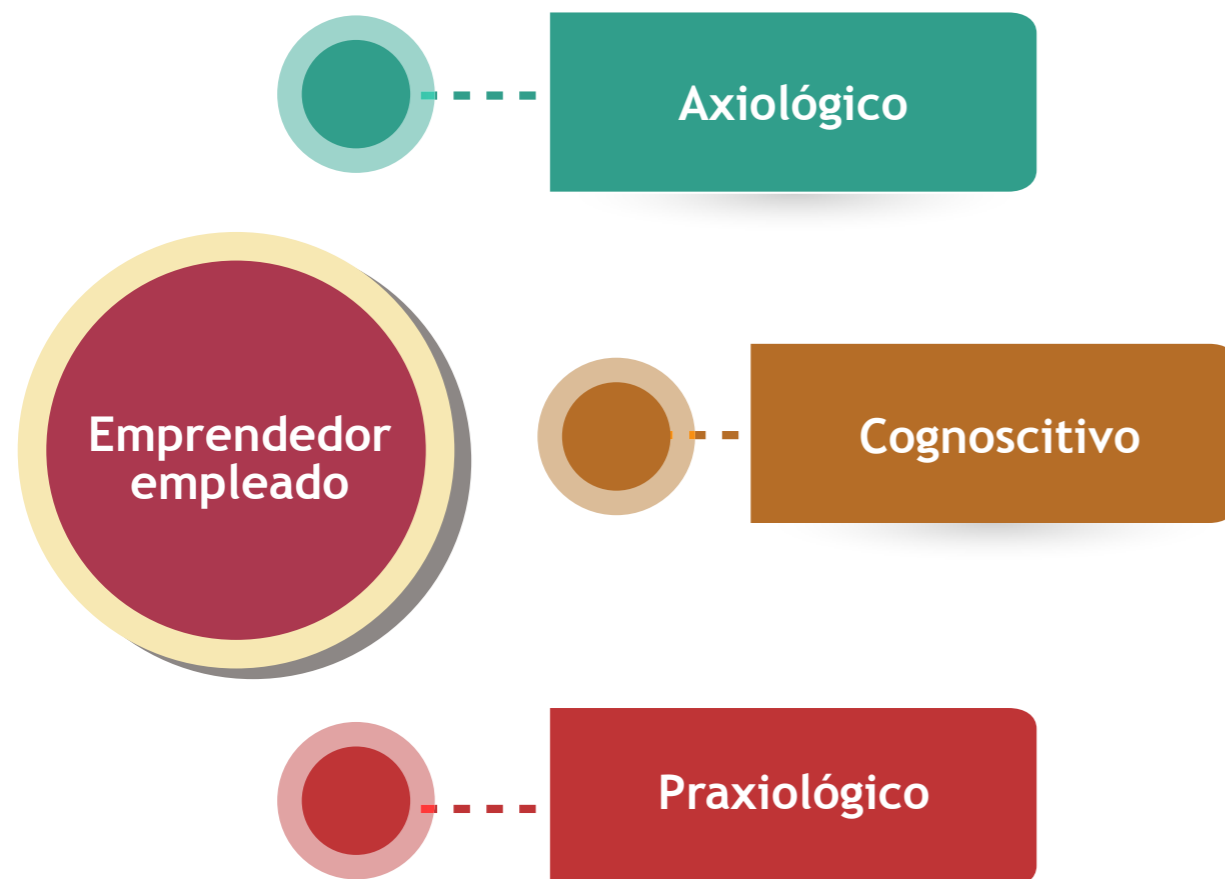
Sin embargo, no resulta fácil hacer una categorización de las competencias blandas o de aquellos aspectos que dan cuenta de la di-

mensión afectiva y espiritual del ser, ya que no es correcto hacer una división tajante entre lo axiológico y cognoscitivo, existen competencias cognoscitivas que podrían ser clasificadas o agrupadas en el concepto o la noción dual de competencias blandas que no podrían ser clasificadas en el grupo de las duras.

A continuación presentamos una propuesta de categorización de las competencias blandas, con base en las cuales se han construido los indicadores.

Esta revisión conceptual, tiene la intención de mostrar que el empleado o el emprendedor es un sujeto que siente, piensa y actúa de forma integral. Esto es, los empleados y los empresarios, desde la empresa unipersonal hasta la gran empresa, tienen cabeza, corazón y cuerpo y sus acciones no están regidas de forma simple por la información, las destrezas o los sentimientos, todos estos se configuran en la acción.

4.3. Clasificación conceptual



Axiológico: La axiología hace referencia al estudio de los valores, esto es, a la forma como el ser humano valora la vida, su ser, la sociedad y el todo. La axiología considera que los valores se encuentran jerarquizados y que poseen fuerza de reconocimiento y atracción o repulsión en el momento de la valoración, por esto, se considera que la escala valorativa tiene una función rectora en el comportamiento y la conducta del individuo.

Praxiología: se relaciona con la acción, con la capacidad de realización del ser y con la práctica. Define métodos, protocolos, metodologías y procedimientos que posibilitan y crean un conocimiento más profundo del llevar a cabo algo. Por esto, algunos le dan una relación más racional, olvidando que la capacidad del ser para satisfacer sus necesidades involucra lo cognoscitivo y lo axiológico, ya que, una condición animal del ser humano es la supervivencia y una caracterización racional y axiológica es maximizar un fin con escasos recursos.

Cognoscitivo: Como proceso, se entiende como un recurso de la conciencia en el que mediante procesos biológicos y psicológicos generan la percepción y obtención de información, que da lugar a la elaboración del conocimiento que influye y determina en parte la personalidad.

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

4.4. Competencias blandas

Las competencias blandas se pueden clasificar de muchas formas, en el contexto de los componentes TU-ICE, resulta más adecuado clasificar las competencias blandas en un grupo con tres categorías que se encuentran relacionadas entre sí: Actitudes, valores y emociones.

Los valores constituyen los principios que median las decisiones, preferencias y actuaciones en nuestra vida. Optamos, decidimos y mediamos nuestro comportamiento dependiendo de nuestros valores. En la axiología se considera que cada persona tiene una escala valorativa diferente y que sus decisiones dependen de la escala valorativa.

Algunos teóricos e investigadores consideran que el ejercicio de la valoración consiste en resolver dilemas y un dilema se resuelve por la decisión o la opción que media el comportamiento de una persona.

Ejemplo, un dilema para un emprendedor es si hace un negocio por la vía legal o ilegal, si vende un producto engañando al cliente o siendo honesto.

La axiológica propone la siguiente clasificación de valores: políticos, éticos, pragmáticos, cognoscitivos, estéticos, sociales, ecológicos, entre otros.

La honestidad es un valor ético, el poder un valor político, la solidaridad un valor social, el amor por el conocimiento un valor cognoscitivo, lo bello un valor estético.

También están las emociones, entendidas como los impulsos que originan o gatillan acciones en los seres vivos, se diferencian de los sentimientos en que estos son más permanentes y de mediano o largo tiempo, mientras las emociones suceden en un instante, pero determinan consecuencias para el comportamiento humano y su relación con los otros y el contexto.

Esta categoría es importante, porque está estrechamente relacionada con el concepto de inteligencia emocional, que como lo explica Valls (1997), es el “uso inteligente de las emociones”

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

Los teóricos de las emociones desde Thorndike, Gardner, Goleman hasta Valls consideran que la inteligencia emocional se corresponde con la capacidad del individuo para identificar tantos sus propios sentimientos como el de los demás.

Dentro de las emociones que los teóricos han identificado en sus investigaciones podemos destacar las siguientes categorías:

- Positivas: Amor y alegría (Belzunce, 2011)
- Neutra: indiferencia
- Negativas: Ira, tristeza, miedo (Ibíd.)

Los investigadores en el campo empresarial y en el mercado de los empresarios, desde la micro hasta la gran empresa, han encontrado que el uso inteligente de las emociones ha dado lugar a las siguientes competencias emocionales:

Competencias fundamentales: Autoestima, autoconocimiento, autodominio, percepción de otros.

Competencias básicas: Flexibilidad, iniciativa, empatía, optimismo, creatividad y estilo emocional.

Competencias para emprendedor: trabajo en equipo, asertividad, escucha activa, negociación, delegación, gestionar estrés, catalizador del cambio, gestor de la incertidumbre. (Belzuce, 2011)

En los componentes TU-ICE de estas se identifican fundamentalmente: autoconocimiento, autodominio, asertividad, autoestima, trabajo en equipo.

Las actitudes, son las formas como una persona o individuo actúa, es la forma de comportarse. Algunos teóricos consideran que las ac-

titudes dependen de las concepciones, formas de pensar, valores y sentimientos.

Con base en lo anterior, las actitudes son formas de actuar que dependen en gran medida de un sistema u organización de creencias, concepciones estables o duraderas en las personas o los individuos.

Willima Glaser estima que las actitudes en el medio laboral dependen del nivel de satisfacción que las personas tienen de sus necesidades culturales fundamentales, las cuales las clasifica en: Necesidades afectivas, necesidades recreativas, necesidades de reconocimiento, necesidades de pertenencia y necesidades de libertad. (Gaser, 1999)

En la teoría de la elección, plantea que cuando una persona no tiene satisfecha alguna de estas necesidades lo va a manifestar en su comportamiento en el ámbito laboral.

4.5. Perfil del emprendedor

Un perfil de emprendedor lo entendemos en este documento como una hipótesis que busca caracterizar las competencias que debe cumplir la persona que busca implementar, desarrollar y hacer sostenible una idea de negocio o un negocio de forma autónoma con interacción en un contexto comercial o de mercado.

El perfil del emprendedor da cuenta de las demandas de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, valores y experiencia que se requiere para garantizar la sostenibilidad de un negocio, sin importar su tamaño.

Denominación del perfil del emprendedor: El emprendedor se concibe como un sujeto con un alto nivel de entusiasmo, capacidad para desafiar la adversidad con base en su actitud de protagonista.

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

Un buen emprendedor se destaca por las siguientes competencias:

- **liderazgo cognoscitivo:** visión estratégica, habilidades de análisis y capacidad de juicio;
- **competencias de trabajo:** planificación y organización, orientación a resultados y adaptabilidad;
- **competencias de comunicación:** mensajes efectivos, comunicación abierta, habilidades para comunicar lo que necesita comunicar;
- **competencias interpersonales:** capacidad para generar confianza y crear relaciones, negociador capaz de influir, facilidad para entrar en relación con los otros, saber callar oportunamente, simpatía y cordialidad al comunicar;
- **Competencias intrapersonales:** auto exigencia constante, valoración permanente de su hacer, reflexión constante de su experiencia y práctica con relación a sus metas y objetivos, consciencia de sus virtudes, defectos.
- **competencias personales:** motivar, delegar, trabajar en equipo y capacidad para el desarrollo de las potencialidades de los empleados, socios y pares.

4.6. Perfil del emprendedor en los componentes TU-ICE

Para el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” el perfil del emprendedor es:

Una persona honesta, consciente de sí mismo, con un alto compromiso con su familia y conocimiento del contexto social, con capacidad de liderazgo para el cambio, una persona capaz de saber - saber, con capacidad de negociación, dispuesto al trabajo en equipo, a las alianzas, de comunicación abierta, y con la convicción de que es capaz de convertir una idea y un deseo en acto.

Pueden encontrarse matices importantes que dan lugar a la caracterización de tres perfiles de emprendedor, caracterizadas por tres actitudes:

- **El innovador:** corresponde con el perfil general, pero el conocimiento que tiene del negocio saber - saber y del contexto social y comercial le permite arriesgar, atreverse y desarrollar iniciativas

originales. Es persistente y arriesgado. Controla sus emociones y espera los resultados de sus esfuerzos a mediano plazo.

- **El gestor:** corresponde con el perfil general, pero asume la responsabilidad de enfrentar las crisis y solucionar los problemas, de ellas logra saber - hacer y lo aprovecha para otras actividades y para mejorar el negocio, enfrenta la incertidumbre y se motiva con el riesgo, crea metodología a sus ideas hasta convertirlas en actos para superar los problemas.
- **El negociador:** corresponde con el perfil general, pero sobre todo, es analítico, sabe dónde no ceder y hacer posturas convenciendo a los otros, genera confianza con su capacidad comunicativa abierta y asertiva, es seguro de sí mismo, gracias a su capacidad analítica, asume la responsabilidad de sus actos, equivocaciones y es persuasivo.

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

4.6.1. Indicadores emprendedores

		Emprendedor	
	Criterio		Indicador
AXIOLÓGICO Y EMOCIONAL	Innovador: habituado a recorrer nuevos caminos, arriesgado, con efectos originales y positivos. El conocimiento que tiene le da seguridad y le permite desarrollar nuevas iniciativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Su negocio se destaca por una nueva idea convertida en acto. • En su negocio hay servicios o productos que se diferencian de los de la competencia. • El negocio, los productos o los servicios se diferencian de los de la competencia por algún aspecto innovador (el empaque, un valor agregado, la etiqueta, información, etc.) • Proponen nuevos elementos o estrategias en el mercado • Crea ideas que antes no existían. • Busca la diferenciación de la competencia. • Encuentran soluciones prácticas a los problemas. • Sobre valora el éxito de la idea sobre el negocio. • El valor cognitivo prima sobre los demás. • Actitudinalmente son insatisfechos con el negocio. • Son persistentes frente al fracaso. • Siempre pone a prueba su invento con la realidad experiencial. • Son sensibles y receptivos frente al cambio. • Tiene habilidades comunicativas intrapersonales. • Conoce el contexto o el negocio de forma no convencional. 	
	Honestidad, responsabilidad, lealtad	<ul style="list-style-type: none"> • Publicidad confiable. No divulgar o comunicar publicidad engañosa sobre los productos y servicios que se ofertan (No engañar al cliente). • Productos y servicios con calidad. No “maquillar” alterar o falsificar las características de los servicios y los productos que se ofrecen para tomar ventaja con respecto al cliente. (Falsificar: fechas de vencimiento, marcas, especificaciones técnicas; vender productos en mal estado o prestar servicios que no cumplen su fin. Entre otras). • Comercialmente honesto. No decir mentiras para engañar al cliente. • Garantista. Respeta las garantías de los servicios y productos. • Ser legal. No engañar a las autoridades y mantenerse en el marco de la Ley y las normas. • Respetar la palabra y los acuerdos. No engañar a los pares (socios) con las características del negocio o la distribución de utilidades. 	
	Autoestima (Belzunce, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Usa herramientas y vestuario adecuado para la protección personal, preservar la salud y no alterar los servicios y productos que se ofertan) (Seguridad industrial). • Mantener una presentación personal agradable para los otros y para sí mismo (Cuerpo aseado y con olor agradable, vestuario en buen estado y no sucio). • Persistencia en la idea del negocio frente a los problemas y la adversidad. • Una de las principales estrategias de venta es la negociación. 	
	Capacidad para liderar el equipo de trabajo	Logra el compromiso de otros en el negocio. (Puede ser empleado, socio, familiar, amigo, pariente o colaborador)	

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

Emprendedor		
	Criterio	Indicador
TRABAJO	<p>Capacidad para trabajar de forma cooperativa y colaborativa</p> <p>Disposición para planear, organizar, analizar,</p> <p>Capacidad para valorar la competencia en el mercado.</p> <p>Delegar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La propiedad del negocio es de más de una persona • Hace parte de una organización social o en red • Usa herramientas de planeación (Cronogramas, calendarios, contabilidad, agendas, diarios) • Reconoce la competencia (Tiene una idea de la fortaleza y debilidades de la competencia) • No está solo en el negocio, asigna tareas al equipo de trabajo sin delegar la responsabilidad.
	<p>Negociador: Negociar implica saber dónde no ceder y hacer la postura sin agredir al otro. Un buen negociador se destaca por las siguientes habilidades comunicativas:</p> <p>Facilidad para entrar en relación con los otros.</p> <p>Reconocimiento y aceptación de las diferencias.</p> <p>Simpatía y cordialidad en el comunicar.</p> <p>Saber callar oportunamente - para escuchar al otro.</p> <p>Respeto a la libertad de expresión y de opinión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener proveedores fijos, con quienes hay acuerdos y convenios. • Tener clientes fijos. • Tener convenios y acuerdos con la competencia. • Tener socios con los que se comparte responsabilidades. • Saber delegar funciones a los colaboradores o empleados. • Tiene habilidades comunicativas intrapersonales. • Actitudinalmente Busca ser complaciente con terceros Los valores pragmáticos priman sobre los demás. • Exalta los valores agregados del producto o servicio • Tiene capacidad persuasiva. • Facilidad para entrar en relación con los otros. • Reconocimiento y aceptación de las diferencias. • Saber callar oportunamente - para escuchar al otro. • Reconocer los errores y las equivocaciones.
	Gestor	<ul style="list-style-type: none"> • Es pragmático, poco hablador - más acción centrado en el logro de resultados • valoración centrada al hacer - no teorizar - explicar • Es conocedor del ciclo productivo del negocio (Producto o servicios). • Es controlador del negocio • Es impecable en el hacer • Cuida su presentación personal • Es exigente en la imagen del negocio. • Trabaja en equipo.

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

4.6.2. Perfil de empleado

Cuando el perfil laboral es definido y concebido por un experto del área de recursos humanos, se puede definir como una hipótesis que busca caracterizar las competencias laborales que debe cumplir la persona que ocupa un cargo para el desarrollo de unas funciones o para la realización de productos o para alcanzar un cargo.

El perfil laboral da cuenta de las demandas de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y experiencia que se requiere para garantizar un alto desempeño laboral o profesional y el espíritu para mantener el empleo.

En síntesis, el perfil laboral debe reflejar las competencias laborales “duras”, los aspectos destacables de la formación académica, la experiencia laboral que ha permitido la construcción de un saber y los logros demostrables.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, «Es competente para el trabajo quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. Es capaz, por lo tanto, de resolver en forma autónoma y flexible, los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, y de colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo».

4.6.2.1. Denominación del perfil del empleado de los participantes en los componentes TU – ICE

El empleado se entiende como un trabajador con un alto sentido de pertenencia a la empresa u organización en la que trabaja, con un nivel de honestidad y responsabilidad con sus obligaciones

y derechos, con disponibilidad para aportar sus conocimientos y capacidades en pro del desarrollo personal y de la empresa.

En el caso de personas que no tienen una tradición con el empleo o que no han contado con estabilidad laboral, hacen parte de sus competencias laborales “blandas” la disponibilidad para generar confianza, mantenerse en el empleo, convencer y seguir orientaciones e indicaciones para el logro de las responsabilidades, metas y tareas asignadas.

Según teóricos como Glaser (1998), la actitud de los empleados se encuentra estrechamente relacionada con la satisfacción de sus necesidades culturales como la libertad, la pertenencia, el amor, la recreación y el reconocimiento. Glaser no considera las necesidades primarias de sobrevivencia, porque cuando una persona esta empleada se supone que las tiene satisfechas.

Según esto, la actitud de los empleados es diferente según las necesidades culturales insatisfechas.

Las competencias blandas, son habilidades sociales, comunicativas, actitudinales y valorativas que empoderan al empleado y a su vez tienen un efecto social con los grupos de trabajo, el contexto externo inmediato de la organización con la que se trabaja y la jerarquía inmediata.

Desde esta perspectiva, la competencia blanda es necesaria para desempeñar una responsabilidad social en la perspectiva política y ética. Esto sucede cuando el trabajador logra satisfacciones personales por el beneficio empresarial y social que genera como producto de su trabajo. No es meramente un asunto

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

to de desempeño exitoso de una función, es la satisfacción de haber contribuido con la empresa, la organización, el negocio y de generar un bienestar social.

La OCEDE (2010)⁶ citan a la Cedefop (2008), para diferenciar la habilidad como una capacidad de realizar tareas y solucionar problemas, mientras la competencia la consideran como la capacidad de aplicar los resultados de aprendizaje en un determinado contexto.

En este documento, hemos usado la palabra competencia y habilidad de forma indistinta.

Desde las perspectivas de las competencias blandas, un empleado que es capaz de mantener y lograr la empleabilidad con base en su honestidad, responsabilidad, capacidad de comunicación intrapersonal, puntualidad, honestidad y confianza es altamente competente.

Muchos estudios vienen mostrando que las personas que tienen competencias blandas bien desarrolladas y afianzadas logran la empleabilidad y en la mayor parte de los casos la mantienen, estas competencias transversales son. La honestidad, responsabilidad y la confianza.

En el marco de los componentes TU - ICE, el perfil específico de un trabajador para que consiga y mantenga un empleo se describe como una persona que sabe oír, aceptar sugerencias y recibir ayuda efectiva. Además de generar compromisos los cumple, tiene iniciativa y busca soluciones de forma responsable y no imprudente, genera aprendizaje a través de su trabajo y práctica gracias a su capacidad reflexiva y a su disponibilidad para el trabajo en equipo. Es un trabajador con un nivel de confianza en sí mismo y respetuoso y prudente con los demás, está disponible al cambio. Cuenta con una inteligencia intra e inter personal desarrollada y lo caracteriza su honestidad, responsabilidad y sencillez.

4. Indicadores cualitativos (TU – ICE)

4.6.3. Indicadores empleados

Empleado		
Indicador cualitativo		
Axiológico	<p>Responsabilidad Confidencialidad - prudencia Sencillo (Belzunce, 2010)¹</p>	<p>Cumple la jornada laboral de forma regular. (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Hace un uso adecuado de los bienes y materiales de trabajo. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Cumple sus funciones y se esfuerza por hacerlas lo mejor posible. (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Busca soluciones adecuadas a los problemas y las comunica a sus jefes o colegas. Sigue las normas, protocolos y procedimientos. Cuando desconoce un procedimiento o protocolo es prudente. Genera confianza. Es sencillo, prudente y mantiene la confidencialidad. Dice lo que siente</p>
	Honestidad	<p>Respetar los bienes de los otros y no los usa o toma de forma abusiva. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Afrontar las consecuencias de los actos sin recurrir a trampas. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) No actuar con hipocresía para obtener beneficios de terceros (jefes, dueños, compañeros de trabajo). . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación)</p>
	Puntualidad	<p>No hurta las propiedades de la empresa. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Llega puntual al inicio de la jornada de trabajo. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Cumple con las metas.</p>
	Autoestima	<p>Se destaca por su presentación personal. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación) Usa la ropa y equipo de seguridad para su protección personal. . (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación)</p>
	Capacidad para identificar el error propio y corregir	Tiene capacidad autocrítica. Cuando identifica un error lo corrige.
	Capacidad para liderar el equipo de trabajo	Tiene reconocimiento de las personas que trabajan con él o ella
	Capacidad para trabajar de forma cooperativa y colaborativa	A los compañeros les gusta trabajar con él o ella.
Comunicativas	Facilidad para entrar en relación con los otros	Es popular en la empresa u organización.
	Reconocimiento y aceptación de las diferencias	No tiene conflictos con los compañeros de trabajo, proveedores, jefes o dueños. (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación)
	Simpatía y cordialidad en el comunicar	Resulta agradable para sus compañeros y jefes
	Saber callar oportunamente	Escucha en silencio ordenes, orientaciones, recomendaciones y las sigue de forma autónoma.
	Respeto a la libertad de expresión y de opinión	Es aceptado y reconocido por personas diferentes a él. (No tienen anotaciones o llamados de atención que contradigan la afirmación)
Reconocer los errores y las equivocaciones	Ha reportado errores o equivocaciones a los colegas y superiores en la empresa.	

5.1. Distribución regional

Con el fin de validar el modelo pedagógico e identificar posibles competencias blandas se propone la siguiente cobertura regional para realizar los grupos focales a los participantes de los componentes TU - ICE.

- Norte de Santander,
- Costa Atlántica,
- Cundinamarca,
- Eje Cafetero,
- Meta,
- Antioquia,
- Valle.

Para validar el modelo pedagógico se propone la siguiente cobertura geográfica para los capacitadores o facilitadores:

- Cuatro de las regiones anteriores
- Selección de la población

Los grupos focales se desarrollarán a dos poblaciones: Capacitadores y participantes.

Los participantes se dividen en dos grupos, emprendimiento y empleabilidad.

Cada uno de los grupos debe contener como mínimo:

- Un adulto mayor de 40 años
- Un adulto menor de 40 años
- Un indígena
- Un afro
- Un desplazado
- Una persona en condición de discapacidad permanente.
- Una persona en pobreza extrema

En lo posible el grupo no debe ser mayor de 12 personas ni menor de 8 y se debe buscar un equilibrio proporcional de la participación de las personas en el programa por género. Esto es, si el 60% son mujeres, procurar que ese porcentaje se refleje en los participantes.

La anterior distribución poblacional no es una camisa de fuerza, pero en lo posible es conveniente que los grupos se puedan conformar con esa variabilidad.

La entrevista a profundidad se puede dirigir a máximo 4 coordinadores en el territorio nacional.

Para el caso de los capacitadores, se solicita la conformación de cuatro grupos de máximo 5 personas y mínimo 3 de cuatro regiones diferentes de la cobertura geográfica.

5. Plan muestral para valorar el modelo pedagógico de TU e identificar las competencias blandas para emprendedores y empleo

La prueba piloto de validación de los instrumentos obliga a cambiar la metodología del grupo focal por entrevista a profundidad, por lo que se requiere la entrevista individual o colectiva de por lo menos tres o cuatro personas en cuatro regiones del país.

Para el componente ICE, se entrevistarán hasta cuatro empleados, de forma directa en el lugar de trabajo, e cuatro regiones diferentes y se realizará una encuesta censal a los empleadores o en el caso que no sea posible, se propondría una muestra probabilística con un margen de error del 5%.

6.

Metodología de validación de los instrumentos

Cada uno de los instrumentos diseñados serán desarrollados por CETICS y el material para cada participante será preparado por la Corporación.

Para la validación de los instrumentos se solicita la conformación de un grupo de 10 a 12 participantes que en la actualidad se encuentren empleados o que hayan sido enganchados por el programa y un grupo de 10 a 12 emprendedores que hayan participado del programa.

Cualitativamente es importante que en los dos grupos en lo posible se mantenga un 30% como mínimo económicamente activo, esto es, que se encuentre empleado o con un negocio.

Los instrumentos serán aplicados procurando el mismo ambiente en el que los participantes recibieron la capacitación.

En cada sesión, se desarrollará la metodología asignada y se aplicarán los instrumentos diseñados.

Durante el proceso de implementación de la metodología, uno de las personas del equipo ira tomado nota y haciendo las observaciones necesarias para ajustar y corregir las imprecisiones de los instrumentos o retirado todas aquellas preguntas que no den la información que se solicite.

Las sesiones serán grabadas en video y con grabadora digital, para hacer un recuento y análisis.

Además de los participantes, capacitadores, también se realizará una entrevista a cuatro coordinadores zonales.

La encuesta a los empleadores se realizará un día diferente a la aplicación de las entrevistas y los grupos focales y se realizará vía internet.

En el momento el instrumento de encuesta no se encuentra estructurado plenamente, pero se espera que se encuentre listo para la próxima semana.

6.1. Agenda para la validación de instrumentos y metodología

8:00 a 8:15 a.m.	Presentación y entrega de materiales
8:15 a 9:15 a.m.	Taller capacitadores
9:15 a 10:00	Grupo focal Capacitadores
10:00 a 10:15	Descanso
10:15 a 12:00	Entrevista en profundidad (Coordinador, gestor, capacitador)
12:00 a 1:00	Almuerzo
1:00 a 1:15	Presentación
1:15 a 2:15	Grupo Focal Emprendedores
2:15 a 3:00	Profundización
3:00 a 3:15	Descanso
3:15 a 4:15	Grupo Focal empleados
5:15 a 5:00	Profundización.

7.

Metodología adoptada luego del proceso de validación

En el siguiente cuadro se detalla la región, población, tipo de muestra, instrumento y tiempo de aplicación:

Regiones	Población	Muestra	Instrumento	Tiempo
Norte de Santander, Costa Atlántica, Cundinamarca, Eje Cafetero, Meta, Antioquia, Valle.	Participantes (Emprendedores).	Como mínimo: 1 Indígena 1 Discapacidad permanente 1 Afro 2 Adultos de más de 40 años 2 Menores de 40 años 2 Personas en pobreza extrema 2 Desplazados. Distribución proporcional de hombre y mujeres según su participación en el programa. (Máximo 11 personas por grupo focal y mínimo 8), por región.	Estudio de caso, metaplan, grupo focal	Dos horas
		Tres o cuatro personas seleccionadas en el Grupo Focal.	Entrevista a profundidad	Una hora
	Coordinadores regionales	1 Coordinador por región, para un máximo de cuatro.	Entrevista a profundidad	Una hora
	Capacitadores o acompañantes	De tres a cinco capacitadores por región, en un máximo de cuatro regiones.	Exposición, metaplan y grupo focal	Tres horas
	Empleadores	Censal o probabilística en todo el ámbito nacional	Encuesta	30 minutos
	Empleados	Entrevista a cuatro empleados en cada región, para un máximo de 12	Entrevista a profundidad en el sitio donde labora. Puede ser individual o colectiva	Una hora

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

El proceso de validación de la metodología y de los instrumentos posibilitó la valoración y modificación de algunos instrumentos, la precisión del número de personas participantes en los grupos focales, ajustar el tiempo de cada sesión y sintetizar la aplicación de instrumentos.

Esta parte de informe corresponde al análisis y conclusiones de la jornada de validación realizada el día jueves 15 de agosto del presente año.

A continuación se presenta la metodología y los instrumentos definitivos que se aplicarán en el estudio fenomenológico descriptivo para validar la metodología de formación del Componente TU y obtener información relevante sobre las competencias blandas de las personas registradas en el componente TU - ICE.

7.1. Capacitadores y Coordinador Regional Componente TU

Objetivo: Valorar el nivel de comprensión del modelo pedagógico implementado en el componente TU y conocer el nivel de apropiación de la Metodología de Aprendizaje por Experiencia y la comprensión del concepto “Competencias blandas” por parte del grupo de capacitadores.

Metodología: Se realizará un estudio de orden fenomenológico descriptivo a partir de la experiencia subjetiva de cada una de las capacitadoras encargadas de desarrollar los talleres del componente TU.

Con el fin de conocer por parte de las capacitadoras, el

proceso de organización, implementación y evaluación de cada uno de los talleres se solicitará a una de las capacitadoras que exponga la forma como: planean, organizan e implementan cada uno de los talleres. En cada región, se solicitará que expongan uno de los 17 talleres que tienen como contenido competencias blandas, excepto el primero, el cual se descarta.

Una vez finalizado el taller, siguiendo la técnica del Metaplan, se solicitará a cada capacitadora que escriba la respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo planea el desarrollo de cada taller?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Cómo sabe que le entendieron?

Posteriormente se realizará un grupo focal, el cual estará orientado por las preguntas guía que se presentan en el instrumento.

Tamaño del grupo: el taller y el grupo focal se desarrollará con un grupo de mínimo tres, máximo cinco capacitadoras o capacitadores.

Tiempo: el tiempo máximo para el desarrollo del taller y del grupo focal es de dos horas y media.

7.1.1. Instrumentos aplicados a capacitadores

7.1.1.1. Instrumento Metaplan o Matriz participativa

Descripción del instrumento: En un lugar visible y de fácil acceso para los participantes, preferible-

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

mente en un muro, se pega una cartelera con tres filas encabezadas con una pregunta, cada una.

A cada participante se le hace entrega de tres bloques de papel, del mismo color, con pegante auto adherible y un marcador de color negro. El color diferenciará a cada una de las participantes.

Cada participante deberá escribir la respuesta personal a cada una de las tres preguntas que encabeza cada columna y adherir el papel con su nombre en la cartelera.

¿Cómo planea el desarrollo de cada taller?	¿Cómo lo hace?	¿Cómo sabe que le entendieron?

Cuando todas las participantes hayan escrito por lo menos una respuesta a cada pregunta, se iniciará el grupo focal.

7.1.2. Instrumento quía grupo focal

El grupo focal se comenzará a introducir con base en las respuestas que escriban en la cartelera las capacitadoras o los capacitadores, según corresponda.

Posteriormente, se buscará una profundización con base en los siguientes interrogantes:

Énfasis del grupo focal: Valorar el proceso de transferencia del modelo pedagógico del componente TU, valorar el dominio que han logrado del tema de competencias blandas y del conocimiento de los participantes en los procesos de formación y valorar el nivel de comprensión del modelo pedagógico del componente TU.

¿En qué consiste el Ciclo de Aprendizaje por Experiencia (CAE)?
El ciclo de aprendizaje por experiencia plantea una etapas ¿Cuál considera es la más importante para los participantes en los talleres?
¿Qué técnica participativa empleó para lograr que las personas partieran de su propia experiencia?
¿Cómo ayudó a los participantes en los talleres a expresar sus emociones?
¿Cuáles son las características del modelo pedagógico del componente TU?
¿Qué estrategias metodológicas empleó para favorecer los estilos de aprendizaje de los participantes?
¿Cuáles son los estilos de aprendizaje más generalizados en los participantes de la región en los que participó como facilitador?
¿Cuáles son las competencias blandas más representativas y generalizadas de los participantes de la región?
¿Cuál es la intención educativa del tema que se ha presentado?
¿Cuáles son las competencias blandas que se trabajan en el taller?
¿Cuál es su rol en el proceso de formación?
¿Cuáles son los principios metodológicos del CAE?
¿Qué sugerencia tiene para mejorar el proceso de transferencia?
¿Qué sugerencias tiene con respecto al tiempo de los talleres y del programa?
¿Cómo cree usted que se podría mejorar el proceso de formación de los participantes, para lograr una mejor implementación en la práctica de sus aprendizajes?

Nota: Las preguntas con color rojo, representan ejes indispensables que se deben indagar y profundizar en el grupo focal.

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

Las respuestas de los participantes deberán ser grabadas.

7.1.3. Entrevista de profundización coordinador regional

La entrevista al coordinador o coordinadora regional se realizará tal y como se había previsto inicialmente.

La entrevista se aplicará una vez finalizado el taller y el grupo focal con los capacitadores o capacitadoras.

El entrevistador deberá iniciar la entrevista con base en las respuestas más relevantes obtenidas en el grupo focal de los capacitadores o capacitadoras.

El desarrollo de la entrevista deberá abordar las preguntas que se presentan en el instrumento guía y ésta deberá ser grabada.

Antes de iniciar la entrevista, es indispensable solicitar la autorización para la grabación de la misma.

7.1.3.1. Instrumento de entrevista coordinador regional

¿Qué procedimiento empleó para capacitar a los facilitadores o capacitadores?
¿Con qué criterios se seleccionaron los facilitadores?
¿Cuál considera el material de apoyo más adecuado para la formación de las competencias blandas de los participantes?
¿En qué consiste el Ciclo de Aprendizaje por Experiencia (CAE)?
¿Qué técnicas participativas enseñaron a los facilitadores para lograr que las personas partieran de su propia experiencia?
¿Qué estrategias emplearon para que los facilitadores aprendieran a diferenciar los estilos de aprendizaje de los beneficiarios del componente TU?
¿En qué consiste la orientación individual de los participantes?
¿Cuál es la intención educativa del modelo pedagógico del componente TU?
¿Cuáles son las estrategias de acompañamiento y orientación que emplea con el grupo de capacitadores?
¿Qué sugerencias tiene para mejorar el proceso de transferencia?
¿Qué recomendaciones tiene para mejorar el modelo pedagógico del componente TU?
¿Qué hacer para que el proyecto sea más efectivo?

Nota: Las preguntas resaltadas con color rojo, son ejes que se deben abordar en la entrevista.

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

7.1.4. Cambios realizados

Atendiendo el número de capacitadores por cada región se reduce el número de participantes en el taller y el grupo focal de 12 a tres o máximo cinco.

Se suspende la entrevista de profundidad con dos de los participantes del grupo focal.

Las preguntas de la entrevista de profundización se ajustan y se usan como preguntas guía para el grupo focal.

7.2. Proceso de formación componente TU

7.2.1. Grupo focal para participantes emprendedores

Con base en la jornada de validación de la metodología y de los instrumentos, la metodología que se adopta es la siguiente:

Objetivo: Valorar el nivel de comprensión e interiorización de la competencias blandas que caracterizan a cada uno de los participantes y de su capacidad crítica para visualizar o proponer otras competencias blandas, que a juicio de los participantes se debe introducir en los talleres de formación.

Metodología: Se realizará un estudio de orden fenomenológico descriptivo a partir de la experiencia subjetiva de cada una de los emprendedores participantes y se buscarán conclusiones colectivas con base en los resultados del grupo focal.

La sesión inicia con la presentación de un caso, el cual debe ser expuesto a los participantes de la mejor forma posible y con el objetivo de llamar su atención.

Una vez relatado el caso, a cada participante se le suministran tres bloques de papel con auto adhesivo, cada uno de color diferente, y un marcador de color negro.

En un lugar visible para todos y accesible, se coloca una cartelera con tres columnas encabezadas por las siguientes preguntas:

- ¿Qué características personales hacen que funcione el negocio de Sebastián?
- ¿Usted en que se parece a Sebastián?
- ¿Usted en qué se diferencia de Sebastián?

Cada participante deberá escribir una idea o una respuesta en cada hoja y pegarla en la columna correspondiente. Una vez las personas hayan finalizado de dar respuesta a cada interrogante, la persona encargada del ejercicio, iniciará una reflexión colectiva en la que hará énfasis en aquellos aspectos más comunes y en las particularidades de las respuestas.

Posteriormente, aprovechando el nivel de concentración que se realizará un ejercicio de memoria semántica, en el que a todo el grupo de participantes se le presentará un cartelera con 17 valores, actitudes o sentimientos trabajados en los diferentes talleres. La lista se presentará por espacio de 17 segundos y se retirará.

Al mismo tiempo que se presenta la cartelera se realizará una lectura en voz alta de cada uno de ellos.

Posteriormente, cada persona entregará en una hoja de papel el listado de los valores, sentimientos y actitudes que recuerda.

Con esta información se dará inicio al grupo focal.

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

El grupo focal se enfocará a profundizar sobre los siguientes aspectos:

- Competencias blandas tratadas en los talleres o que valoran, que más dificultades han tenido en llevar a la práctica cotidiana.
- Competencias blandas que los caracterizan y de las que se sienten orgullosos.
- Competencias blandas que aprendió a valorar luego del proceso de formación en el componente TU
- Valoración de las competencias de legalidad, honestidad, puntualidad, responsabilidad.

Tamaño del grupo: el taller y el grupo focal se desarrollará con un grupo máximo de diez participantes, cuidando que la población represente la máxima diversidad posible, de las personas que se inscribieron y participaron del proceso.

Tiempo: el tiempo máximo para el desarrollo del taller y del grupo focal es de dos horas y media.

7.2.2. Instrumentos

7.2.2.1. Caso Sebastián

Cuando Sebastián Salcedo Rojas inició el negocio, su idea era ofrecer todo al cliente. El eslogan de su negocio es: El diseño de su imagen corporativa no la volveré a repetir con ningún cliente. La suya será única y original. Sebastián se dedica a diseñar, fabricar y montar avisos de negocios.

Con el primer trabajo se demoró más de lo previsto, invirtió más tiempo del esperado. Al final el cliente quedó satisfecho, aunque no ganó, tampoco perdió, prácticamente el dinero que recibió lo gastó en materiales y en su sustento. Con los siguientes trabajos, empezó a encontrar carpinteros, escultores, pintores, diseñadores gráficos y todo tipo de profesionales artísticos.

Sigue en el mismo local pequeño, pero cuenta con más de 30 proveedores con los que tiene diferentes tratos. Él siempre crea e idea los avisos publicitarios de sus clientes y cuenta con una base de datos o directorio en el que guarda en un archivo con mucha atención y cuidado los más de 500 avisos que ha diseñado en los dos últimos años.

Cuando surge un nuevo negocio y hay alguna novedad por incumplimiento de sus proveedores o porque no lo pueden realizar, tiene que buscar y encontrar un nuevo proveedor. Por lo general sus proveedores se esfuerzan por lograr llevar a cabo las ideas de Sebastián, ellos saben que él paga bien y que Sebastián es un buen cliente.

Sin embargo, Sebastián tiene que controlar sus emociones con mucha frecuencia, hay momentos en los que sufre, porque no siempre los proveedores cumplen los tiempos acordados.

Al principio Sebastián había creado un sistema de incentivos económicos para los proveedores que cumplieran con los tiempos, los materiales y la calidad del trabajo, pero finalmente decidió pedir garantías con póliza. Ahora, Sebastián creó su marca “Aviso único” y para dejar de sufrir planea ampliar su local de 9 metros cuadrados por una bodega de 3.000 metros cuadrados y contratar a algunos de sus proveedores como empleados, porque su nuevo eslogan es “todo lo hacemos nosotros”

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

7.2.2.2. Metaplan o matriz participativa caso Sebastián

Descripción del instrumento: En un lugar visible y de fácil acceso para los participantes, preferiblemente en un muro, se pega una cartelera con tres filas encabezadas con una pregunta, cada una.

A cada participante se le hace entrega de tres bloques de papel, de diferente color, con pegante auto adherible y un marcador de color negro. Se asigna un color para cada columna.

Cada participante deberá escribir la respuesta personal a cada una de las tres preguntas que encabeza cada columna y adherir el papel a la cartelera, cuidando que su nombre quede escrito en la respuesta.

¿Qué características personales hacen que funcione el negocio de Sebastián?	¿Usted en que se parece a Sebastián?	¿Usted en qué se diferencia de Sebastián?

Cuando todas las participantes hayan escrito por lo menos una respuesta a cada pregunta, se iniciará la siguiente actividad.

7.2.2.2. Cartelera con listado de valores, actitudes y sentimientos

Competencias blandas

*Honesto
Tolerante
Iniciativa
Cambio
Oportunidades
Riesgo
Error
Trabajo en equipo
Negociar
Legal
Persistente
Puntual
Responsable
Sincero
Honrado
Cumplido
Pulcro
Agradable
Simpático
Líder
Cordial*

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

7.2.2.4. Grupo focal participantes emprendedores

Con base en la participación de cada una de las personas, el grupo focal se concentrará en profundizar sobre los siguientes aspectos:

El grupo focal se enfocará a profundizar sobre los siguientes aspectos:

Competencias blandas tratadas en los talleres o que valoran, que más dificultades han tenido en llevar a la práctica cotidiana.

Competencias blandas que los caracterizan y de las que se sienten orgullosos.

Competencias blandas que aprendió a valorar luego del proceso de formación en el componente TU.

Valoración de las competencias de legalidad, honestidad, puntualidad, responsabilidad.

Competencias blandas que le gustaría se tratarán en los próximos programas de formación.

El grupo focal se iniciará, mostrando a los participantes los valores, sentimientos o características personales que más recuerdan los participantes, con base en la actividad de memoria semántica.

En este punto se busca, que los participantes se esfuercen por mostrar los valores o las características personales que más dificultades le ha causado interiorizar en sus negocios y vida cotidiana. Para esto es muy importante, presentar al grupo dilemas entre los valores y situaciones de exigencia personal.

7.3. Proceso de formación componente ICE

La jornada de validación de la metodología y de los instrumentos para obtener información de parte de los participantes en el componente ICE, sugiere que no es conveniente realizar un grupo focal o programar una actividad colectiva, por lo que se sugiere la realización de entrevistas personales o colectivas, según las circunstancias.

La metodología y los instrumentos se caracterizan a continuación:

Objetivo: Valorar el nivel de interiorización en la práctica como empleado o empleada de las competencias blandas y la valoración que los participantes hacen al programa.

Metodología: Se realizará una entrevista de profundización sobre la experiencia personal y subjetiva de cada entrevistado en el proceso de capacitación y en el proceso de empleabilidad de los componentes TU - ICE.

La entrevista personal se enfocará a conocer la experiencia en el proceso de formación, si es que la persona participó en él y en el proceso de empleabilidad, en el que se profundizará sobre los aspectos que caracterizan la empleabilidad en el contexto de las competencias blandas. La entrevista, también se enfocará a conocer la condición laboral y social de las personas según sus diferencias culturales (indígenas, afros, desplazados, entre otros). Por lo anterior, se procurará que la entrevista se realice a la mayor diversidad de personas posibles.

Tamaño del grupo: se buscará realizar por lo menos cuatro entrevistas, lo ideal es lograr que entre la muestra se encuentre por lo menos dos mujeres, un indígena o afro o una persona en condición de discapacidad permanente.

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

Tiempo: El tiempo máximo para cada entrevista se estima en 45 minutos.

7.3.1. Instrumento de entrevista

La entrevista debe iniciar solicitando a cada participante que de forma breve exponga el proceso como se “engancho” o logro el empleo.

Posteriormente, el entrevistador, buscará que la persona compare las características del empleo formal que tiene con otras experiencias laborales.

En el desarrollo de la entrevista, se debe indagar por el grupo familiar, las características, responsabilidades y afectos.

En el marco de la entrevista, se buscará la profundización en las características del comportamiento de la persona en la vida laboral y se buscará conocer el comportamiento, valores y sentimientos que las personas valoran o consideran una dificultad.

La entrevista deberá realizar un énfasis importante en el componente de enganche, por lo que se indagará por las condiciones del trabajo, el horario, las exigencias de puntualidad, legalidad, honestidad, autoestima, suficiencia en las actividades asignadas y el nivel preparación de la persona para asumir los restos impuestos.

7.3.2. Instrumento de encuesta dirigida a empresarios

La encuesta se aplicará al total de los empleadores vinculados al componente ICE y se aplicará a través de Internet, de forma tal, que su sistematización se pueda realizar sin mucha dificultad.

En el caso que no sea posible realizar la encuesta al censo de empleadores, se buscará una muestra probabilística representativa con un margen de error de máximo el 5%.

Objetivo: Identificar el nivel de valoración que los empleadores hacen de los empleados vinculados a través del componente ICE.

Identificar las posibles competencias que se deben involucrar en el proceso educativo de los componentes Tu e ICE.

Encuesta dirigida a empleadores

Razón social de la empresa: _____

Región o regiones en las que ha vinculado trabajadores a través del programa ICE: _____

Esta es una encuesta dirigida a los empresarios vinculados al programa Incentivo a la Capacitación para el Empleo (ICE) que tiene por objetivo conocer la percepción que tienen de las personas que han sido vinculadas a través del programa y las preferencias de los empleadores con el fin de introducir la mejoras que resulten del análisis de la información.

Señor empresario o representante de éste, la encuesta se ha organizado en 8 solicitudes de categorización, donde cuatro representa siempre el mayor valor.

Los primeros cinco puntos se refieren a las características de las personas que se han empleado a través del programa ICE y las tres últimas a las preferencias de la empresa.

Agradecemos el tiempo dedicado a este ejercicio, el cual estimamos de treinta (30) minutos.

Al final de la encuesta, hemos reservado un espacio para que la persona que diligencia la encuesta, si lo considera necesario, no haga las observaciones que considere pertinentes para mejorar el componente ICE.

7. Metodología adoptada luego del proceso de validación

Ordene o categorice de 1 a 4, según el nivel de importancia para la empresa. Donde 4 representa la mayor importancia.	
1. En orden de importancia para la empresa, señale la valoración de las características de las personas que ingresan a través del programa Incentivo a la Capacitación para el Empleo (ICE)	
a.	La formación a la medida de las personas
b.	La contribución social al empleo
c.	El seguimiento que reciben las personas por parte del programa
d.	El nivel de honestidad y responsabilidad de las personas vinculadas a través del ICE
2. En orden de importancia, las mayores dificultades del programa de Incentivo a la Capacitación para el Empleo (ICE) son:	
a.	La intervención de aliados como el SENA
b.	El tiempo de gestión para vincular a los trabajadores
c.	El proceso de seguimiento que recibe cada trabajador por parte del programa
d.	La flexibilidad que existe para vincular población vulnerable
3. En orden de prioridad, en qué aspectos debe mejorar el programa de Incentivo a la Capacitación para el Empleo (ICE)	
a.	Visibilidad y posicionamiento del programa (ICE)
b.	Tiempo de vinculación de las personas a la empresa
c.	Formación en competencias blandas de las personas (Actitudes, intereses, valores)
e.	Cumplimiento en los compromisos con las personas vinculadas al programa (ICE)
4. En orden de importancia, valore las características más destacables de las personas vinculadas a la empresa a través del programa ICE	
a.	Responsabilidad con las obligaciones laborales
b.	Honestidad con los bienes de la empresa y de sus compañeros de trabajo
c.	Nivel de autoestima de las personas
d.	El nivel de cualificación de las personas

5. En orden de importancia, señale las actitudes que la empresa más valora de sus empleados en general	
a.	Respeto por las normas de la empresa
b.	Sentido de pertenencia a la empresa
c.	Capacidad de autogobierno del empleado
d.	Reconocimiento de la autoridad y los valores de la empresa
6. En orden de importancia, señale los valores que la empresa resalta en sus empleados	
a.	Legalidad
b.	Responsabilidad con la puntualidad y los horarios de trabajo
d.	Honestidad con los bienes de la empresa y de los trabajadores
e.	La integridad personal, protección de la salud y la vida de cada trabajador.
7. En orden de importancia, señale las competencias interpersonales de mayor valor para la empresa	
a.	Trabajo en equipo
b.	Disponibilidad a la colaboración
c.	Compromiso con la seguridad propia y de los compañeros de trabajo
d.	Cordialidad y amabilidad con los colegas y demás personas de la empresa
8. En orden de importancia, señale las competencias comunicativas de mayor valor para la empresa	
a.	Facilidad de relación con las personas
b.	Saber callar oportunamente
c.	Respeto por la libertad de opinión y expresión de los otros
d.	Lectura receptiva de la simbología de la empresa
9. Observaciones:	

Referencias bibliográficas

Not, Luis (1983). Las Pedagogías del Conocimiento. Fondo de Cultura Económica. México.

Vargas H. Miguel Angel. 2000 y otros. Competencias Comunicativas Escenarios de la comunicación. CEDAL

(Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014). Citado por: Guía Operativa y Metodológica Trabajemos Unidos - TU. Departamento para la Prosperidad Social

DPS. Guía operativa y metodológica Trabajemos Unidos - TU

Gardner, H. (1998). Inteligencias múltiples. Buenos Aires (Argentina): Paidós

OCDE (2010). Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE. Instituto de Tecnologías Educativas. Gobierno de España.

Belzunce Michael de José y otros 2011. Guía de competencias emocionales para directivos. ESIC.

Belzunce, Michael de José y Dandila Ignacio. (2011). Guía de competencias emocionales para directivos. ESIC, Madrid.