

**EL REDISEÑO DEL CONTENIDO CURRICULAR DEL PROGRAMA DE
DERECHO: UNA PROPUESTA PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER, BASADO EN LAS
NECESIDADES DEL CAMPO LABORAL.**

LINA MARIA ACEVEDO SANTOS

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DERECHO
EL SOCORRO
2021

**EL REDISEÑO DEL CONTENIDO CURRICULAR DEL PROGRAMA DE
DERECHO: UNA PROPUESTA PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER, BASADO EN LAS
NECESIDADES DEL CAMPO LABORAL.**

LINA MARIA ACEVEDO SANTOS

TESIS

Director(a)

AMANDA PARRA CARDENAS

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DERECHO
EL SOCORRO
2021

ACEPTACIÓN

Nota de aceptación

Firma Jurado

Firma Jurado

El Socorro Santander

DEDICATORIA

A mi familia,

Nadie sabe más de los esfuerzos, sacrificios y logros que mis padres, quienes han estado de forma incondicional brindando su apoyo en este gran esfuerzo y ahora un sueño hecho realidad.

A mis abuelas,

Que con su gran sabiduría y enseñanza iluminan el camino de mi vida.

A mis hermanos,

Que con su ejemplo son la luz de vida actual y esperanza del mañana.

A ti,

Gracias por el apoyo, comprensión y confianza que me has dado en momentos difíciles.

AGRADECIMIENTOS

Doy GRACIAS a Dios, tu amor no tiene fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda.

Doy GRACIAS a mi familia entera, a mi mamá, por haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino, a mi papá, quien me ha iluminado con su ejemplo motivándome siempre a luchar por mis ideales, orientándome a vivir bajo los principios y valores humanos. A mis hermanos, por demostrarme que el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro.

Doy GRACIAS a mi directora de tesis, quien supo en cada momento como orientar desde su sabiduría y buen consejo, que hoy constituyen la base de mi vida profesional.

TABLA DE CONTENIDO

1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1	Descripción del problema	14
1.2	Formulación del problema	16
2	JUSTIFICACIÓN	16
3	OBJETIVOS	18
3.1	General	18
3.2	Específicos	18
3.2.1	Identificar si las competencias laborales requeridas por los empresarios son acordes a las competencias contempladas en los contenidos curriculares de los programas académicos de Derecho de instituciones de educación superior.	18
3.2.2	Determinar la importancia de incluir en los contenidos curriculares las competencias laborales requeridas para su formación y ubicación en el mundo laboral.....	18
3.2.3	Formular las competencias laborales requeridas por los empresarios dentro de los contenidos curriculares	18
4	ALCANCE	18
5	HIPÓTESIS	19
6	DISEÑO METODOLÓGICO.....	19
6.1	Tipo de investigación.....	19
6.2	Metodología de la investigación	19
6.2.1	Técnicas de recolección de información.....	20
6.2.2	Pasos Utilizados para este método de Investigación	20
6.3	Universo, Población y Muestra	20

6.3.1	Universo	20
6.3.2	Población.....	20
6.3.3	Muestra.....	21
7	MARCO REFERENCIAL.....	21
7.1	MARCO ANTECEDENTES	21
7.1.1	Ejemplos de proyectos similares	22
7.2	MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL.....	26
7.2.1	Competencias de formación y los estudios realizados	26
7.2.2	Competencias de formación que demandan los empleadores a las Instituciones de Educación Superior.....	27
7.3	MARCO JURIDICO	30
7.4	MARCO METODOLÓGICO	31
8	Capítulo I. PONDERACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LAS CONTENIDAS EN LOS CURRICULOS DE LOS PROGRAMAS DE DERECHO.....	33
8.1	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	35
8.1.1	Aplicación de instrumentos y recolección de información en el sector público.....	37
8.1.2	Aplicación de instrumentos y recolección de información en el sector privado.....	47
8.1.3	Correlación de los instrumentos y recolección de información en el sector público y privado.....	54
9	Capitulo II. CONTENIDOS CURRICULARES Y SU IMPORTANCIA FRENTE A LAS COMPETENCIAS LABORALES.....	59
9.1	Relación entre los contenidos curriculares, las competencias de formación y los resultados de aprendizaje.....	60

9.1.1	Propuesta del contenido curricular por competencias	60
9.1.2	El diseño curricular como parte de la formación agregado a la titulación académica.....	64
9.1.3	Identificación de las competencias laborales.....	64
9.1.4	Las competencias de formación, su evaluación y la equivalencia con los resultados de aprendizaje	68
10	Capítulo III. COMPETENCIAS LABORALES REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS ABOGADOS EN COLOMBIA.....	74
11	CONCLUSIONES	78

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tabla poblacional	21
Tabla 2. Marco metodológico	31
Tabla 3. Estudio de currículos con identificación de competencias en general de las IES en los programas de Derecho	34
Tabla 4. Competencias identificadas en los programas de Derecho que serán objeto de estudio y análisis	35
Tabla 5. Convención para los perfiles de formación del Gráfico 6	39
Tabla 6. Perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector público	42
Tabla 7. competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de la entidad del sector público	43
Tabla 8. Convención para las competencias del Gráfico 7.	45
Tabla 9. Perfiles de abogados asociados a las necesidades del sector privado ...	50
Tabla 10. competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de las entidades del sector privado	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Graduados de programas de Derecho VS Graduados cotizantes en áreas del Derecho en Colombia (2001 a 2018).....	15
Gráfico 2. Modelo IPT (Instructional Perfomance.....	23
Gráfico 3. Modelo TTTI –St. Xavier.	24
Gráfico 4. Necesidades que tienen las entidades del sector público y privado en el área del Derecho.....	36
Gráfico 5. Necesidades que tienen las entidades del sector público en el área del Derecho.....	38
Gráfico 6. Perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector público	40
Gráfico 7. Competencias de formación que identificaron las entidades en los profesionales del Derecho.....	46
Gráfico 8. Necesidades que tienen las entidades del sector privado en el área del Derecho.....	47
Gráfico 9. Perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector privado.....	49
Gráfico 10. Competencias de formación que identificaron las entidades del sector privado en los profesionales del Derecho	52
Gráfico 11. Necesidades que tienen las entidades del sector público y privado. ..	54
Gráfico 12. perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector público y privado.....	56
Gráfico 13. Competencias de formación que identificaron las entidades del sector público y privado en los profesionales del Derecho	57
Gráfico 14. competencias del profesional del Derecho esperadas por los empleadores del sector público y privado	65
Gráfico 15. competencias que proponen los empleadores del sector público y privado para que se desarrollen en los programas de Derecho.....	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Enfoque general del desarrollo curricular por competencias.....	63
Figura 2. El rediseño del contenido curricular del programa de Derecho como respuesta a las necesidades del campo laboral, una mirada desde las competencias de formación y los resultados de aprendizaje	76

RESUMEN

Este proyecto de investigación tiene como objetivo aproximarse al diseño de una estructura curricular por competencias de formación identificadas desde las necesidades del campo laboral, con una visión ecléctica desde las competencias de formación hasta los resultados de aprendizaje, como una propuesta para las Instituciones de Educación Superior. Para ello se realiza una investigación cualitativa descriptiva, exploratoria y propositiva, fundamentada en análisis, documental y estadístico. Como conclusión se resaltan las necesidades del campo laboral y su inserción en los contenidos curriculares de los programas de Derecho, como una propuesta a desarrollarse en el proceso de formación que propenda por el mejoramiento continuo.

PALABRAS CLAVES

Competencias; Competencias de formación; Resultados de aprendizaje; Diseño; Modelo; Currículo

ABSSTRACT

This project aims to approach the design of a curricular structure for training competencies identified from the needs of the labor field, with an eclectic vision from training competencies to learning outcomes, as a proposal for Higher Education Institutions. For this, a descriptive, exploratory and propositional qualitative research is carried out, based on analysis, documentary and statistical. In conclusion, the needs of the labor field and its insertion in the curricular contents of Law are highlighted, as a proposal to be developed in the training process that promotes continuous improvement.

INTRODUCCIÓN

El informe Tuning para América Latina, en el que participaron 62 universidades de 18 países del subcontinente, propone una lista de competencias genéricas para la región, que hemos dividido en cuatro áreas de desarrollo: a) disposición intelectual, b) contexto social, c) contexto académico y, d) contexto subjetivo.

las necesidades de cada uno de ellos. Sin embargo, frente a la complejidad de las relaciones humanas, la globalización con sus ramificaciones, la expansión de mercados de bienes y servicios y los avances tecnológicos que facilitan la comunicación y la realización de negocios nacionales e internacionales, se ha demostrado la necesidad de la aplicación y el estudio del Derecho, como ciencia y como disciplina, en contextos menos delimitados, más amplios, en contextos universales. (Clavijo, 2015)

Ahora, el Proyecto Tuning para Latinoamérica propone un conjunto de competencias específicas de la profesión. En este caso las universidades participantes en el proyecto aportaron sus propuestas que posteriormente se sometieron a discusión y de esta forma se llegó a un consenso sobre una lista de competencias específicas para el Derecho; una vez establecido un consenso sobre la lista de competencias se realizó una consulta con académicos (20,44 %), empleadores (18,86 %), estudiantes (38,40) y graduados (22,29 %), de la profesión y con ello se determinó el orden de importancia de las competencias.

Esta investigación pretende y basado en todas las referencias expuestas validar las competencias profesionales requeridas por los empleadores y que deben consolidar los programas de las instituciones de educación superior en su contenido curricular, y la forma en como estas deberían consolidarse, además de plantear el rediseño del contenido curricular del derecho como una propuesta para las instituciones de educación superior del departamento de Santander, basado en las necesidades del campo laboral.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Con la elaboración del Meta – Perfil del profesional en Derecho para América Latina, del proyecto Tuning, para el área de Derecho (2011 – 2014), se ha logrado evidenciar la poca pertinencia de los modelos de educación de las ciencias jurídicas disponibles para el continente de Latinoamérica a las demandas reales de las carreras profesionales, es decir, se ha evidenciado que los contenidos curriculares de los programas de Derecho no corresponden con las competencias que deben integrarse en el contexto de las demandas profesionales y esto, no permite una contribución real en el avance de las relaciones jurídicas entre personas, instituciones, sistemas políticos, económicos, sociales y culturales.

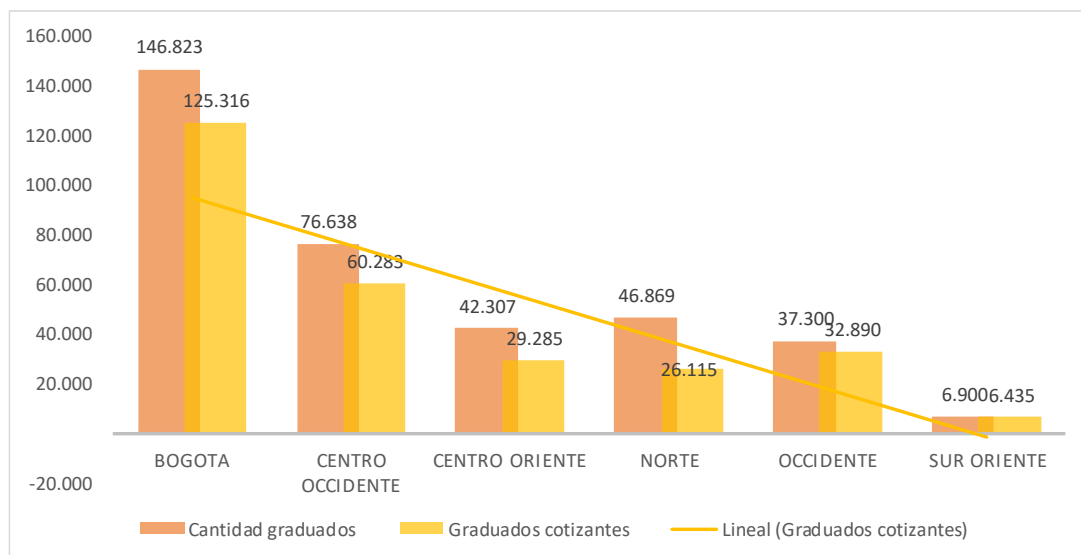
La gran mayoría de los graduados en Derecho de los países de América Latina, la formación teórica y práctica que reciben durante los cinco años de su formación superior jamás será utilizada en la profesión o profesiones que desempeñarán posteriormente a su graduación. Paradójicamente, aquellos que optan por las profesiones vinculadas a la carrera de Derecho, también se darán cuenta del hecho de que, aun habiendo concluido la formación de grado, en la mayoría de los casos, ésta no ha ofrecido una preparación básica, en términos teóricos o prácticos, para los desafíos profesionales con los cuales ahora se enfrentan. (Pablo Beneitone, 2014)

Con los nuevos cambios que trae consigo la modernización podemos ver que actualmente los profesionales se enfrentan a retos como son: la justicia digital, la protección de datos, la modernización de los sistemas judiciales en el mundo, la implementación de las nuevas tecnologías, la inclusión de retos como son: la inclusión social, la capacidad de adaptarse constantemente y la formación de profesionales capaces de enfrentar problemáticas globales. El mundo del derecho es tan amplio que va más allá de enseñar cómo elaborar demandas, o

como se realizan derechos de petición, el profesional en derecho de adquirir competencias que están en orden con la actualidad del mundo y la modernización.

Actualmente los contenidos curriculares de los programas de derecho, no tienen las competencias profesionales requeridas en el campo laboral y es fácil evidenciarlo pues de acuerdo a los datos suministrados por el Observatorio Laboral para la Educación en Colombia (OLE), el 79% de los egresados de programas de Derecho se encuentran cotizando en áreas afines a su carrera, esto en el periodo de graduación comprendido entre el 2001 a 2018, es decir que 76.513 egresados de programas de derecho en Colombia no se encuentran laborando en áreas afines a la carrera profesional que estudiaron.

Gráfico 1. Graduados de programas de Derecho VS Graduados cotizantes en áreas del Derecho en Colombia (2001 a 2018).



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (12/11/2020)

Respecto del departamento de Santander, el 71% de los graduados en programas de Derecho se encuentran cotizando y laborando en áreas afines a su carrera profesional, es decir que 6.118 de los graduados no se encuentran ejerciendo su carrera profesional.

De acuerdo a lo anterior es necesario repensar las competencias de formación que deben contemplar los contenidos curriculares de los programas de Derecho, buscando una pertinencia con el campo laboral y con las competencias profesionales, en otro sentido, los contenidos curriculares deben salir de la ambigüedad y modernizarse de acuerdo a las nuevas tecnologías, a la globalización, logrando formar profesionales íntegros y que desarrollen competencias que le permitan desempeñarse con mayor propiedad en el campo laboral.

La poca pertinencia de los contenidos curriculares de los programas académicos de derecho de las Instituciones de Educación Superior en el departamento de Santander, causa que los egresados no cuenten con las competencias requeridas por los empleadores en el campo laboral.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las competencias profesionales requeridas por los empleadores y que deben consolidar los programas de Derecho de las instituciones de educación superior en su contenido curricular?

2 JUSTIFICACIÓN

La revolución científico – tecnológica propiciada por la globalización y el surgimiento de la sociedad de la información y del conocimiento ha ejercido una gran influencia en la transformación de las instituciones educativas, particularmente las instituciones de educación superior (IES) (Yasmín Ivette Jiménez Galán, 2013) es evidente la crisis a la que nos enfrentamos entre los conocimientos y competencias profesionales de los egresados y las necesidades propias del entorno laboral, tanto así, que se han generado amplios debates sobre la falta de pertinencia educativa de los graduados de programas de educación superior; es por esto, que se requiere que las IES propendan por una formación profesional que este alineada a los nuevos avances científicos y tecnológicos del mundo actual y de los procesos productivos, es decir, que se logre evidenciar realmente cuáles son esas competencias profesionales que deben consolidar los

programas en su contenido curricular y que en ello se encuentran las nuevas capacidades, los nuevos lenguajes, las nuevas destrezas y todas las habilidades que requieran en el campo laboral.

La universidad ha tratado de diseñar planes de estudio basados en la definición de competencias genéricas y específicas; ello obedece a una tendencia que viene en crecimiento desde la década pasada a raíz de las decisiones que en torno a la educación superior se ha dado en el espacio europeo de la educación superior. (Clavijo, 2015), el mercado laboral demanda nuevos perfiles profesionales y trabajadores, no solamente por sus conocimientos, sino también por sus actitudes, competencias y habilidades, y aquellas cualidades personales que permiten su adaptación en cambios del entorno como temas económicos, sociales, culturales, entorno productivos, empresariales, y es por esto que, todos los contenidos curriculares y los procesos de formación deben estar alineados a estos cambios sociales, pues no podemos sostenernos más de una década con las competencias genéricas y específica, si no por el contrario, se debe realizar este estudio con el fin único de corroborar los vacíos que existen en los contenidos curriculares al momento de establecer las competencias profesionales que deben obtener los estudiantes y que discrepan de las competencias requeridas por los empresarios; además, de la normatividad que lo regula y cómo actúan las instituciones de educación superior frente a las competencias que el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes.

La investigación planeada contribuirá a la identificación y al estudio de las competencias que deben desarrollar los programas académicos en su contenido curricular y que son demandas por los empresarios, logrando así generar un modelo para comprender las nuevas competencias profesionales de la educación superior y su inserción en la academia.

3 OBJETIVOS

3.1 General

Establecer las competencias laborales requeridas por los empleadores y que debe contemplar el contenido curricular de los programas académicos de derecho de las instituciones de educación superior, además de su regulación normativa.

3.2 Específicos

3.2.1 Identificar si las competencias laborales requeridas por los empresarios son acordes a las competencias contempladas en los contenidos curriculares de los programas académicos de Derecho de instituciones de educación superior.

3.2.2 Determinar la importancia de incluir en los contenidos curriculares las competencias laborales requeridas para su formación y ubicación en el mundo laboral.

3.2.3 Formular las competencias laborales requeridas por los empresarios dentro de los contenidos curriculares del programa de derecho

ALCANCE

Formular un modelo que permita comprender las nuevas competencias profesionales de la educación superior y su inserción en la academia, logrando el rediseño del contenido curricular del Derecho, como una propuesta para las Instituciones de Educación Superior, desde la óptica de las competencias requeridas en el campo laboral.

Este modelo tiene como objetivo realizar un análisis de contexto que permita la identificación y formulación de las competencias de formación que responden a las necesidades del campo laboral y su inmersión en el contenido curricular del Derecho, desde la óptica de las competencias de formación y los resultados de aprendizaje.

4 HIPÓTESIS

La formulación de competencias con pertinencia de los contenidos curriculares de los programas académicos de derecho de las Instituciones de Educación Superior, proveerá a los egresados de las facultades de derecho del departamento de Santander las competencias requeridas por los empleadores en el campo laboral.

5 DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de investigación

Descriptiva: Con esta investigación se busca describir los perfiles profesiones que deberían consolidar los programas de Derecho de las instituciones de educación superior del departamento de Santander en su contenido curricular a la luz de las necesidades del campo laboral.

Exploratoria: teniendo en cuenta que esta es una investigación basada en un tema poco estudiado del cual existen muchas dudas, se pretende identificar cuáles son las necesidades del campo laboral y como se pueden incluir en los contenidos curriculares.

Propositiva: una vez identificadas las necesidades del campo laboral, se busca proponer un rediseño en el contenido curricular del programa de Derecho de las Instituciones de Educación Superior del departamento de Santander, con el fin de plantear una modificación a las competencias de formación y que estas estén alineadas al campo laboral.

5.2 Metodología de la investigación

El enfoque metodológico manejado en esta investigación es de tipo Socio Jurídico. Primeramente, porque pretende realizar un estudio social identificando necesidades del campo laboral, así como las necesidades sociales y de formación

requeridas en el siglo XXI y que deben ser consolidadas en los contenidos curriculares, para el caso la formación de profesionales del Derecho, así mismo, es una investigación que aborda una realidad social como es la vida laboral y el impacto que debe tener la academia sobre esta.

5.2.1 Técnicas de recolección de información

Entrevistas

Para la obtención de la información a analizar se considera conveniente el uso de una metodología cualitativa, basada en la realización de entrevistas semiestructuradas. Las entrevistas se pretenden aplicar en torno a cuatro grandes temas, predeterminados:

- El análisis, por parte de los empleadores, de las competencias de los graduados.
- La percepción de dichas competencias según la dimensión de la empresa o entidad.
- Los desajustes cualitativos entre oferta y demanda de competencias.
- El papel de la Universidad y la relación con la empresa.

5.2.2 Pasos Utilizados para este método de Investigación

- Elegir el modelo de estudios.
- Definir el tiempo de la investigación.
- Delinear los pasos para conseguir los objetivos.
- Determinar "Experimentos".

5.3 Universo, Población y Muestra

5.3.1 Universo

Para el desarrollo del estudio se toma como universo los empleadores del Departamento de Santander

5.3.2 Población

Se toma como población los empleadores que contratan abogados en el Departamento de Santander (Sector público y Privado).

5.3.3 Muestra

Se toma como muestra realizar (20) entrevistas a empleadores del sector público, (10) entrevistas a empleadores del sector privado.

Tabla 1. Tabla poblacional

ELEMENTO POBLACIONAL		DETERMIACION POBLACIONAL	INSTRUMENTOS		
		UNIVERSO	PROBLACIÓ N /MUESTRA	MUESTREIO (M100/p)	INSTRUMENTOS
Sector Publico	Registraduría Nacional del Estado Civil	19	1	10%	Entrevistas / Encuestas
	Alcaldías de los Municipios del Departamento de Santander (Palmas del Socorro, Socorro, Guapota, Oiba, San Gil, Confines, Piedecuesta, Simacota, Pinchote, Bucaramanga)		10	33%	Entrevistas / Encuestas
	Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil		3	13%	Entrevistas / Encuestas
	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander		5	10%	Entrevistas / Encuestas
Sector privado	Universidad Libre Seccional Socorro	11	3	7%	Entrevistas / Encuestas
	Asesores Jurídicos Entidades Financieras		1	3%	Entrevistas / Encuestas
	Coomuldesa		1	3%	Entrevistas / Encuestas
	Empresa de la Región		1	3%	Entrevistas / Encuestas
	Fundación Universitaria de San Gil – Unisangil		1	3%	Entrevistas / Encuestas
	Aguas Nacionales EPM		1	3%	Entrevistas / Encuestas
	Abogados Litigantes Independientes		3	3%	Entrevistas / Encuestas
	TOTALES		30	98%	

6 MARCO REFERENCIAL

6.1 MARCO ANTECEDENTES

En USA el Internacional Board of Standard for Training and Performance Instruction (IBSTPI) define una competencia como “un conocimiento, habilidad o actitud que habilita a una persona para desempeñar efectivamente las actividades asociadas a una ocupación o función de acuerdo a los estándares esperados en el empleo”.

Por su parte, el National Center for Education Statistics (NCES) define una competencia como “la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar una tarea específica. ((NCES), 2002)

Según Sladogna toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente. Por tanto, las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. (Sladogna., 2000)

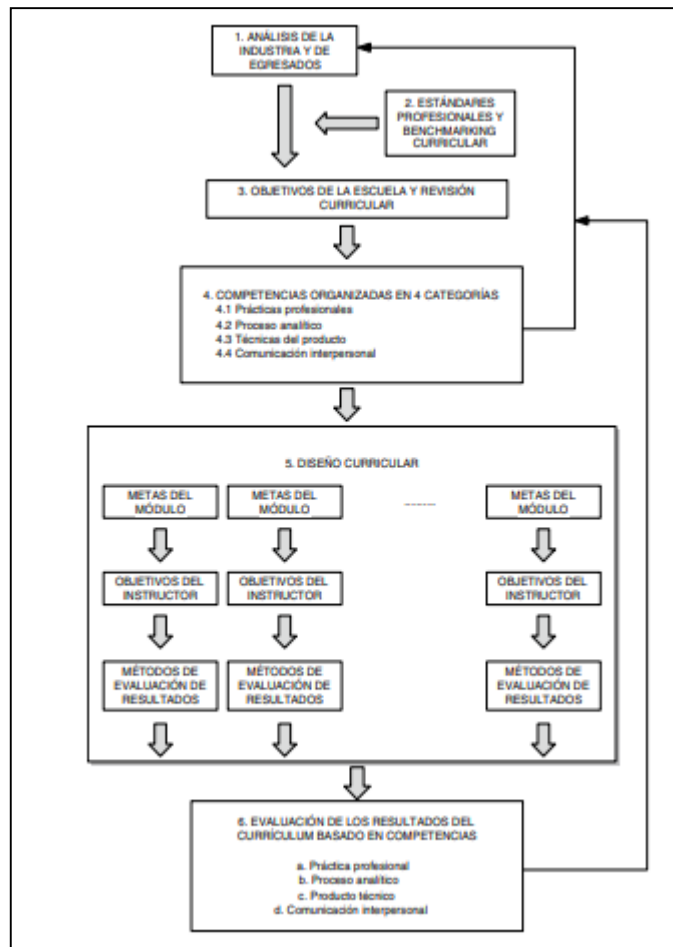
De acuerdo con David McClelland para hablamos del concepto de “competencia” debemos remontarnos a la década de los 70’, cuando McClelland en 1973 exactamente planteo este concepto que tenía como fin de generar una reacción ante la insatisfacción presentada con las medidas que se utilizaban para medir el rendimiento laboral.

La competencia puede definirse de manera sencilla como “el resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender...” (Chávez, 1998).

6.1.1 Ejemplos de proyectos similares

Como antecedente histórico en la construcción de modelo curriculares encontramos dos hitos de gran importancia en USA y en India, El Instructional Perfomance Technology de la Boise State University, desarrollo una arquitectura curricular basada en competencia.

Gráfico 2. Modelo IPT (Instructional Performance



Fuente: S.Y. Chyung, D. Stepich y D. Cox. "Building a Competency-Based Curriculum Architecture to Educate 21st-Century Business Practicioners". Journal of Education for Business. Vol. 81 N° 6, pp. 307-311. July-august, 2006.

Como se puede observar el proceso planteado pretende en las cuatro primeras etapas identificar las competencias, mientras que en la etapa 5 se presenta un diseño de módulos transformando las competencias en programas de estudio y su implementación y en la última etapa se pretende evaluar la efectividad de la propuesta de currículo.

- Desventaja

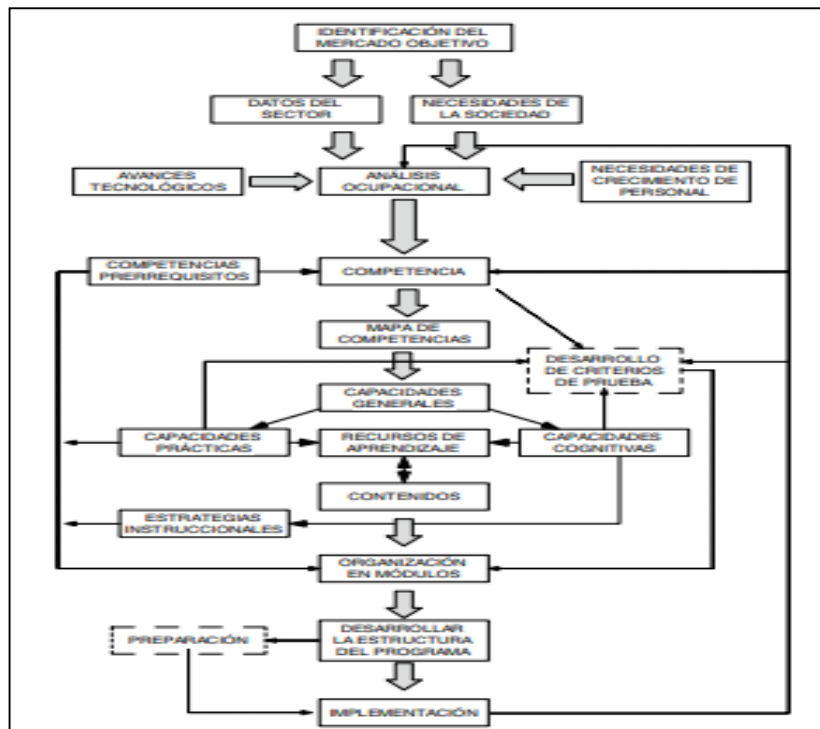
Podemos identificar una falencia en este estudio y es, bajo este modelo se logra identificar las competencias y realizar una evaluación puntual al plan de estudios, pero, no se especifica un método con el fin de identificar los módulos

que debe incluir el currículo, ni como esto contribuye a la formación de las competencias que previamente se identificaron.

TTTI – St. Xavier Model es otro modelo que fue desarrollado en el Technical Teachers Training Institute e implementado en el St. Xavier’s Technical Institute, Mumbai, India, para el diseño curricular en el campo de la ingeniería (S & A, 2007).

Este modelo se desarrolló tomando como punto de partida que el desarrollo de un currículo debe estar dado por el perfil profesional que se desea formal y que el campo laboral desea recibir, esto suele expresarse en objetivos generales que se desean alcanzar.

Gráfico 3. Modelo TTTI –St. Xavier.



Fuente: IBSTPI. Competencies, International Board of Standards for Training and Performance Instruction, 2005. URLs: <http://www.ibstpi.org/competencies.htm>

- Ventajas

De este modelo podemos observar que el perfil profesional, los objetivos y las meta tienen una relación directa con el análisis ocupacional que se realizó,

entonces tenemos como resultado que el énfasis es el eje central en la identificación de las necesidades y las competencias que se deben asociar a ellas; sin embargo, no aborda ese tema relevante y es como configurar el currículo, con las competencias que deben tener los estudiantes y que claramente se identificaron.

La preocupación por la definición de las competencias profesionales viene determinada por la necesidad de analizar y catalogar la aplicación del conocimiento a la actividad productiva. Un punto de partida para dicho análisis ha sido la distinción entre el conocimiento codificado, transmitido mediante la formación institucionalizada, y el conocimiento tácito, más relacionado con las características intrínsecas de la persona (POLANY, 1958). Esta distinción metodológica hace necesario introducir nuevos atributos en el análisis del mercado laboral de los graduados, además de los que se refieren simplemente al conocimiento específico o técnico necesario para realizar las tareas propias del puesto de trabajo. Se trata de los atributos transversales, relacionados con aspectos de la personalidad o de la experiencia, como el talento, la responsabilidad, la capacidad de relación y comunicación, etc. (HECKMAN, 2006).

En este sentido, el término competencia engloba el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que describen la capacidad de un graduado para responder a las exigencias de su puesto de trabajo (BIEMANS, 2004)

Su división permite diferenciar entre competencias específicas y competencias genéricas. Las primeras hacen dato a los conocimientos y capacidades técnicas requeridas para suscitar una actividad profesional; engloban aquellas competencias relacionadas con las disciplinas académicas y se adquieren, mayoritariamente, mediante la enseñanza o la experiencia. Las competencias genéricas son competencias transversales que aluden, como se ha

comentado, a las habilidades relacionadas con la personalidad, la actitud y la cultura, incluyen aspectos como el pensamiento crítico y ético, la capacidad de análisis y síntesis, la de planificación estratégica, adaptación, el liderazgo, la motivación, la responsabilidad o la capacidad de relación y comunicación

6.2 MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

6.2.1 Competencias de formación y los estudios realizados

En los últimos años se han realizado estudios por diferentes teóricos con el fin de establecer la coherencia curricular que deben tener los programas de las IES en cuanto a la formación por competencias que apunten a las necesidades del campo laboral o de los empleadores; el discurso de la formación basada en competencias parte de una serie de supuestas evidencias sobre las relaciones entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo (TEJADA FERNÁNDEZ, 2005) . Por un lado, se denuncia que la formación inicial para el trabajo es insuficiente en orden a satisfacer las demandas de los empleadores y los requerimientos laborales.

Por otro lado, hay una crítica por parte del mundo profesional y de los empleadores, en donde se denuncia la “desconexión profunda entre la formación inicial recibida y el desempeño profesional” (ZARIFIAN, 1999). Cuando se plantea este crítica se establece que las competencias básicas para el correcto desempeño profesional no se están adquiriendo en la académica por las instituciones de educación superior no reflejan en sus programas académicas las competencias requeridas en el campo laboral, lo que ocasiona que los egresados al momento de encontrarse con el mundo laboral deben adquirir las competencias verdaderamente requeridas propiamente en el ejercicio profesional, situación que no debiera ser. “La discrepancia cada vez mayor entre formación y empleo puede explicarse por el hecho que las aptitudes que los certificados confirman no bastan para desarrollar competencias en el trabajo, debido principalmente a las

profundas diferencias entre las condiciones de socialización en la escuela y dentro de la empresa” (DELCOURT, 1999).

A finales de los setenta cuando, beneficio de las transformaciones socio-económicas, se va a introducir en la Formación Profesional el aprendizaje basado en competencias. La puesta en circulación de las competencias representa, entonces, una respuesta a las nuevas exigencias de la época actual. En primer lugar, significa un examen de familiarización a los objetivos derivados de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT).

“Los yacimientos de creatividad obrera, que antes se utilizaban sin decirlo y sin saberlo, se explotan activamente. Así se transforma también el estatuto de los conocimientos, todos los recursos humanos pueden utilizarse. De este modo, la “competencia literaria” de los trabajadores puede transformarse en competencia profesional” (ALAUFG, 1994).

a nivel global se han establecido algunas características básicas que debe tener cada profesional, como son titulación, experiencia, capacidad de relación, capacidad de aprendizaje, capacidad de adaptación, entre otras, estas resultan ser ese recurso que se va a desarrollar y a optimizar en el contexto laboral; sin embargo, aparecen nuevos requerimiento que cualificación como son, la capacidad de abstracción, la autonomía en el trabajo, la inteligencia emocional, la polivalencia, el aprendizaje continuo y la predisposición para la formación y por ultimo pero no menos importante la inclusión de las nuevas tecnológicas y la modernización.

6.2.2 Competencias de formación que demandan los empleadores a las Instituciones de Educación Superior

Las Instituciones de Educación Superior encontraron la necesidad sentida de buscar una metodología para el diseño de un currículo orientado por competencias; sin embargo, debemos comprender la importancia de las

competencias y la formación en competencias que deben consolidar los programas académicos, pues en el campo laboral, las competencias son consideradas como la base para la selección, capacitación, evaluación y promoción de los profesionales y empleados en general.

Las competencias suponen la incorporación en el proceso formativo de las pautas de trabajo y de producción propia del ambiente laboral, por lo que requiere la articulación entre la educación y el desempeño laboral (MASTACHE, 2007).

Construir titulaciones compatibles, comparables, relevantes para la sociedad y con niveles de calidad y excelencia, preservando la valiosa diversidad que viene de las tradiciones de cada uno de los países. Estos requisitos exigen una metodología colaborativa, basada en el consenso, y desarrollada por expertos de diferentes áreas temáticas, representativos de sus disciplinas y con capacidad para comprender las realidades locales, nacionales y regionales (Benetone, 2014). Como estudios anteriores se tiene la metodología del proyecto Tuning, la cual establece tres componentes:

- La determinación del perfil de la titulación, este se basa en las competencias de la disciplina particular de cada programa académico.
- Los programas de estudios necesarios para alcanzar las competencias genéricas y específicas de cada disciplina.
- La trayectoria del que aprende.

El proyecto establece que para la determinación de las competencias de cada disciplina se deben desarrollar cuatro consideraciones

- Las necesidades de la región (desde lo local hasta el contexto internacional)
- El meta-perfil del área.
- La consideración de las tendencias futuras de la profesión y de la sociedad.
- La misión específica de la universidad.

Basado en estas consideraciones se espera identificar las competencias profesionales requeridas por los empleadores y que deben consolidar los programas de las instituciones de educación superior en su contenido curricular.

Ahora bien, por otra parte, Irigoien señala que aplicar el enfoque de competencias en la educación superior supone cuatro procesos (2002); en realidad más que procesos, se trata de la articulación ordenada y secuencial de ellos, estos son:

- Identificación de competencias.
- Normalización de competencias.
- Evaluación de competencias.
- Certificación de competencias.

En el primer caso se trata de la identificación, definición, construcción o determinación de las competencias profesionales. Se debe identificar las competencias, sus elementos, los criterios de desempeño, los conocimientos requeridos, así como el campo de aplicación de la disciplina. Esta primera fase se desarrolla mediante un proceso colectivo de formulación que se materializa en la enunciación de las capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y comprensión que debe poseer el profesional de una disciplina específica para atender con idoneidad y eficiencia las funciones inherentes a ella. Como se señala es un proceso en el que participan diferentes sectores entre los que no pueden faltar trabajadores, empleadores y educadores. Agrega Irigoien que este primer paso orientado a la identificación de competencias tiene dos momentos: la definición y la normalización de las competencias (irigoien, 2002).

La definición de competencias: Consiste en la formulación de los enunciados de las áreas de competencia, unidades de competencia y de los elementos de competencia.

La normalización de competencias: Consiste en la formulación de las normas de competencia, como referente válido común, que incluye todos sus componentes desplegados, a saber, la finalidad, el rango de aplicación, el contexto de realización, los recursos necesarios, el criterio de desempeño, la evidencia de desempeño, los instrumentos de evaluación, los contenidos que debe dominar, las habilidades que debe poner en práctica, las actitudes que debe asumir y las relaciones interpersonales que debe mantener (rigoin, 2002).

6.3 MARCO JURIDICO

CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA

- Libertad de profesión u oficio
- Libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.
- La educación como es un derecho de la persona

Autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley

Ley 30 de 1992. Define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior -IES-, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.

Ley 115 de 1994. Define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal.

Ley 1188 de 2008. estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

Ley 749 de 2002. organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, amplía la definición de las instituciones técnicas y tecnológicas, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica.

Decreto 1330 de 2019. Registro Calificado de Programas Académicos de Educación Superior “establece las necesidades de las competencias de formación”

Decreto 2566 de 2003. Se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo CESU 02 de 2020. Se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad “Condiciones y requisitos donde se incluyen las competencias de formación”.

6.4 MARCO METODOLÓGICO

Tabla 2. Marco metodológico

ETAPAS	METODOLOGIA	ACTIVIDADES
Investigación preliminar	Metodología Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis del entorno ✓ Recopilación de la información. ✓ Definición de las competencias de formación esperada por los empleadores. ✓ Elaboración del proyecto de competencias
Análisis	Metodología Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagrama de actividades
Diseño	Metodología Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño del proyecto del rediseño curricular del Derecho. ✓ Diagrama relación competencias de formación ✓ Modelo de competencias

Implementación	Metodología Cualitativa	✓ Producto final
Pruebas	Metodología Cualitativa	✓ Pruebas hechas para corroborar la aceptación del proyecto

7 Capítulo I. PONDERACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LAS CONTENIDAS EN LOS CURRÍCULOS DE LOS PROGRAMAS DE DERECHO.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, en el documento “el futuro del aprendizaje ¿qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?” (Scott, 2015), han expresado esa necesidad sentida por establecer un nuevo modelo de aprendizaje para el siglo XXI basado en aprendizajes esenciales desde la creación de contenidos como la comunicación, la productividad y destacando considerablemente la importancia que reviste para el mundo laboral, así como las competencias personales con capacidad de iniciativa, la resiliencia, la responsabilidad, la asunción de riesgos y la creatividad; otras competencias a destacar son aquellas competencias de aprendizaje, como la gestión, la organización, las capacidades meta cognitivas y la habilidad de convertir las dificultades en oportunidades; esto nos da un panorama manifiesto con la intención que se busca; Con el fin de identificar cuales competencias son las establecidas en los currículos de los programas de derecho del departamento de Santander, se tomaron como muestra nueve universidades del departamento en las cuales se encuentra:

- Universidad Libre Seccional Socorro
- Fundación Universitaria de San Gil
- Universidad de Santander
- Universidad Pontificia Bolivariana
- Universidad Santo Tomas
- Universidad de Investigación y Desarrollo
- Universidad Industrial de Santander
- Universidad Cooperativa de Colombia
- Universidad Autónoma de Bucaramanga

Del estudio realizado en los contenidos que contemplan estas instituciones en la oferta de programas de Derecho, se logran identificar competencias generales para todas ellas, a continuación, se presenta el análisis realizado:

Tabla 3. Estudio de currículos con identificación de competencias en general de las IES en los programas de Derecho

Muestra	Competencias identificadas en todas las instituciones como particularidad				
	COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS	COMPETENCIAS COGNITIVAS	COMPETENCIAS GENERICAS	COMPETENCIAS BÁSICAS	COMPETENCIAS ESPECIFICAS
Universidad 1.	X	X	X	X	X
Universidad 2.	X	X	-	X	X
Universidad 3.	-	-	-	X	X
Universidad 4.	X	X	-	X	-
Universidad 5.	-	-	-	X	-
Universidad 6.	X	-	X	X	-
Universidad 7.	-	-	-	X	X
Universidad 8.	-	-	X	-	X
Universidad 9.	X	X	-	-	-

Fuente: elaboración propia

La *Tabla 3* nos deja ver como una gran parte de la población tomada como muestra, es decir las instituciones de educación superior del departamento de Santander, con oferta en programas de Derecho, cerca del 80% de estas, ofertan programas bajo los conceptos de competencias genéricas, básicas y específicas, de alguna manera aquí podemos identificar que lo citado en líneas anteriores es un hecho sentido y es que las IES tienen sus contenidos curriculares desactualizados, sin embargo algunas de estas presentan competencias interesantes que serán objeto de estudio en el análisis de entorno y la recopilación de información.

Tabla 4. Competencias identificadas en los programas de Derecho que serán objeto de estudio y análisis

Muestra	COMPETENCIAS IDENTIFICADAS QUE SE TOMAN COMO OBJETO DE ESTUDIO Y ANALISIS DE ENTORNO
Universidad 5.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación práctica: se busca formar profesionales comprometidos con la realidad jurídica colombiana y latinoamericana, preparados científica y filosóficamente para descubrir las verdades jurídicas y proponer alternativas de solución en los diferentes problemas que plantea el Derecho y la realización eminente de la justicia.
Universidad 6.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación oral y escrita en una segunda lengua: Emplea una segunda lengua para comunicarse de forma oral y escrita; para tener posibilidades de interactuar con otras sociedades, considerando los criterios propios de dicha lengua, el compromiso ético y los retos de cada situación y contexto. ➤ Trabajo en Equipo y Liderazgo: Realiza actividades colaborativas y lidera proyectos para alcanzar una determinada meta, con planeación y objetivos bien definidos en diferentes contextos y con compromiso ético. ➤ Gestión de la Información y del Conocimiento: Procesa la información relacionada con un determinado proceso de la realidad con el fin de generar comprensión y conocimiento, teniendo como referencia los retos del contexto, las herramientas de planificación y las tecnologías de la información y de la comunicación. ➤ Emprendimiento: Gestiona y saca adelante nuevos proyectos sociales y/o económicos para afrontar nuevos retos en el contexto, con perseverancia hasta alcanzar las metas.
Universidad 9.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad axiológica (identifica la diversidad de valores dentro de la competencia propia de ser abogado; integra los valores y principios en su concepción del Derecho; promueve, respeta y defiende los derechos humanos; reconoce y respeta la diversidad; interactúa con responsabilidad social y ambiental en los ámbitos ciudadano y profesional).

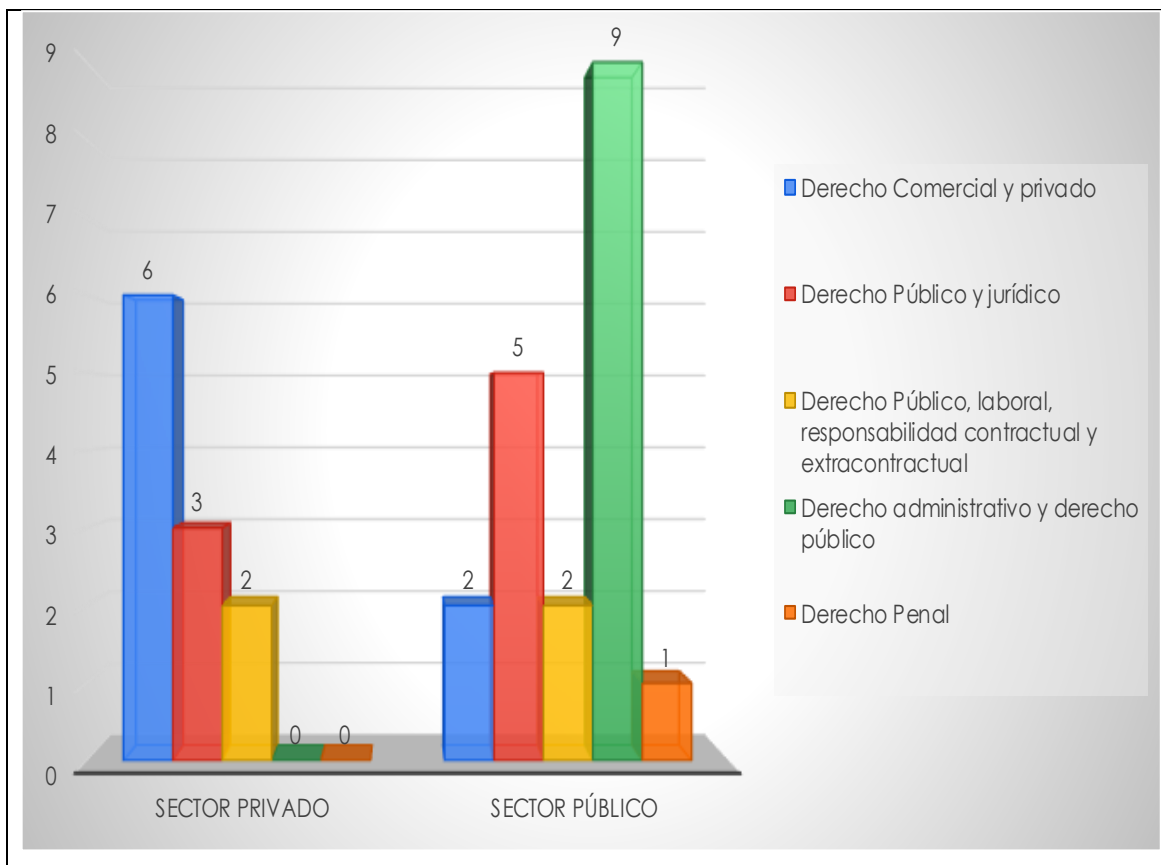
Fuente: elaboración propia

7.1 APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Es importante contar con datos que nos acerquen a la realidad que viven las entidades de los diferentes sectores, para esto, tal y como se expresó en capítulos anteriores, se aplicaron instrumentos de recolección de información para

evidenciar esas necesidades, tal y como se observa en el *Gráfico 4*, en el sector privado podemos evidenciar que el área del derecho comercial y privado es una de las necesidades principales, siguiendo la necesidad de formación en derecho público y jurídico, por otro lado, en el sector público las necesidades de las entidades apuntan al área del derecho administrativo y el derecho público, es decir que el 30% del total de la población encuestada responde a la necesidad de formación enfocada a esta área del derecho.

Gráfico 4. Necesidades que tienen las entidades del sector público y privado en el área del Derecho



RESUMEN ESTADISTICO			
Sector Privado		Sector Público	
Media	2,2	Media	3,8
Error típico	1,113553	Error típico	1,46287388
Mediana	2	Mediana	2
Moda	0	Moda	2
Desviación estándar	2,48997992	Desviación estándar	3,27108545
Varianza de la muestra	6,2	Varianza de la muestra	10,7
Curtosis	0,31737773	Curtosis	0,90575596
Coefficiente de asimetría	0,91981568	Coefficiente de asimetría	1,294263
Rango	6	Rango	8
Mínimo	0	Mínimo	1
Máximo	6	Máximo	9
Suma	11	Suma	19
Cuenta	5	Cuenta	5

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

7.1.1 Aplicación de instrumentos y recolección de información en el sector público.

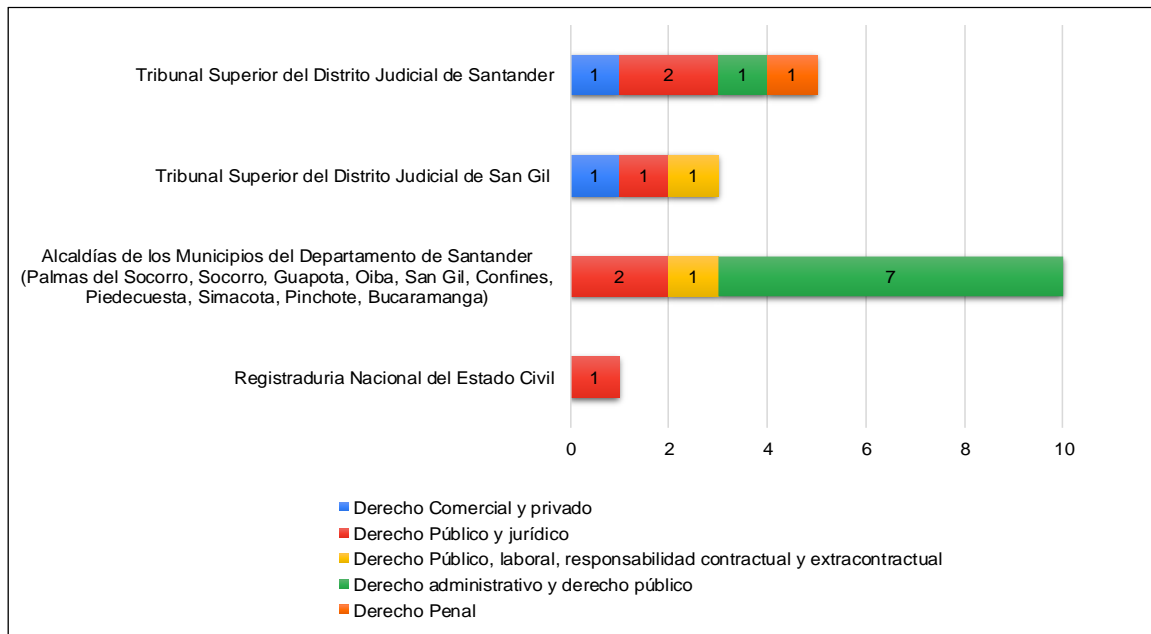
Se tomó como uno de los datos que orientan la investigación porque una vez determinadas las necesidades que tienen las entidades, podemos evidenciar cuales son los grupos minoritarios que conforman esos sectores, identificando sus necesidades principales, por eso en el

Gráfico 5 podemos evidenciar las entidades que conforman estos sectores alineadas a las necesidades que tienen.

Podemos observar que en el caso de alcaldías el 37% apunta a la necesidad de formación en el área del derecho administrativo y público, para el caso de la rama judicial ya se presenta una variación pues en los tribunales de Santander y San Gil las necesidades son múltiples, por lo que vemos que la muestra se distribuye en las diferentes áreas propuestas, esto debido a que en la rama judicial, no se le apunta a una sola área del derecho, si no, por el contrario se espera que el profesional

que opte por un trabajo en estas entidades desarrolle múltiples capacidades básicas en las ramas del derecho que fue formado.

Gráfico 5. Necesidades que tienen las entidades del sector público en el área del Derecho



RESUMEN ESTADISTICO									
Derecho Comercial y privado		Derecho Público y jurídico		Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual		Derecho administrativo y derecho público		Derecho Penal	
Media	1	Media	1,5	Media	1	Media	4	Media	1
Error típico	0	Error típico	0,28867513	Error típico	0	Error típico	3	Error típico	0
Mediana	1	Mediana	1,5	Mediana	1	Mediana	4	Mediana	1
Moda	1	Moda	1	Moda	1	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	0	Desviación estándar	0,57735027	Desviación estándar	0	Desviación estándar	4,24264069	Desviación estándar	#¡DIV/0!
Varianza de la muestra	0	Varianza de la muestra	0,33333333	Varianza de la muestra	0	Varianza de la muestra	18	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!
Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	-6	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!
Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	0	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!
Rango	0	Rango	1	Rango	0	Rango	6	Rango	0
Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	1	Máximo	2	Máximo	1	Máximo	7	Máximo	1
Suma	2	Suma	6	Suma	2	Suma	8	Suma	1
Cuenta	2	Cuenta	4	Cuenta	2	Cuenta	2	Cuenta	1

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Una vez identificadas esas necesidades del sector público en el área del derecho, debemos identificar cual o cuales perfiles se asocian a las mismas, logramos identificar que las entidades del sector público les apuntan a diversos perfiles de formación como se puede observar en la *Tabla 6*, una vez aplicados los instrumentos de recolección de información, logramos identificar entidades del sector público que con base en las necesidades propias identifican algunos perfiles de abogados que apuntan a resolver las necesidad sentidas de las entidades.

Tabla 5. Convención para los perfiles de formación del Gráfico 6

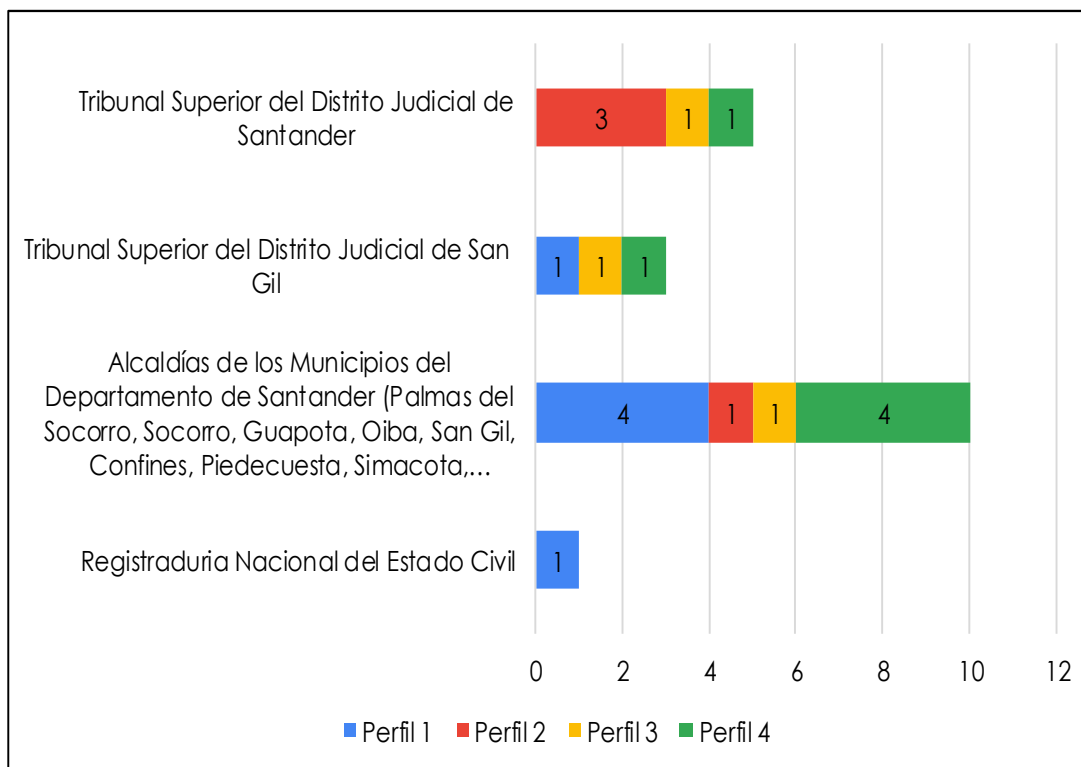
Perfiles de formación que identificaron las entidades en los profesionales del Derecho	Convención para graficar
---	---------------------------------

Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.	Perfil 1
Profesional con capacidad para contribuir, de manera crítica y propositiva, a los requerimientos de integración económica, la expansión de los mercados, la diversificación de la actividad de comercio y su complejidad en un mundo global, con capacidad para ofrecer alternativas de solución a los problemas derivados del ejercicio de la profesión y del medio sobre el cual actúa el Derecho Comercial, con iniciativa para la innovación social, el trabajo colaborativo y la investigación Jurídica y socio jurídica en asuntos que conciernen al Derecho, a sus relaciones con otras ciencias y disciplinas y al medio sobre el cual actúa.	Perfil 2
Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas.	Perfil 3
Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades.	Perfil 4

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

En el *Gráfico 6*, podemos identificar que los perfiles de formación con mayor relevancia en el sector público son el perfil 1: “Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral” y el perfil 4: “Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades”, esto es, que el 63% de los encuestados en el sector público requiere profesionales que desarrollen estos perfiles de formación pues son estos perfiles los que responden a las necesidades que presentan entidades como los Tribunales de Distrito, las Alcaldías y Registradurías del departamento de Santander.

Gráfico 6. Perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector público



RESUMEN DE DATOS							
Registraduría Nacional del Estado Civil		Alcaldías de los Municipios del Departamento de Santander		Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil		Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander	
Media	1	Media	2,5	Media	1	Media	1,66666667
Error típico	0	Error típico	0,866025	Error típico	0	Error típico	0,66666667
Mediana	1	Mediana	2,5	Mediana	1	Mediana	1
Moda	#N/A	Moda	4	Moda	1	Moda	1
Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	1,732051	Desviación estándar	0	Desviación estándar	1,15470054
Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	3	Varianza de la muestra	0	Varianza de la muestra	1,33333333
Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	-6	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!
Coeficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coeficiente de asimetría	0	Coeficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coeficiente de asimetría	1,73205081
Rango	0	Rango	3	Rango	0	Rango	2
Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	1	Máximo	4	Máximo	1	Máximo	3
Suma	1	Suma	10	Suma	3	Suma	5
Cuenta	1	Cuenta	4	Cuenta	3	Cuenta	3

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Tabla 6. Perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector público

Elemento Poblacional		Necesidad que tiene la entidad en el área del derecho	Perfiles de abogados que se asocian más a las necesidades de la entidad
Sector Público	Registraduría Nacional del Estado Civil	Derecho Público y Jurídico	Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.
	Alcaldías de los Municipios del Departamento de Santander (Palmas del Socorro, Socorro, Guapota, Oiba, San Gil, Confines, Piedecuesta, Simacota, Pinchote, Bucaramanga)	Derecho Público y jurídico	Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.
		Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual	Tendrá competencias en argumentación, capacidad de debate, y análisis y pensamiento crítico. Contará, además, con los elementos y herramientas necesarios para interpretar textos jurídicos, y proponer soluciones acordes con el modelo constitucional y administrativo contemporáneo.
		Derecho administrativo y derecho público	Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.
			Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas.
	Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil	Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual	Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades jurídicas y éticas.
		Derecho Comercial y privado	Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas.
		Derecho Público y jurídico	Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander	Derecho Público y jurídico	Tendrá competencias en argumentación, capacidad de debate, y análisis y pensamiento crítico. Contará, además, con los elementos y herramientas necesarios para interpretar textos jurídicos, y proponer soluciones acordes con el modelo constitucional y administrativo.
	Derecho Penal	Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumenta
	Derecho administrativo y derecho público	Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades
	Derecho Comercial y privado	Tendrá competencias en argumentación, capacidad de debate, y análisis y pensamiento crítico. Contará, además, con los elementos y herramientas necesarios para interpretar textos jurídicos, y proponer soluciones acordes con el modelo constitucional y admirativo

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

De los perfiles identificados anteriormente logramos extraer competencias de formación de acuerdo a las necesidades de cada entidad del sector público en la *Tabla 7* se presentan las competencias asociadas a las necesidades de la entidad obtenidas de la identificación de los perfiles que cubren las mismas.

Tabla 7. competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de la entidad del sector público

Elemento Poblacional		Necesidad que tiene la entidad en el área del derecho	competencias identificadas desde los perfiles de formación
Sector Público	Registraduría Nacional del Estado Civil	Derecho Público y Jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en modelos de pensamiento jurídico • Competencias éticas • Competencias practicas
	Alcaldías de los Municipios del Departamento de Santander (Palmas del Socorro, Socorro, Guapota, Oiba, San Gil, Confines, Piedecuesta, Simacota, Pinchote, Bucaramanga)	Derecho Público y jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en modelos de pensamiento jurídico • Competencias éticas • Competencias practicas
		Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en argumentación • Competencias para la capacidad de debate • Competencias en análisis y pensamiento crítico • Competencias en interpretación de textos jurídicos • Competencias en Solución de conflictos • Competencias en el marco del modelo constitucional

		Derecho administrativo y derecho público	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en modelos de pensamiento jurídico • Competencias éticas • Competencias practicas
			<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en interpretación • Competencias en argumentación • Competencias para la toma de decisiones • Competencias en resolución de problemas • Competencias para desarrollo de juicios • Competencias de análisis • Competencias en mecanismos alternativos de solución de conflictos
			<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de análisis • Competencias en resolución de conflictos • Competencias humanas • Competencias para la protección de derechos humanos • Competencias éticas
Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil	Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de análisis • Competencias en resolución de conflictos • Competencias humanas • Competencias para la protección de derechos humanos • Competencias éticas 	
	Derecho Comercial y privado	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en interpretación • Competencias en argumentación • Competencias para la toma de decisiones • Competencias en resolución de problemas • Competencias para desarrollo de juicios • Competencias de análisis • Competencias en mecanismos alternativos de solución de conflictos 	
	Derecho Público y jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en modelos de pensamiento jurídico • Competencias éticas • Competencias practicas 	
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander	Derecho Público y jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en argumentación • Competencias para la capacidad de debate • Competencias en análisis y pensamiento crítico • Competencias en interpretación de textos jurídicos • Competencias en Solución de conflictos • Competencias en el marco del modelo constitucional 	
	Derecho Penal	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en interpretación • Competencias en argumentación • Competencias para la toma de decisiones • Competencias en resolución de problemas • Competencias para desarrollo de juicios • Competencias de análisis • Competencias en mecanismos alternativos de solución de conflictos 	
	Derecho administrativo y derecho público	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de análisis • Competencias en resolución de conflictos • Competencias humanas • Competencias para la protección de derechos humanos • Competencias éticas 	

		Derecho Comercial y privado	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en argumentación • Competencias para la capacidad de debate • Competencias en análisis y pensamiento crítico • Competencias en interpretación de textos jurídicos • Competencias en Solución de conflictos • Competencias en el marco del modelo constitucional
--	--	-----------------------------	---

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

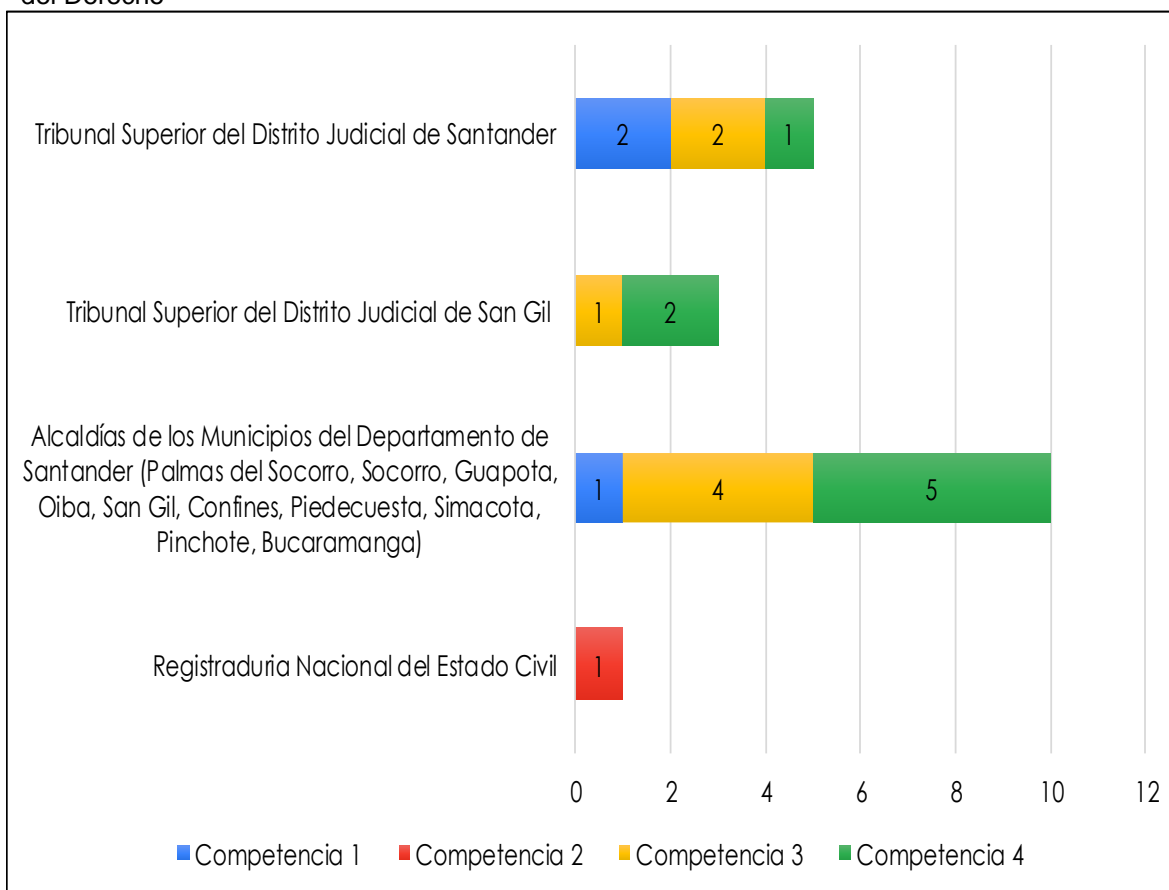
A continuación se presenta la convención de las competencias numeradas en el Gráfico 7.

Tabla 8. Convención para las competencias del Gráfico 7.

Competencias de formación que identificaron las entidades en los profesionales del Derecho	Convención para graficar
Competencias basadas en el contexto socio cultural, aplicando la teoría y la práctica por medio de la interacción social como pilares fundamentales y la búsqueda de nuevos paradigmas en el proceso enseñanza aprendizaje.	Competencia 1
Competencias desde la investigación formativa e investigación productiva fundamentada en cursos de escritura académica de tal forma que se familiarice el estudiante con la compleja sociedad del conocimiento y la información.	Competencia 2
Competencias desde la óptica de la creatividad que logre incentivar al estudiante a proponer una gran variedad de ideas frente a las necesidades sociales, políticas, económicas y ambientales de nivel local, regional, nacional e internacional.	Competencia 3
Competencias para el desarrollo de una capacidad crítica autentica que le permita al estudiante adoptar verdaderas posturas frente al entorno y los problemas que allí surgen.	Competencia 4

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Gráfico 7. Competencias de formación que identificaron las entidades en los profesionales del Derecho



RESUMEN ESTADISTICO							
Registraduría Nacional del Estado Civil		Alcaldías de los Municipios del Departamento de Santander		Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil		Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander	
Media	1	Media	3,33333333	Media	1,5	Media	1,66666667
Error típico	0	Error típico	1,20185043	Error típico	0,5	Error típico	0,33333333
Mediana	1	Mediana	4	Mediana	1,5	Mediana	2
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	2
Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	2,081666	Desviación estándar	0,70710678	Desviación estándar	0,57735027
Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	4,33333333	Varianza de la muestra	0,5	Varianza de la muestra	0,33333333
Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!
Coeficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coeficiente de asimetría	-1,29334278	Coeficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coeficiente de asimetría	-1,73205081
Rango	0	Rango	4	Rango	1	Rango	1
Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	1	Máximo	5	Máximo	2	Máximo	2
Suma	1	Suma	10	Suma	3	Suma	5
Cuenta	1	Cuenta	3	Cuenta	2	Cuenta	3

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

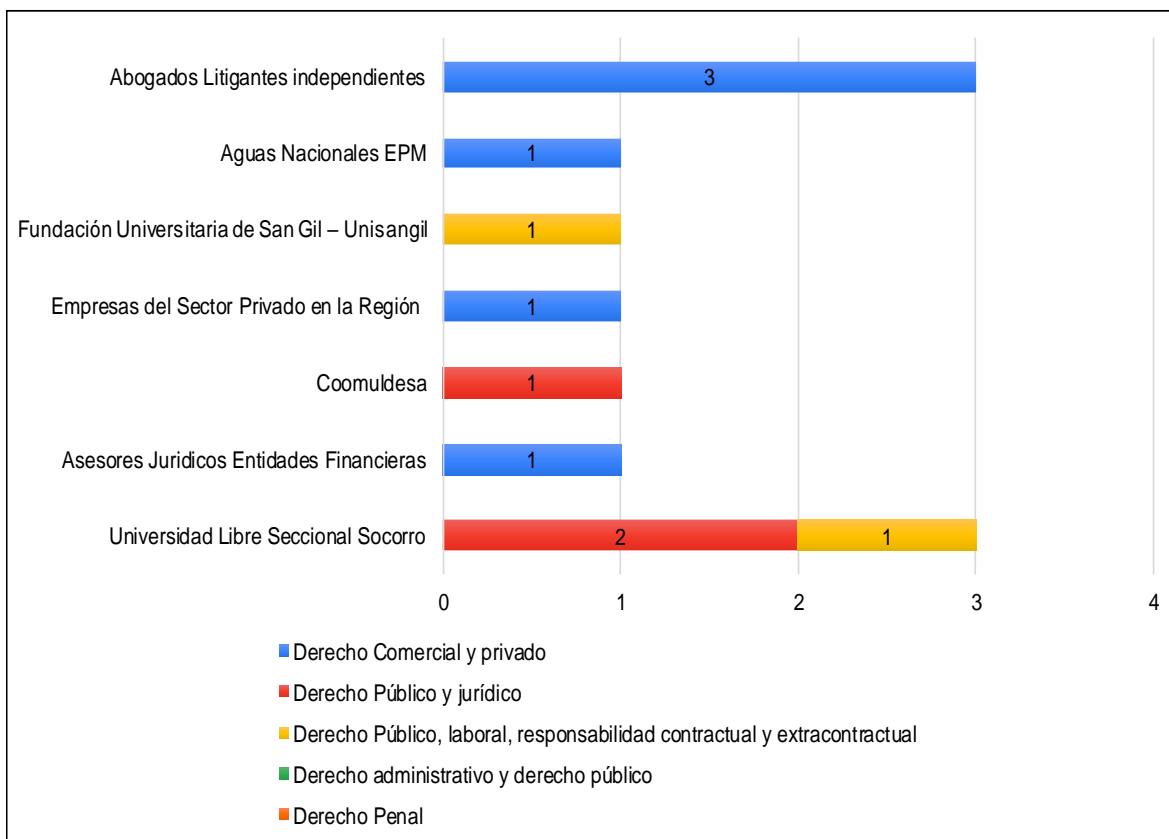
En el *Gráfico 7* podemos concluir que el 42% de la población del sector público, identificaron en los profesionales del derecho de la entidad competencias desde la investigación formativa e investigación productiva fundamentada en cursos de escritura académica de tal forma que se familiarice el estudiante con la compleja sociedad del conocimiento y la información, y el 36% de la misma población identifico competencias desde la óptica de la creatividad que logre incentivar al estudiante a proponer una gran variedad de ideas frente a las necesidades sociales, políticas, económicas y ambientales de nivel local, regional, nacional e internacional.

De la presentación de datos realizada podemos concluir que con un 47% las necesidades de formación de las instituciones del sector público son en el área del derecho administrativo y del derecho público, que los perfiles asociados a las necesidades que tienen las instituciones del sector publico fueron con un 31% respectivamente los perfiles 1 y 4, que las competencias que identifican las entidades en los profesionales del derecho y que se encuentran asociadas con las necesidades de las mismas con un 42% fueron las competencias para el desarrollo de una capacidad crítica autentica que le permita al estudiante adoptar verdaderas posturas frente al entorno y los problemas que allí surgen.

7.1.2 Aplicación de instrumentos y recolección de información en el sector privado.

En el *Gráfico 8*, podemos observar que a diferencia de las necesidades de las entidades del sector público, en el sector privado las necesidades pueden ser múltiples y esto hace que se encuentre un área con gran relevancia como lo expresaron los abogados litigantes, la necesidad de este sector es que los egresados de programas de Derecho desarrollen competencias en el área del derecho comercial esto con un 55% de aceptación de las encuestas aplicadas al sector.

Gráfico 8. Necesidades que tienen las entidades del sector privado en el área del Derecho



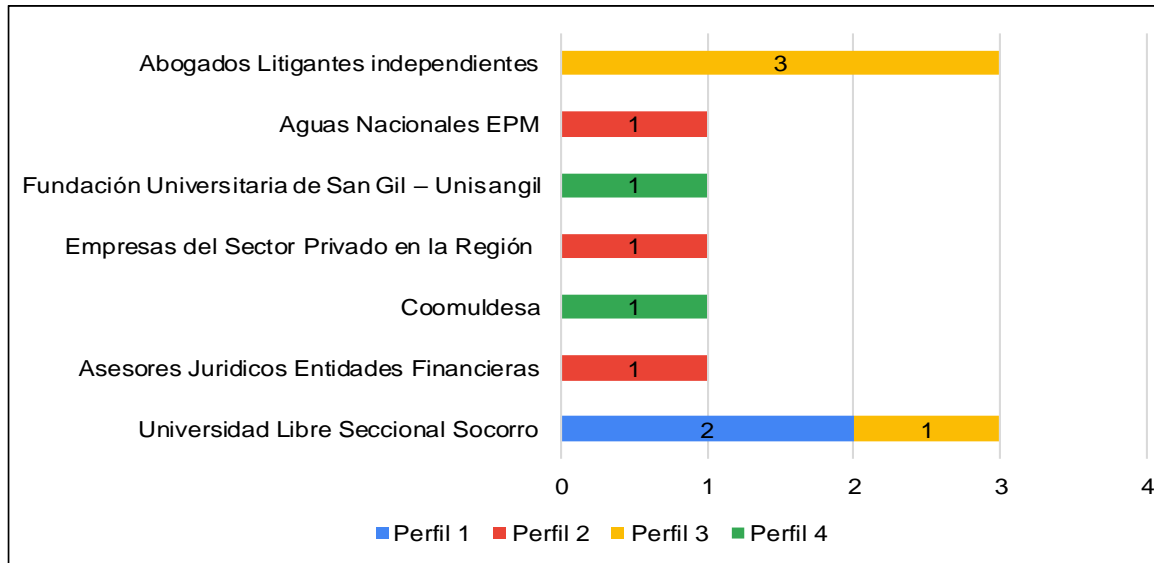
RESUMEN ESTADISTICO									
Derecho Comercial y privado		Derecho Público y jurídico		Derecho Público, laboral, responsabilidad		Derecho administrativo y derecho público		Derecho Penal	
Media	1,5	Media	1,5	Media	1	Media	#¡DIV/0!	Media	#¡NUM!
Error típico	0,5	Error típico	0,5	Error típico	0	Error típico	65535	Error típico	65535
Mediana	1	Mediana	1,5	Mediana	1	Mediana	#¡NUM!	Mediana	#¡NUM!
Moda	1	Moda	#N/A	Moda	1	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	1	Desviación estándar	0,7071068	Desviación estándar	0	Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	#¡DIV/0!
Varianza de la muestra	1	Varianza de la muestra	0,5	Varianza de la muestra	0	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!
Curtosis	4	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!
Coficiente de asimetría	2	Coficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coficiente de asimetría	#¡DIV/0!
Rango	2	Rango	1	Rango	0	Rango	0	Rango	0
Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	0	Mínimo	0
Máximo	3	Máximo	2	Máximo	1	Máximo	0	Máximo	0
Suma	6	Suma	3	Suma	2	Suma	0	Suma	0
Cuenta	4	Cuenta	2	Cuenta	2	Cuenta	0	Cuenta	0

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

A continuación debemos establecer cual o cuales perfiles se asocian a las necesidades identificadas para el sector privado, para esto, debemos tener como referente la *Tabla 5* en la cual se presente la convención de los perfiles de formación que fueron dispuestos para ser objeto de estudio en el sector privado, el objetivo es una

vez hemos identificado las necesidades que tiene el sector lograr asociar que perfiles de formación podrían responder a dichas necesidades.

Gráfico 9. Perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector privado.



RESUMEN ESTADISTICO													
Universidad Libre Seccional Socorro		Asesores Juridicos Entidades Financieras		Coomuldesa		Empresas del Sector Privado en la Región		Fundación Universitaria de San Gil – Unisangil		Aguas Nacionales EPM		Abogados Litigantes independientes	
Media	1,5	Media	1	Media	1	Media	1	Media	1	Media	1	Media	3
Error típico	0,5	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0
Mediana	1,5	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	3
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	0,70711	Desviación estándar	#DIV/0!	Desviación estándar	#DIV/0!	Desviación estándar	#DIV/0!	Desviación estándar	#DIV/0!	Desviación estándar	#DIV/0!	Desviación estándar	#DIV/0!
Varianza de la muestra	0,5	Varianza de la muestra	#DIV/0!	Varianza de la muestra	#DIV/0!	Varianza de la muestra	#DIV/0!	Varianza de la muestra	#DIV/0!	Varianza de la muestra	#DIV/0!	Varianza de la muestra	#DIV/0!
Curtosis	#DIV/0!	Curtosis	#DIV/0!	Curtosis	#DIV/0!	Curtosis	#DIV/0!	Curtosis	#DIV/0!	Curtosis	#DIV/0!	Curtosis	#DIV/0!
Coficiente de asimetría	#DIV/0!	Coficiente de asimetría	#DIV/0!	Coficiente de asimetría	#DIV/0!	Coficiente de asimetría	#DIV/0!	Coficiente de asimetría	#DIV/0!	Coficiente de asimetría	#DIV/0!	Coficiente de asimetría	#DIV/0!
Rango	1	Rango	0	Rango	0	Rango	0	Rango	0	Rango	0	Rango	0
Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	3
Máximo	2	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	3
Suma	3	Suma	1	Suma	1	Suma	1	Suma	1	Suma	1	Suma	3
Cuenta	2	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

En el *Gráfico 9*, podemos identificar que los perfiles de formación con mayor relevancia en el sector privado son el perfil 2: “Profesional con capacidad para contribuir, de manera crítica y propositiva, a los requerimientos de integración económica, la expansión de los mercados, la diversificación de la actividad de comercio y su complejidad en un mundo global, con capacidad para ofrecer alternativas de solución a los problemas derivados del ejercicio de la profesión y del medio sobre el cual actúa el Derecho Comercial, con iniciativa para la innovación social, el trabajo colaborativo y la investigación Jurídica y socio jurídica en asuntos que conciernen al Derecho, a sus relaciones con otras ciencias y disciplinas y al medio sobre el cual actúa” y el perfil 3: “Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas”. Estos perfiles cuentan con un 63% de aceptación en la población encuestada.

Tabla 9. Perfiles de abogados asociados a las necesidades del sector privado

Elemento Poblacional		Necesidad que tiene la entidad en el área del derecho	Perfiles de abogados que se asocian más a las necesidades de la entidad
Sector Privado	Universidad Libre Seccional Socorro	Derecho Público y jurídico	Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas.
	Asesores Jurídicos Entidades Financieras	Derecho Comercial y privado	Profesional con capacidad para contribuir, de manera crítica y propositiva, a los requerimientos de integración económica, la expansión de los mercados, la diversificación de la actividad de comercio y su complejidad en un mundo global, con capacidad para ofrecer alternativas de solución a los problemas derivados del ejercicio de la profesión y del medio sobre el cual actúa el Derecho Comercial, con iniciativa para la innovación social, el trabajo colaborativo y la investigación Jurídica y socio jurídica en asuntos que conciernen al Derecho, a sus relaciones con otras ciencias y disciplinas y al medio sobre el cual actúa.
	Coomuldesa	Derecho Público y jurídico	Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades jurídicas y éticas.

Empresas del Sector Privado en la Región	Derecho Comercial y privado	Profesional con capacidad para contribuir, de manera crítica y propositiva, a los requerimientos de integración económica, la expansión de los mercados, la diversificación de la actividad de comercio y su complejidad en un mundo global, con capacidad para ofrecer alternativas de solución a los problemas derivados del ejercicio de la profesión y del medio sobre el cual actúa el Derecho Comercial, con iniciativa para la innovación social, el trabajo colaborativo y la investigación Jurídica y socio jurídica en asuntos que conciernen al Derecho, a sus relaciones con otras ciencias y disciplinas y al medio sobre el cual actúa.
Fundación Universitaria de San Gil – Unisangil	Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual	Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades jurídicas y éticas.
Aguas Nacionales EPM	Derecho Comercial y privado	Profesional con capacidad para contribuir, de manera crítica y propositiva, a los requerimientos de integración económica, la expansión de los mercados, la diversificación de la actividad de comercio y su complejidad en un mundo global, con capacidad para ofrecer alternativas de solución a los problemas derivados del ejercicio de la profesión y del medio sobre el cual actúa el Derecho Comercial, con iniciativa para la innovación social, el trabajo colaborativo y la investigación Jurídica y socio jurídica en asuntos que conciernen al Derecho, a sus relaciones con otras ciencias y disciplinas y al medio sobre el cual actúa.
Abogados Litigantes independientes	Derecho Comercial y privado	Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas.

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

de los perfiles que se identificaron en las muestras obtenidas del sector privado, en la Tabla 10, se presentan las competencias asociadas a las necesidades de la entidad obtenidas de la identificación de los perfiles de formación asociados.

Tabla 10. competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de las entidades del sector privado

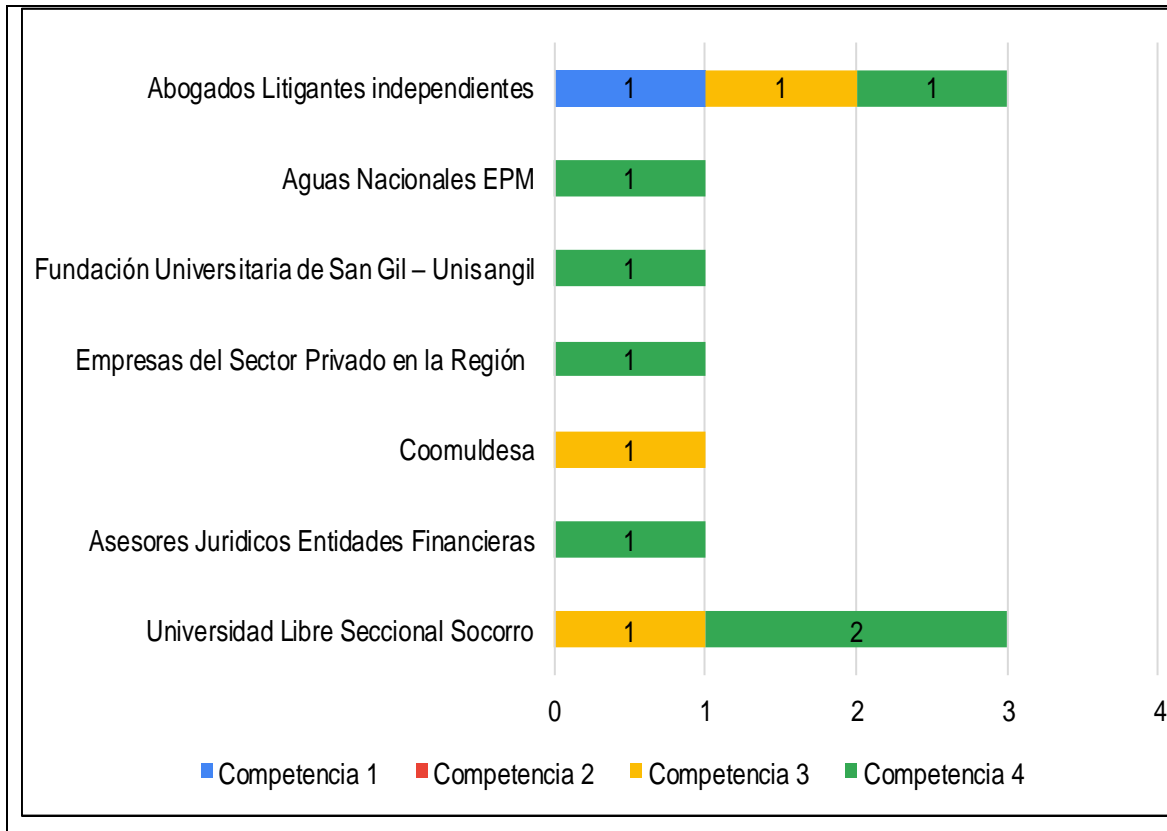
Elemento Poblacional		Necesidad que tiene la entidad en el área del derecho	Competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de la entidad
Sector Privado	Universidad Libre Seccional Socorro	Derecho Público y jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en interpretación • Competencias en argumentación • Competencias para la toma de decisiones • Competencias en resolución de problemas • Competencias para desarrollo de juicios • Competencias de análisis • Competencias en mecanismos alternativos de solución de conflictos
	Asesores Jurídicos Entidades Financieras	Derecho Comercial y privado	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en solución de conflictos • Competencias en innovación social • Competencias en trabajo colaborativo • Competencias en investigación jurídica y socio jurídica

	Coomuldesa	Derecho Público y jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de análisis • Competencias en resolución de conflictos • Competencias humanas • Competencias para la protección de derechos humanos • Competencias éticas
	Empresas del Sector Privado en la Región	Derecho Comercial y privado	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en solución de conflictos • Competencias en innovación social • Competencias en trabajo colaborativo • Competencias en investigación jurídica y socio jurídica
	Fundación Universitaria de San Gil – Unisangil	Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de análisis • Competencias en resolución de conflictos • Competencias humanas • Competencias para la protección de derechos humanos • Competencias éticas
	Aguas Nacionales EPM	Derecho Comercial y privado	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en solución de conflictos • Competencias en innovación social • Competencias en trabajo colaborativo • Competencias en investigación jurídica y socio jurídica
	Abogados Litigantes independientes	Derecho Comercial y privado	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en interpretación • Competencias en argumentación • Competencias para la toma de decisiones • Competencias en resolución de problemas • Competencias para desarrollo de juicios • Competencias de análisis • Competencias en mecanismos alternativos de solución de conflictos

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

En el Gráfico 10, podemos visualizar las competencias de formación que identifican las entidades del sector público objeto de la muestra, con el fin de comprender la información allí presentada es preciso que volvamos a visualizar la Tabla 8, que nos presenta las convenciones de las competencias de formación, ahora bien, las entidades del sector privado, identificaron la competencia para el desarrollo de una capacidad crítica auténtica que le permita al estudiante adoptar verdaderas posturas frente al entorno y los problemas que allí surgen, con un 64% de aceptación.

Gráfico 10. Competencias de formación que identificaron las entidades del sector privado en los profesionales del Derecho



RESUMEN ESTADISTICO													
Universidad Libre Seccional Socorro	Asesores Jurídicos Entidades Financieras			Coomuldesa		Empresas del Sector Privado en la Región		Fundación Universitaria de San		Aguas Nacionales EPM		Abogados Litigantes independientes	
Media	1,5	Media	1	Media	1	Media	1	Media	1	Media	1	Media	1
Error típico	0,5	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0	Error típico	0
Mediana	1,5	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1	Mediana	1
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	1
Desviación estándar	0,70711	Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	#¡DIV/0!	Desviación estándar	0
Varianza de la muestra	0,5	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	#¡DIV/0!	Varianza de la muestra	0
Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!	Curtosis	#¡DIV/0!
Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#¡DIV/0!
Rango	1	Rango	0	Rango	0	Rango	0	Rango	0	Rango	0	Rango	0
Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	2	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1	Máximo	1
Suma	3	Suma	1	Suma	1	Suma	1	Suma	1	Suma	1	Suma	3
Cuenta	2	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	1	Cuenta	3

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

7.1.3 Correlación de los instrumentos y recolección de información en el sector público y privado

Una vez realizado el análisis de los datos obtenidos en los instrumentos y recolección de información de forma independiente por sector, ahora identificaremos la correlación que existe entre estos sectores. Las necesidades expresadas por sector, tal como lo evidencia el Gráfico 11, son para el sector público las concernientes al derecho administrativo y derecho público, y el sector privado evidencia necesidades en el campo del derecho comercial y privado.

Gráfico 11. Necesidades que tienen las entidades del sector público y privado.



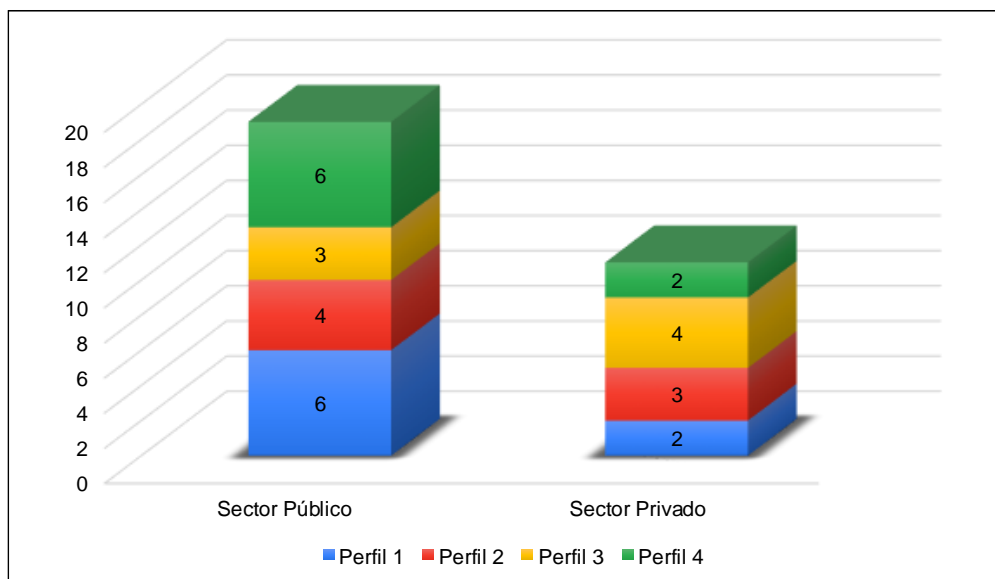
RESUMEN ESTADISTICO			
<i>Sector Público</i>		<i>Sector Privado</i>	
Media	3,8	Media	3,33333333
Error típico	1,356465997	Error típico	1,45296631
Mediana	2	Mediana	3
Moda	2	Moda	#N/A
Desviación estándar	3,033150178	Desviación estándar	2,51661148
Varianza de la muestra	9,2	Varianza de la muestra	6,33333333
Curtosis	-1,84073724	Curtosis	#¡DIV/0!
Coefficiente de asimetría	0,76330457	Coefficiente de asimetría	0,58558273
Rango	7	Rango	5
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	8	Máximo	6
Suma	19	Suma	10
Cuenta	5	Cuenta	3

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Con el objetivo de una vez analizados los datos de forma paralela por sector, logramos identificar que unificados los datos las necesidades que deben ser objeto de estudio y que serán tomadas para realizar la propuesta final serán, competencias en el marco del derecho público y jurídico con un 30% de aceptación,

competencias en derecho comercial, privado y administrativo con un 27% de aceptación respectivamente.

Gráfico 12. perfiles de abogados asociados a las necesidades de las entidades del sector público y privado.

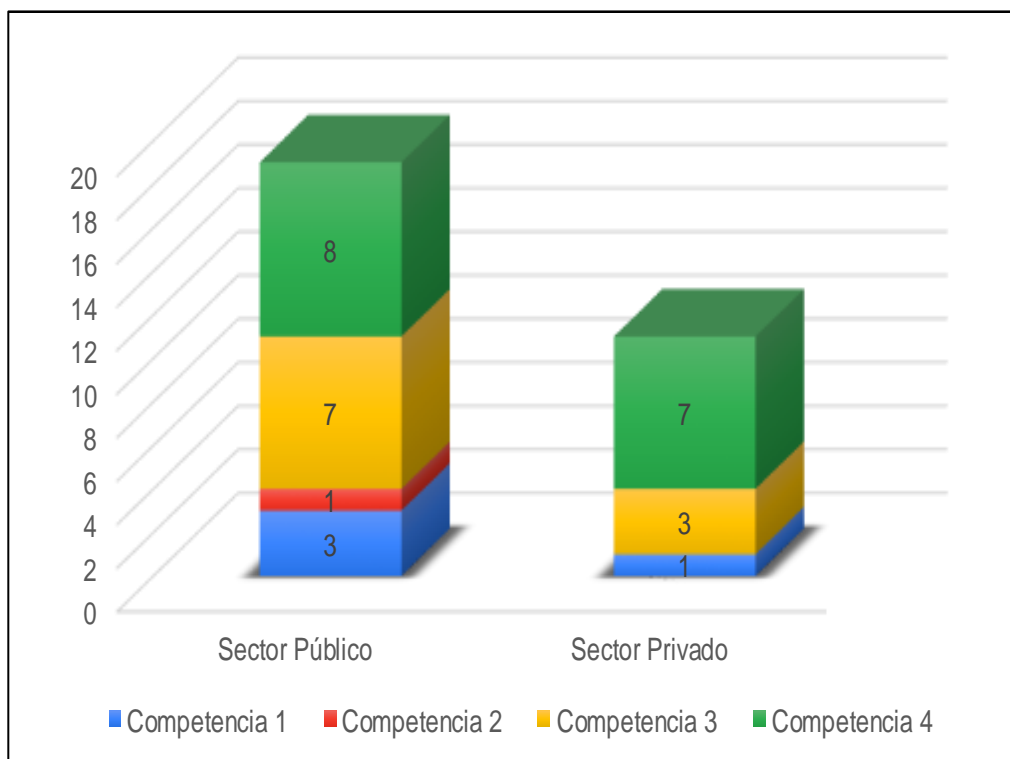


RESUMEN ESTADISTICO			
<i>Sector Público</i>		<i>Sector Privado</i>	
Media	4,75	Media	2,75
Error típico	0,75	Error típico	0,478714
Mediana	5	Mediana	2,5
Moda	6	Moda	2
Desviación estándar	1,5	Desviación estándar	0,957427
Varianza de la muestra	2,25	Varianza de la muestra	0,916667
Curtosis	-3,9012346	Curtosis	-1,289256
Coefficiente de asimetría	-0,3703704	Coefficiente de asimetría	0,854563
Rango	3	Rango	2
Mínimo	3	Mínimo	2
Máximo	6	Máximo	4
Suma	19	Suma	11
Cuenta	4	Cuenta	4

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

los perfiles con mayor relevancia fueron el perfil 1: “Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.” Y el perfil 4: “Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades”, con un porcentaje de aceptación del 27% respectivamente, de acuerdo a lo anterior y evidenciando las competencias identificadas de cada perfil, como lo presentamos en la Tabla 7. competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de la entidad del sector público y en la Tabla 10. competencias identificadas desde los perfiles de formación que cubren las necesidades de las entidades del sector privado, estos serán objeto de estudio y parte de la propuesta final de esta investigación.

Gráfico 13. Competencias de formación que identificaron las entidades del sector público y privado en los profesionales del Derecho



RESUMEN ESTADISTICO			
Sector Público		Sector Privado	
Media	4,75	Media	3,66666667
Error típico	1,652018967	Error típico	1,76383421
Mediana	5	Mediana	3
Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	3,304037934	Desviación estándar	3,05505046
Varianza de la muestra	10,91666667	Varianza de la muestra	9,33333333
Curtosis	-3,869005303	Curtosis	#¡DIV/0!
Coefficiente de asimetría	-0,228727759	Coefficiente de asimetría	0,93521953
Rango	7	Rango	6
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	8	Máximo	7
Suma	19	Suma	11
Cuenta	4	Cuenta	3

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Cuando se realiza el análisis de las competencias de formación que evidencian las entidades del sector público y privado, como se muestra en la Gráfico 13, la competencia de mayor relevancia es competencias para el desarrollo de una capacidad crítica auténtica que le permita al estudiante adoptar verdaderas posturas frente al entorno y los problemas que allí surgen, esto con un 53% de aceptación, seguida de esta encontramos que las competencias desde la óptica de la creatividad que logre incentivar al estudiante a proponer una gran variedad de ideas frente a las necesidades sociales, políticas, económicas y ambientales de nivel local, regional, nacional e internacional, presentan un 33% de aceptación, estas competencias serán parte de la propuesta a presentarse como resultado final de esta investigación.

8 Capítulo II. CONTENIDOS CURRICULARES Y SU IMPORTANCIA FRENTE A LAS COMPETENCIAS LABORALES.

Una vez logramos tener un claro concepto de lo que se denomina competencias, debemos comenzar por hablar de los llamados “resultados de aprendizaje” estos hacen parte del punto de partida que deben tener las instituciones de educación superior cuando diseñan el currículo de sus programas, este currículo se compone del meso currículo es decir el programa de formación y el micro currículo que hace parte de lo que se presente desarrollar en ese programa, es decir, la asignatura, los resultados de aprendizaje pueden ser concebidos como esa promesa de valor que se ofrece, es decir es la promesa que se realiza al estudiante como un objetivo que debe alcanzar al finalizar su proceso de formación profesional.

Estos resultados de aprendizaje deben estar intrínsecos es las actividades de aprendizaje y evaluación, busca la verificación de los procesos cognitivos, motores, valorativos, actitudinales y de apropiación del conocimiento en el desarrollo de la formación profesional.

La real academia española presenta las siguientes definiciones de lo que son los resultados de aprendizaje: “Los resultados de aprendizaje son enunciados acerca de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje” y “Resultados de Aprendizaje: enunciados que están asociados a las actividades de aprendizaje y evaluación, y [que se orientan] a la verificación de los procesos cognitivos, motores, valorativos, actitudinales y de apropiación de los conocimientos técnicos y tecnológicos requeridos en el aprendizaje”

8.1 Relación entre los contenidos curriculares, las competencias de formación y los resultados de aprendizaje

Cuando hablamos de una formación basada en competencias debemos tomar como referente decisivo la transición que se debe realizar del conjunto de competencias que previamente debemos identificar, el reconocimiento de las que se están desarrollando y el diseño establecido para la formación, esto para lograr de manera apropiada la consolidación de las competencias necesarias en el campo profesional, con el área de conocimiento y el nivel académico.

Como segundo referente encontramos la aplicación de la formación esperada y como puede ser incorporada en la dinámica que se debe desarrollar entre la actividad académica y la actividad docente. Como propuesta e identificación de la relación esperada en la Figura 1, se presenta el enfoque generador esperado del desarrollo curricular por competencias.

8.1.1 Propuesta del contenido curricular por competencias

El universo que se presenta para el desarrollo del contenido curricular de los programas es el que se presenta en la Figura 1, si observamos con precaución estamos planteando que los contenidos curriculares deben estar alineados a los procesos sociales en el caso del mundo de la vida y a los procesos productivos para el campo del mundo del trabajo, el sustento para afirmar esta propuesta es que si bien las universidades buscan desarrollar competencias de formación en áreas relacionadas con el programa así mismo debe afianzar competencias para que esos profesionales se desarrollen en el mundo de la vida; ahora, para presentar un esquema que nos permita visualizar el desarrollo del contenido curricular por competencias, debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

- A. Se debe realizar un estudio socioeconómico del contexto actual.
- B. Se tendrá que desarrollar un análisis del mundo laboral, donde se incluya el sector productivo, el sector de servicios, y los demás que permitan una orientación.

El análisis funcional que se desarrolla se plantea como el proceso que permite la identificación de las funciones que se espera que desarrollen los profesionales para satisfacer los objetivos misionales de una organización, esto lo podemos plantear desde la fórmula causa – efecto, es decir, una vez las organizaciones identifican una “causa” o “problema” las instituciones de educación superior desde los contenidos curriculares de los programas académicos deben proporcionar profesionales con la capacidad de cumplir con esas necesidades desde la integralidad.

Ahora bien, como lo expresé en capítulos anteriores cuando hablamos de competencias y específicamente a “unidad de competencias” estamos hablando de ese conjunto de particularidades obtenidas de la fuente general que para el caso sería la competencias como un todo y necesaria para la obtención de títulos en educación profesional, esas particularidades que conforman la generalidad deben tener valor y sustento en el trabajo y que la formación se encuentre asociada, en otras palabras que las instituciones de educación superior cumplan las condiciones educativas prometidas, pues la unidad de competencias es la particularidad que permite la conformación del todo en la cualificación profesional.

Como mencione anteriormente, la denominada unidad de competencias es esa particularidad que conforman las competencias como un todo, en ella se encuentran los conocimientos, las habilidades y actitudes que las personas deben desempeñar y aplicar en distintas situaciones en el campo laboral, estas pueden estar conformadas por:

Acciones principales: son aquellas en las que se involucran esas competencias laborales en acciones de carácter específico, es decir, son aquellas actividades, tareas, competencias, o acciones que las personas desarrollan con plena capacidad obteniendo unos resultados esperados.

Criterios de desempeño: una vez los profesionales apliquen las acciones principales, encontramos ahora, estos denominados criterios esperados, es decir, en este ítem hablamos de la forma de ejecutar esas acciones principales.

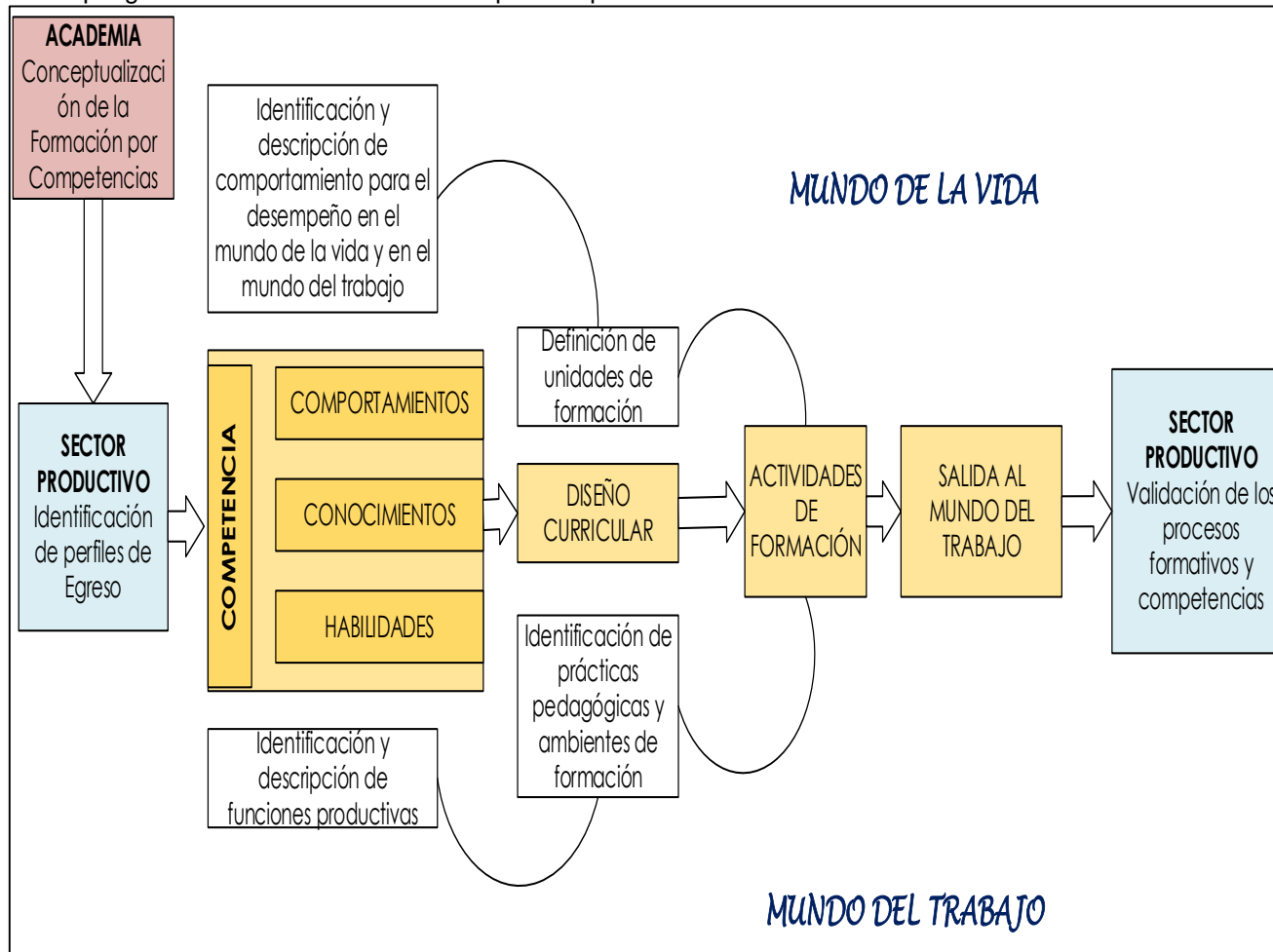
Conductas asociadas: es un aspecto ligado a la forma de comportamiento o competencias conductuales que deben ser ejecutadas para llevar a cabo las actividades.

Conocimiento: es lo primordial que debe desarrollar un estudiante sobre las determinadas disciplinas, esto, para que cuente con la capacidad de desarrollar las actividades encomendadas. Además de lo que ya he mencionado se ha encontrado pertinente que el estudiante o profesional desarrolle habilidades cognitivas, psicomotrices, psicosociales y comportamentales, relevantes para realizar cada actividad.

Así como lo ha definido en diferentes comunicados el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia los módulos o unidades de formación son esos bloques de aprendizaje que abordan una o varias unidades de competencia o dimensión de orden productiva de manera globalizada, estos módulos deberán integrar múltiples conocimientos y destrezas, así como, técnicas y actitudes. Como se hablan de sistemas unitarios, estos deben desarrollarse de formas múltiples, ahora también se debe identificar los tiempos requeridos para su desarrollo y comprensión en el aspecto del aprendizaje.

Las competencias están formadas por las unidades de formación y están se estructura de forma pedagógica, es decir, que las primeras deberán responder a la etapa inicial y de funciones productivas, en las segundas encontramos la etapa del proceso de aprendizaje, y por último, pero no menos importante, corresponde a la evaluación del aprendizaje previamente adquirido.

Figura 1. Enfoque general del desarrollo curricular por competencias



Fuente: Adaptado MEN

8.1.2 El diseño curricular como parte de la formación agregado a la titulación académica

Para desarrollar un diseño curricular enfocado como primera medida en la formación basado en el campo laboral e incluyendo la importancia de los ambientes de formación requeridos, debemos tener claro que esto debe estar intrínseco en la definición de la organización básica de las unidades de formación que previamente planteamos, luego debemos identificar las estrategias pedagógicas y los ambientes de formación necesario para el desarrollo de estos procesos de orden formativo.

Como producto de este diseño curricular tenemos identificadas las rutas de formación que, con conjuntos de programas dentro del área de conocimiento y desempeños, a través de estas podemos identificar el proceso formativo para el estudiante tomando como base la capacidad de adaptarlas a las necesidades requeridas por los estudiantes, este aspecto será formulado y aplicado en el siguiente capítulo y podremos evidenciar el porcentaje de aceptación de este diseño.

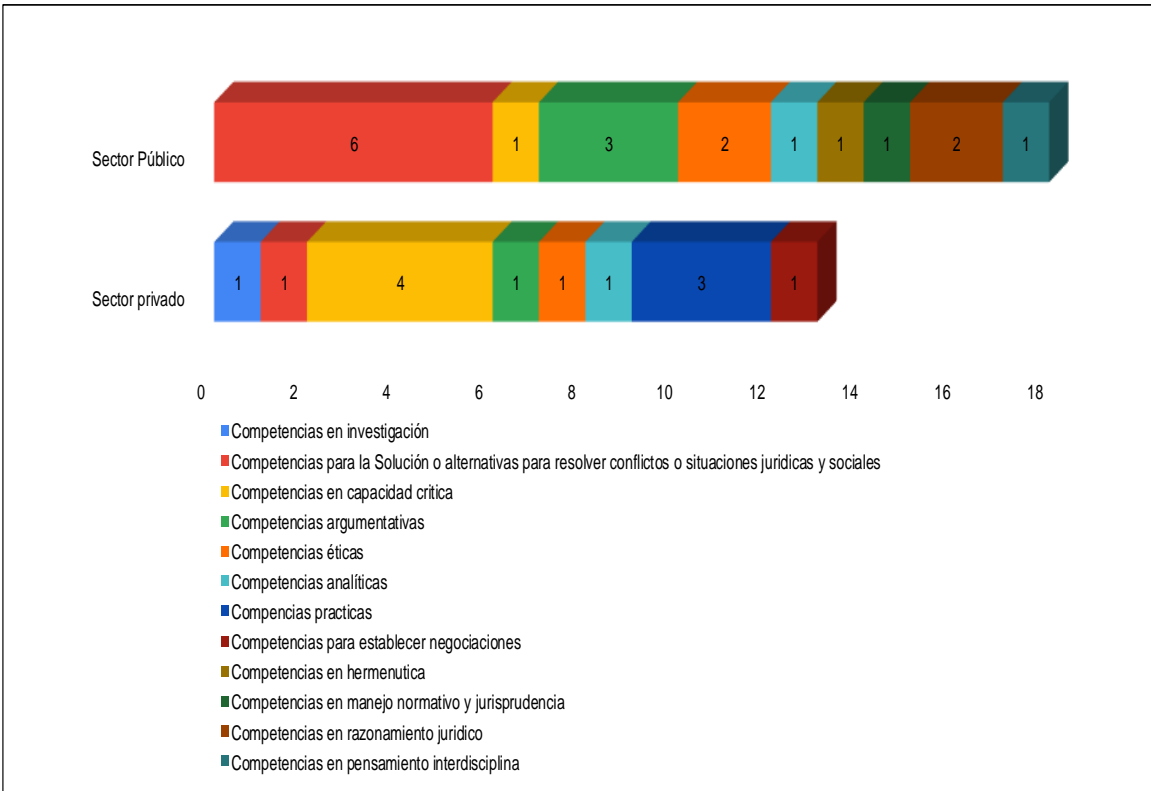
En capítulos anteriores ya definimos las competencias que requieren los empleadores de los profesionales del derecho y una vez hemos identificado estos aspectos, ahora es de vital importancia la definición de estrategias de seguimiento y evaluación de las mismas para garantizar el desarrollo de formación basado en competencias que le apunten a las necesidades laborales.

8.1.3 Identificación de las competencias laborales

Luego de estudiar la literatura sobre lo denominado “competencias laborales” y la experiencia de los diversos autores y países para llegar a lo que podríamos denominar un sistema para la identificación de las ocupaciones o competencias laborales, podemos concluir que, aunque se presenten diversos métodos de identificación todos concuerdan en realizarse desde la percepción de ocupación o función, aquí lo que se ha buscado analizar es las necesidades que presentan los

puestos de trabajo para con ello poder definir un currículo de formación pertinente, ahora bien, no se realice de forma explícita, pues puestos de trabajo, existen en grandes cantidades pero se logran asociar a los sectores en el caso de estudio público y privado; independientemente del método utilizado para llegar a determinar estas necesidades, he identificado dos aspectos comunes y necesarios para lograr una identificación eficaz, el primero deber ser las identificación en el campo laboral, es decir, la identificación de las necesidades laborales no puede realizarse desde la academia, por el contrario debe incluirse al sector productivo e involucrarlo por medio de un proceso participativo y este vendría a ser el segundo aspecto, esto porque, debe garantizarse la inclusión y la obtención de visiones del sector es decir de quienes desempeñan los trabajos y de quienes buscan profesionales con perfiles en el área del derecho.

Gráfico 14. Competencias del profesional del Derecho esperadas por los empleadores del sector público y privado



RESULTADOS ESTADISTICOS			
Sector Privado		Sector Público	
Media	1,625	Media	2
Error típico	0,41992771	Error típico	0,5527708
Mediana	1	Mediana	1
Moda	1	Moda	1
Desviación estándar	1,18773494	Desviación estándar	1,6583124
Varianza de la muestra	1,41071429	Varianza de la muestra	2,75
Curtosis	1,35491107	Curtosis	4,70838253
Coeficiente de asimetría	1,65190503	Coeficiente de asimetría	2,11449514
Rango	3	Rango	5
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	4	Máximo	6
Suma	13	Suma	18
Cuenta	8	Cuenta	9

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Cuando se realiza la recolección de información a través de la aplicación de instrumentos nos damos cuenta, que las competencias que requieren los empleadores del sector público y privado son distintas, sin embargo, la competencia con mayor porcentaje de aceptación por los dos sectores de referencia es la competencias para la solución o alternativas para resolver conflictos o situaciones jurídicas y sociales con un 23% de aceptación, seguida de esta encontramos a la competencias en capacidad crítica con un 16% de aceptación, así mismo con un 13% encontramos la competencias en argumentación y por ultimo con un 10% respectivamente encontramos la competencias ética y competencias prácticas, estos porcentajes de aceptación están sobre el total de la población encuestada.

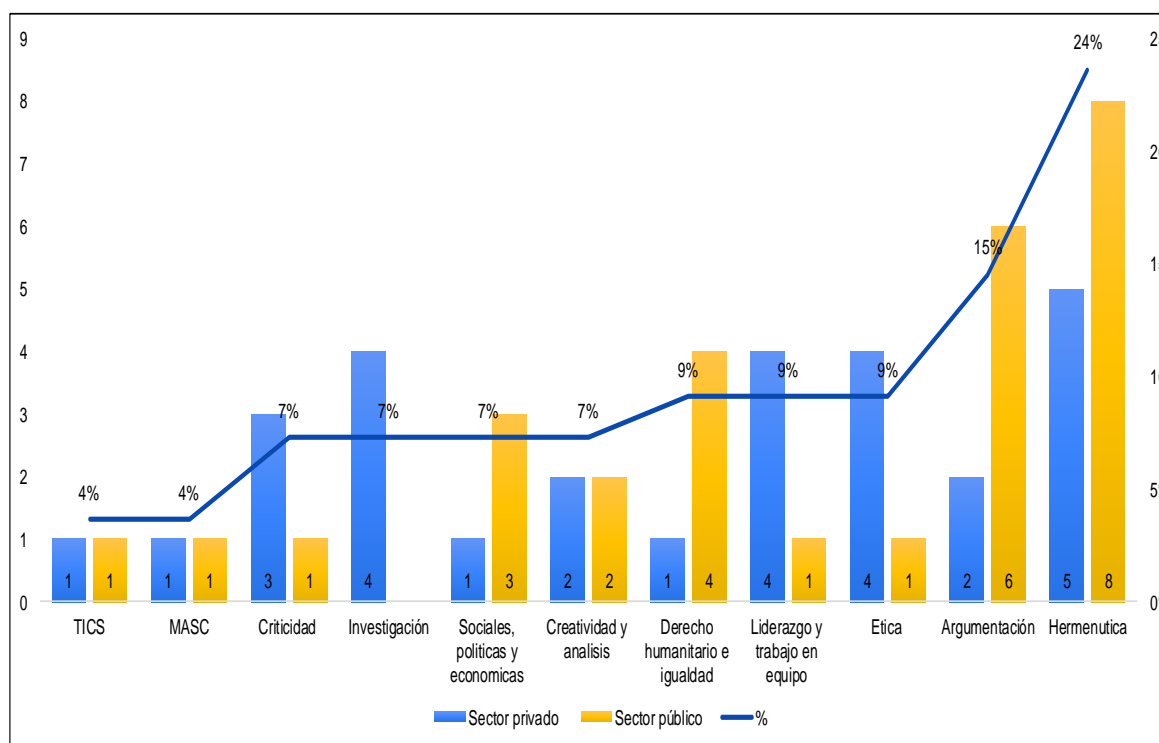
A manera de conclusión cuando se realiza la pregunta ¿Cuáles competencias espera usted que tenga el profesional del Derecho que usted contrata? Los empleadores de los sectores públicos y privados, manifiestan que esperan que desarrollen:

- Competencias para la Solución o alternativas para resolver conflictos o situaciones jurídicas y sociales.
- Competencia en capacidad crítica

- Competencias en argumentación
- Competencias éticas
- Competencias prácticas.

En el Gráfico 15, podemos observar las propuestas de competencias de formación que plantean los empleadores de los sectores público y privado para que desarrollen los programas de derecho, podemos observar que las competencias son variables dependiendo el sector, la entidad, el cargo y el profesional que interactuó con el instrumento.

Gráfico 15. competencias que proponen los empleadores del sector público y privado para que se desarrollen en los programas de Derecho.



RESULTADOS ESTADISTICOS			
Sector público		Sector privado	
Media	2,545454545	Media	2,8
Error típico	0,454545455	Error típico	0,785988408
Mediana	2	Mediana	1,5
Moda	1	Moda	1
Desviación estándar	1,507556723	Desviación estándar	2,485513584
Varianza de la muestra	2,272727273	Varianza de la muestra	6,177777778
Curtosis	-1,584	Curtosis	0,756033406
Coefficiente de asimetría	0,321933713	Coefficiente de asimetría	1,315536633
Rango	4	Rango	7
Mínimo	1	Mínimo	1
Máximo	5	Máximo	8
Suma	28	Suma	28
Cuenta	11	Cuenta	10

Fuente: Aplicación de instrumentos y recolección de información

Estas competencias son variables y las propuestas fueros amplias para poder graficar, sin embargo, tome las competencias de mayor influencia en la muestra, en el Gráfico 15, podemos observar que la competencia de mayor aceptación en la hermenéutica, aquí encontramos un conjunto de competencias entre ellas competencias en interpretación, comunicación escrita y verbal y competencias enfocadas en la explicación, esta competencias se manifestó en el grupo de referencia con un 24% de aceptación, posicionándose con gran relevancia, sin embargo en el mismo gráfico, se pueden observar diversas propuestas, las cuales se pretenden desarrollar en la propuesta a plantearse en el capítulo siguiente.

8.1.4 Las competencias de formación, su evaluación y la equivalencia con los resultados de aprendizaje

La evaluación de competencias es proceso de valoración íntegro de las disposiciones que presenta el estudiante o profesional resultado de un proceso de aprendizaje, cuando hablamos de una valoración por competencias estamos

integrando aspectos como son: valores, actitudes, motivaciones, interés, rasgos de personalidad, también encontramos los conocimientos y habilidades que se desarrollan en torno a la competencias objeto de valoración, esto permite abordar y solucionar situaciones concretas, por eso, cuando planteamos un contenido curricular basado en competencia lo que se busca en desarrollan conocimientos en áreas particulares que luego puedan propender por buscar soluciones a través de los profesionales que se han formado.

Las competencias no son estáticas, estas se deben construir, asimilar y desarrollar en conjunto con el proceso de aprendizaje y realizar un proceso de aplicación práctica, para lograr niveles de desempeño altos. Cuando planteamos una evaluación basada en competencias, es necesarios aplicar una serie de criterios, como son:

1. Establecer criterios
2. Establecer un marco de evidencias que soporten la aplicación de estas competencias.
3. Establecer políticas de participación para involucrar a la comunidad

Cuando hablamos de la evaluación por competencias es un proceso que está en cabeza de los docentes, pues ellos deben observar estas competencias desarrolladas en los estudiantes y aplicar herramientas que permitan bien sea, por herramientas conceptuales o modelos teóricos de aprendizaje su evaluación, cuando se busca la evaluación por competencias básicamente, estamos frente a la aceptación de los contenidos desarrollados en el proceso de formación, es decir, buscamos la medida de rendimiento estándar alcanzada por los estudiantes, bajo unos criterios previamente definidos por cada unidad de competencia.

Ahora, cuando hablamos de resultados de aprendizaje, debemos utilizar las definiciones en torno al concepto de RA:

Los resultados de aprendizaje son enunciados acerca de lo que se espera que el

estudiante sea capaz de hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje¹.

[...] Resultados de Aprendizaje: enunciados que están asociados a las actividades de aprendizaje y evaluación, y [que se orientan] a la verificación de los procesos cognitivos, motores, valorativos, actitudinales y de apropiación de los conocimientos técnicos y tecnológicos requeridos en el aprendizaje².

Tal como se aprecia, en las definiciones presentadas, estos resultados de aprendizaje están ligados a aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales, es decir que a partir de las competencias se busca establecer el desempeño y aplicación de esta o de una fracción de la misma.

Para realizar una conceptualización más acertada de lo que se espera de estos resultados de aprendizaje, podemos ver que estos buscan la verificación o aceptación del logro alcanzado al término de un proceso formativo; ahora cuando hablamos de la evaluación de competencias estas deben enfocarse en el proceso para alcanzar resultados impecables, pues a través de estas se busca definir cuáles serán los resultados esperados de cada competencias y así guiar y llevar a cabo el proceso de aprendizaje de forma óptima.

Ahora bien, para concluir, estos resultados de aprendizaje requeridos por el Ministerio de Educación Nacional, deben ser concebidos como las declaraciones expresas de lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre en el momento de completar su programa académico (MEN, 2020), es decir estos resultados de aprendizaje se deben ver reflejados en las competencias profesionales y laborales que desarrollen los egresados del programa de Derecho que para el caso son objeto de estudio.

¹ Manual del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos, pág. 47. 2007

² Véase, <http://ecomunitaria.es.tl/Glosario.htm>.

El fin de los resultados de aprendizaje y su evaluación es lograr un proceso de aprendizaje más efectivo (MEN, 2020). Para establecer estos resultados de aprendizaje debemos tener en cuenta las tendencias de las disciplinas que configuran la profesión del Abogado, además, del perfil de formación que buscamos desarrollar; se puede evidenciar con la aplicación del instrumento de recolección de información como se responde a los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional; además se debe tener en cuenta el nivel de formación y la modalidad del programa académico.

Cuando hablamos de competencias de formación y resultados de aprendizaje no podemos hacer una distinción pues estos dos aspectos son equivalentes, es decir, se complementan entre sí, es decir si bien, y como ya he mencionado el Ministerio de Educación Nacional en su último pronunciamiento (Acuerdo CESU 02 de 2020) establece para los programas de pregrado la necesidad de incluir en el lenguaje de formación los denominados “resultados de aprendizaje” también nos especifica las competencias de formación, así: “son conjuntos articulados de conocimientos, capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y aptitudes que hacen posible comprender y analizar problemas o situaciones y actuar coherente y eficazmente, individual o colectivamente, en determinados contextos” (MEN, 2020).

Entonces, a manera de conclusión, cuando hablamos de competencias es básicamente la propuesta de formación que se presenta en el contenido curricular de los programas de formación, es aquella articulación de conocimientos que habilita al profesional a desempeñarse y actuar efectivamente en determinados contextos, estas competencias de formación son susceptibles de ser evaluadas mediante los resultados de aprendizaje, menciona el MEN, además, estas competencias se pueden materializar en la capacidad demostrada para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales, profesionales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio, y en el desarrollo profesional y personal. (MEN, 2020). Es por ello que cuando se desarrolla este proyecto se busca un enfoque desde al campo profesional y laboral, para poder ampliar un

poco el panorama y ubicar esas necesidades requeridas por empleadores y establecer una propuesta de competencias desde un panorama social. Las competencias de formación son intrínsecas a la persona, es decir, que estas competencias adquiridas en el proceso de formación, son aplicadas en medio de su ejercicio profesional y su aprendizaje.

El Acuerdo CESU 02 de 2020 (MEN, 2020), en su nuevos lineamientos para el proceso de acreditación de los programas académicos, en su artículo 17, establece que una institución debe demostrar ese esfuerzo permanente para consolidar su identidad, mediante una cultura organización que gire en torno al mejoramiento continuo y la búsqueda de innovación académica y establece una serie de factores y características con lo que se espera de un programa candidato o posible postulante a un proceso de acreditación en alta calidad.

Este acuerdo a diferencia de los lineamientos establecidos en el año 2013, involucra un factor de calidad denominado “Factor 5. aspectos académicos y resultados de aprendizaje” que busca entre otras cosas, que los programas tengan como resultado de un proceso de formación ajustado en los resultados de aprendizaje que deben concebirse a partir de tendencias disciplinares e internacionales y de los contextos institucionales.

La característica 23 del factor 5, propuesto en este acuerdo (MEN, 2020), habla de los resultados de aprendizaje y menciona: “(...) el programa académico deberá demostrar la existencia de un proceso de mejoramiento continuo en el cual se evalúa, de manera periódica, y en diferentes momentos a lo largo del plan de estudios, el grado en que los estudiantes alcanzan los resultados de aprendizaje y, con base en dicha evaluación, se toman acciones de ajuste a los aspectos curriculares y a las metodologías de enseñanza-aprendizaje (...) (MEN, 2020)”.

En la característica 24. Competencias el Ministerio de Educación Nacional establece: “(...) el programa académico de alta calidad realiza una definición explícita de las competencias que pretende desarrollar en sus estudiantes y

demuestra coherencia entre las competencias definidas y el nivel de formación, resultados de aprendizaje definidos y demás aspectos curriculares (...) (MEN, 2020)".

9 Capítulo III. COMPETENCIAS LABORALES REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS ABOGADOS EN COLOMBIA.

Para desarrollar la propuesta del rediseño curricular, ubique como referente el contenido curricular del programa de Derecho de la Universidad Libre Seccional Socorro, como mi casa de estudio y siendo este el programa en el cual desarrolle todo mi proceso de formación académica, centre mi propuesta bajo este contenido curricular, sin que ello signifique, que no pueda ser aplicado en otras instituciones y/o programas de formación.

Una vez realizado el estudio y análisis de aplicación de instrumentos presentado en los capítulos anteriores, ahora, nos queda realizar la presentación de la propuesta del rediseño del contenido curricular del derecho que responda a las necesidades expresadas en el campo laboral desde las competencias de formación, hasta los resultados de aprendizaje.

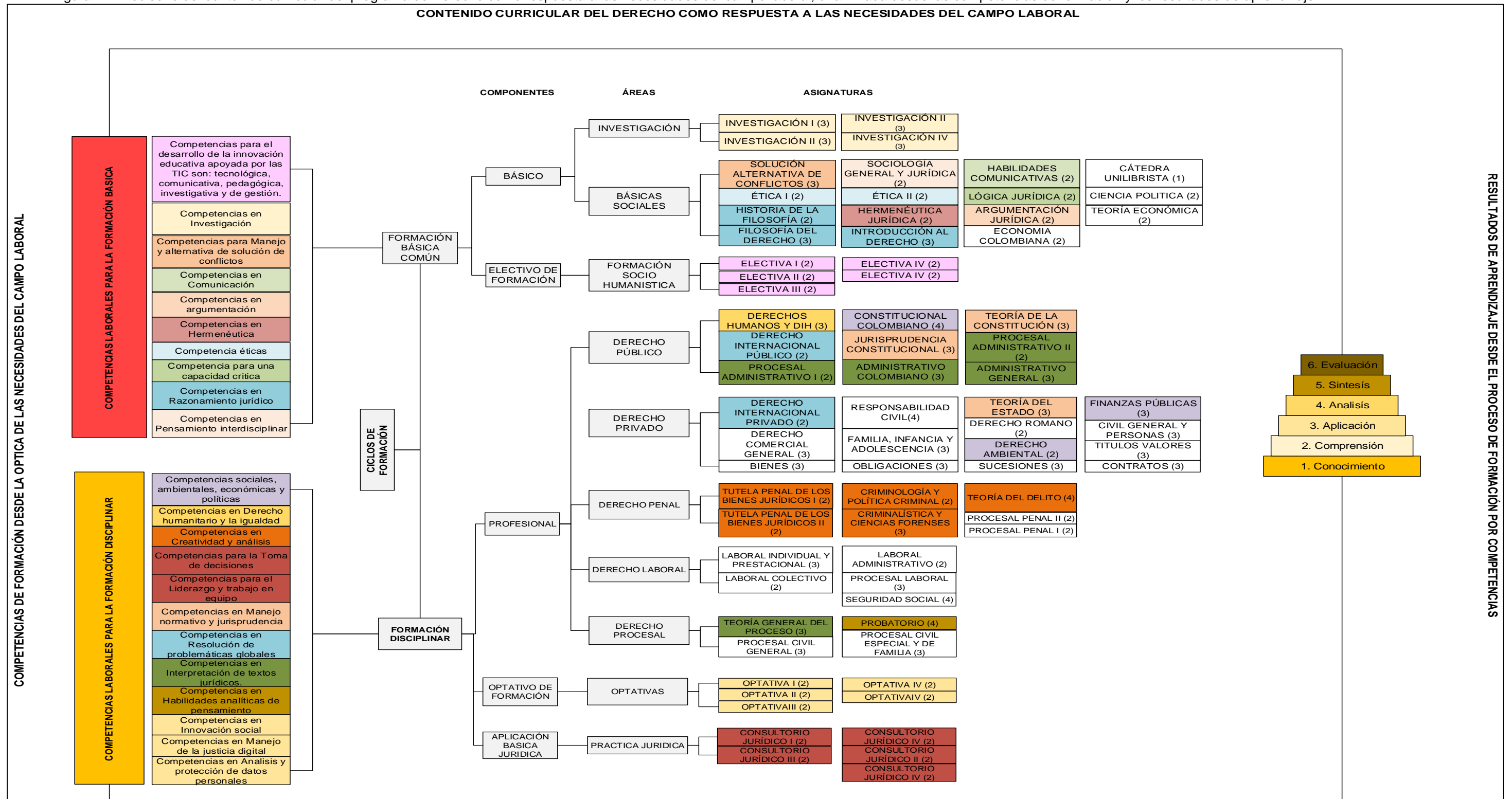
En la *Figura 2. El rediseño del contenido curricular del programa de Derecho como respuesta a las necesidades del campo laboral, una mirada desde las competencias de formación y los resultados de aprendizaje.* Podemos observar la propuesta presentada resultado de este proceso de investigación. Era necesario presentar una propuesta que nos llevara a una visión amplia sobre cómo se ven inversas las competencias en el currículo y la propuesta de evaluación de estas competencias.

En la *Figura 2*, encontramos las competencias de formación desde la óptica de las necesidades del campo laboral y el contenido curricular del derecho como respuesta a estas necesidades; Cuando identificamos las competencias de formación que responden a las necesidades que tiene el sector del campo laboral, ubicamos dos tipos de competencias, en primer lugar tenemos las competencias laborales para la formación básica, es decir, estas competencias están

identificadas desde el campo laboral y serán inmersas en el contenido curricular del derecho donde tenemos, los ciclos de formación, los componentes, las áreas y las asignaturas; entonces cuando identificamos estas competencias laborales para la formación básica, asociamos el ciclo de formación básica común para propender por responder a esas necesidades, tenemos identificadas las competencias laborales que se requieren en la formación básica y esperamos que por medio del contenido curricular se responda a ellas, por lo que ubicamos convenciones de color para las competencias y de igual forma para las asignaturas del plan de estudios que responden a estas necesidades. La segunda clasificación corresponde a las competencias identificadas desde el campo laboral para la formación disciplinar, estas competencias se ubicaron en el ciclo de formación de disciplinar, y por convención de color, se asociaron a asignaturas que responden a ellas. Algunas de las competencias identificadas desde las necesidades del campo laboral, no son de fácil relación con las asignaturas, pues son competencias, que he catalogado como de operatividad, y entre ellas, tenemos aquellas que buscan destrezas en las nuevas tecnologías de información, las de innovación social, las que propenden por modernizar los sistemas judiciales a través de las TICS, estas competencias no pueden ser asociadas de forma directa con asignaturas que respondan a ellas, entonces se deja como propuesta que estas se desarrollen desde las áreas de formación humanística donde encontramos las electivas y desde las optativas de formación.

No podemos olvidar que las competencias de formación se desarrollan en las asignaturas, y estas se presentan dentro de los contenidos curriculares del programa, y como resultado tenemos la evaluación de resultados por competencias.

Figura 2. El rediseño del contenido curricular del programa de Derecho como respuesta a las necesidades del campo laboral, una mirada desde las competencias de formación y los resultados de aprendizaje



Fuente: Elaboración propia resultado del proceso de investigación realizado.

Una vez identificadas las necesidades del sector productivo, se desarrolló la propuesta de competencias por los ciclos de formación que plantea el currículo, y como propuesta se presentan estas competencias para ser desarrolladas dentro de las asignaturas y poder contribuir al mejoramiento continuo, como requisito y como ya lo explicamos en el capítulo anterior, las competencias son esos conocimientos o habilidades que se desarrollan en las asignaturas como proceso de formación del estudiante y la verificación de estas dependerá de los resultados de aprendizaje esperados y evaluados de cada asignatura y/o competencia, por eso, en la figura se puede observar que una vez identificadas las competencias necesarias y desarrolladas en las asignaturas se espera que el programa realice los seis pasos de evaluación de los resultados de aprendizaje desde el proceso de formación por competencias y que bajo este esquema se propenda por el mejoramiento continuo de los procesos de formación del estudiante.

10 CONCLUSIONES

El diseño del contenido curricular por competencias es una necesidad que se ha identificado siglos atrás y a pesar de esto, las instituciones de educación superior no cuentan con contenidos actualizados por competencias según las necesidades del campo laboral, sin embargo, realizan las actualizaciones desde la visión netamente académica, con esta propuesta se plantea la inversión de la misma en los contenidos con visión académica, para de esta forma lograr ampliar las visión y las competencias de formación, así como, la evaluación de resultados de aprendizaje y es que como lo vimos en el desarrollo de la presente investigación, la importancia que tiene una formación por competencia está en la capacidad y calidad de profesionales que puedan las instituciones aportarle al país.

Cuando se realizó el análisis enfocado en el contenido curricular del programa de Derecho de la Universidad Libre Seccional Socorro, se pudo observar como la creación del mismo contiene una visión netamente académica, careciendo de un estudio de contexto que permitiera consolidar la propuesta de un contenido curricular asociado a las necesidades del mundo laboral, ahora bien, la propuesta para esta institución es validar la viabilidad del presente estudio como parte fundamental del proceso de mejora continua del contenido curricular del programa de derecho e implementarlo en el desarrollo de las asignaturas para lograr una visión eclíptica, con competencias de formación insertas en su contenido curricular, y su evaluación, atendiendo la propuesta planteada para consagrar los resultados de aprendizaje.

Se logra con esta investigación la propuesta del Rediseño del Contenido Curricular del programa de Derecho permitiendo comprender las nuevas competencias profesionales de la educación superior y su inserción en la academia, como una propuesta para los programas de derecho de las Instituciones de Educación Superior del Departamento de Santander, desde la óptica de las competencias requeridas en el campo laboral.

ANEXOS

ANEXO. INSTRUMENTO APLICADO



UNIVERSIDAD LIBRE®
Instituto Tecnológico

EL REDISEÑO DEL CONTENIDO CURRICULAR DEL DERECHO: UNA PROPUESTA PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER, BASADO EN LAS NECESIDADES DEL CAMPO LABORAL.

LINA MARIA ACEVEDO SANTOS

Objetivo General: establecer las competencias laborales requeridas por los empleadores y que debe contemplar el contenido curricular de los programas académicos de derecho de las instituciones de educación superior, además de su regulación normativa.

Sector	
Nombre de la entidad o Institución	
Nombre del funcionario	
Programa del que se egreso	
Universidad de la que se egreso	

1. ¿Qué necesidades tiene la entidad en el área del Derecho?
 - A. Derecho Público, laboral, responsabilidad contractual y extracontractual
 - B. Derecho Comercial y privado
 - C. Derecho Público y Jurídico
 - D. Derecho administrativo y derecho público
2. ¿Cuál de los siguientes perfiles de abogados se asocia más a las necesidades de la entidad?
 - A. Tendrá competencias en argumentación, capacidad de debate, y análisis y pensamiento crítico. Contará, además, con los elementos y herramientas necesarios para interpretar textos jurídicos, y proponer soluciones acordes con el modelo constitucional y administrativo contemporáneo.



- B. Un abogado que domine los modelos de pensamiento jurídico actuales en torno a su área del saber, con un alto sentido de lo ético, logrando identificar las mejores prácticas en el campo laboral, con competencias avanzadas para la práctica del Derecho y de un alto perfil competitivo en el mercado laboral.
- C. Profesional capaz de identificar analizar y resolver las problemáticas actuales y emergentes de los distintos procesos del sector, desde una perspectiva humanista que garantice la protección de los derechos de las personas y la asunción de las responsabilidades jurídicas y éticas.
- D. Profesional con capacidad para contribuir, de manera crítica y propositiva, a los requerimientos de integración económica, la expansión de los mercados, la diversificación de la actividad de comercio y su complejidad en un mundo global, con capacidad para ofrecer alternativas de solución a los problemas derivados del ejercicio de la profesión y del medio sobre el cual actúa el Derecho Comercial, con iniciativa para la innovación social, el trabajo colaborativo y la Investigación Jurídica y socio jurídica en asuntos que concierne al Derecho, a sus relaciones con otras ciencias y disciplinas y al medio sobre el cual actúa.
- E. Abogado con capacidad para interpretar, discernir, argumentar, razonar y fundamentar sus decisiones, consultas y respuestas a problemas prácticos suscitados en este campo jurídico. Se destacará por las habilidades para el juicio, el análisis, la argumentación y la reflexión sobre problemas.
3. ¿Identifica usted algunas de las siguientes competencias de formación en los profesionales del Derecho que tiene a cargo?
- A. Competencias basadas en el contexto socio cultural, aplicando la teoría y la práctica por medio de la interacción social como pilares fundamentales y la búsqueda de nuevos paradigmas en el proceso enseñanza aprendizaje.
- B. Competencias desde la investigación formativa e investigación productiva fundamentada en cursos de escritura académica de tal forma que se familiarice el estudiante con la compleja sociedad del conocimiento y la información.



- C. Competencias para el desarrollo de una capacidad crítica auténtica que le permita al estudiante adoptar verdaderas posturas frente al entorno y los problemas que allí surgen.
- D. Competencias desde la óptica de la creatividad que logre incentivar al estudiante a proponer una gran variedad de ideas frente a las necesidades sociales, políticas, económicas y ambientales de nivel local, regional, nacional e internacional.

4. ¿Cuáles competencias espera usted que tenga el profesional del Derecho que usted contrata?

5. ¿Cuál o cuáles competencias¹ propone usted para que se desarrollen en los programas de Derecho?

¹ En USA, el International **Standards for Learning and Performance *Expectations*** (ISLP) define una competencia como "un conocimiento, habilidad o actitud que habilita a una persona para desempeñar efectivamente las actividades asociadas a una ocupación o función de acuerdo a los estándares esperados en el empleo".

Por su parte, el **National Center for Education Statistics (NCES)** define una competencia como "la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar una tarea específica." (NCES, 2002)

BIBLIOGRAFIA

- (NCES), N. C. (2002). Defining and assessing learning: exploring competency - based initiatives. *NPEC*, nces.ed.gov/ pubs2002/2002159.pdf.
- ALAUF, M. &. (1994). ¿Moviliza la competencia al obrero? *Revista Europea de Formación Profesional*.
- Benetone, P. G. (2014). Tuning Latinoamérica. Meta-perfiles y perfiles. Una nueva aproximación para las titulaciones en América Latina. . *Universidad de Deusto, Bilbao*.
- BIEMANS, H. N. (2004). Competence based VET in the Neherland. Background and piftalls. *Journal of Vocational Education and Training*.
- Clavijo, D. (2015). El enfoque de competencias en la formación del abogado para el siglo XXI. *Justicia*, 27, 185-212.
- DELCOURT, J. (1999). “Nuevas presiones en favor de la formación en la empresa”. *Revista Europea de Formación Profesional*.
- HECKMAN, J. S. (2006). The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*.
- MASTACHE, A. (2007). Formar Personal Competentes: Desarrollo Competencias Tecnologicas y Psicosociales. *Editorial NOVEDUC*, 39.
- MEN, M. d. (2020). *Acuerdo CESU 02 de 2020*.
- Pablo Beneitone, J. G. (2014). *royecto Tuning Meta-perfi les y perfi les Una nueva aproximación para las titulaciones en América Latina. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- POLANY, M. (1958). ersonal Knowledge: Towards a Post-Critical Philosophy. *University of Chicago Press*.

- Pueblo, D. d. (2018). *Resolución 697*. Obtenido de file:///C:/Users/Lina%20Maria/Downloads/RESOLUCION%20697.pdf
- rigoin, M. &. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. *Montevideo: Cinterfor*.
- S, R. S., & A, A. R.-T. (2007). UNA METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE UN CURRÍCULO ORIENTADO A LAS COMPETENCIAS. *ingeniare, revista chilena de ingeniería*. Obtenido de https://www.ingeniare.cl/index.php?option=com_ingeniare&view=d&doc=59/ART04.pdf&aid=68&vid=59&lang=en
- Scott, C. L. (2015). *¿QUÉ TIPO DE APRENDIZAJE SE NECESITA EN EL SIGLO XXI?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura .
- Sladogna., M. (2000). Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia Argentina”. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*,. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/sladog.pdf
- TEJADA FERNÁNDEZ, J. (2005). El Trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *VIII Symposium Internacional sobre Prácticum y Prácticas en empresas en la formación universitaria*.
- Valencia T, M. A. (2016). Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica:Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente. *Pontificia Universidad Javeriana*.
- Yasmín Ivette Jiménez Galán, J. H. (2013). Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis. *Innov. educ. (Méx. DF) vol.13 no.61* .
- ZARIFIAN, P. (1999). I modelo de competencias y los sistemas productivos. *CINTERFOR*.