

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS: ATRIBUCIÓN – COMERCIAL 2.5 COLOMBIA
(CC BY-NC 2.5)

AÑO DE ELABORACIÓN: 2014

TÍTULO: Significado de ser humano en los documentos sobre competencias laborales de la Procuraduría General de la Nación y entidades reguladas por el Decreto 2539 de 2005

AUTOR (ES): Velandia López, César Iván.

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):

Esguerra Pérez, Gustavo Adolfo; Delgado Abella, Leonor Emilia

MODALIDAD:

Trabajo de investigación

PÁGINAS: **TABLAS:** **CUADROS:** **FIGURAS:** **ANEXOS:**

CONTENIDO:

1. TABLA DE FIGURAS
2. RESUMEN O ABSTRACT
3. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS
4. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
5. DE INVESTIGACIÓN
6. OBJETIVOS

7. CATEGORIAS ORIENTADORAS
8. METODO
9. RESULTADOS
10. DISCUSIÓN
11. REFERENCIAS
12. APENDICES

DESCRIPCIÓN: Estudio para comprender el significado de ser humano en documentos de Competencias de entidades estatales. Describe conceptos de ser humano y competencias laborales, con perspectiva social interpretativa; describe el significado de ser humano con categorización temática. El análisis, señala que el ser humano que buscan las entidades del Estado, es muy instrumental, prevalecen el conocer y el hacer.

METODOLOGÍA:

Tipo de estudio

El trabajo es de tipo cualitativo desde una perspectiva social-interpretativa.

Diseño

El diseño de la investigación es emergente y flexible, se utilizó como método el análisis de contenido.

Participantes (Unidades de análisis)

El concepto de participantes, se denomina unidades de análisis representadas en documentos; para la investigación se tomaron el diccionario de competencias laborales del régimen general de carrera del Estado; el Manual de Funciones, el diccionario de competencias y la Resolución 253 de 2012 de la Procuraduría General de la Nación.

Categorías orientadoras

Las categorías que orientan este trabajo son: significado de ser humano y significado de competencia laboral.

Técnica de recolección de datos

Se utilizó el análisis de contenido

Análisis de datos

Se utilizó como técnica de análisis, el análisis de contenido mediante el apoyo del software Atlas.ti, para realizar las codificaciones y las primeras categorizaciones, pasando a la categorización temática de significados.

PALABRAS CLAVES:

Competencias laborales código tesaurus SC10747B

Competencias funcionales código tesaurus SC10747R

Competencias comportamentales código tesaurus SC10747R

Diccionario de competencias código tesaurus SC10747R

Manuales de funciones código tesaurus SC10747R

Significado código tesaurus SC47465

Ser humano código tesaurus SC23490

CONCLUSIONES:

Como hallazgo importante en los resultados, se identifica que, de lo planteado por Alonso y Escorcía de Vásquez (2003), no se encontraron dos capacidades como son la voluntad y la conciencia, elementos que son netamente subjetivos; esto obedece a que las organizaciones se interesan, principalmente, por aquellos aspectos que son fácilmente observables y medibles y les permite mantener un control sobre sus trabajadores, control que se ve reflejado en la manera de llevar a cabo los procesos de selección y de evaluación del desempeño.

Esto muestra que la preocupación principal, tanto de los responsables de las organizaciones, como de quienes laboran en ellas, es hacer visible su capacidad de producir y de dar resultados, puesto que su desempeño es valorado, con herramientas que dan mayor relevancia a lo que se puede observar, a lo netamente objetivo de su actuar.

La mirada individual se puede ver como una limitante dentro de la investigación de significado de ser humano, puesto que fortalecería la interpretación, la posibilidad de tener otros puntos de vista, con los cuales contrastar interpretaciones y miradas de los textos analizados.

Otra limitante de la presente investigación y que serviría de propuesta para un nuevo proyecto, es que fue realizada desde textos que pertenecen exclusivamente al sector público, sería interesante buscar diferencias y similitudes con el sector productivo privado,

además realizar interpretaciones desde la mirada de quienes trabajan en las organizaciones en las áreas de talento humano

Se recomienda también, profundizar más en la búsqueda de elementos que permitan encontrar la subjetividad de ese ser humano, en los procesos psicológicos de conciencia y voluntad que presentan Alonso y Escorcía de Vásquez, (2003); así como investigaciones del porque no son visibles estos elementos en el Estado.

FUENTES:

Abela (2001) Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>, descargado el 03 de marzo de 2013

Alles, M. (2005). *Gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: Gráfica.

Alonso, L. M. & Escorcía de Vásquez, I. (2003) El ser humano como una totalidad. *Salud Uninorte*; número 017, Barranquilla, pp. 3-8

Alvarez, E., Gómez, J. & Ratto, P. (2004). Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y las competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral/organizacional en una universidad privada. *PHAROS Arte, Ciencia y Cultura*, 11 (1), 113-133.

Arias, L., Portilla, L. M. & Florez, M. E. (2007) Competencias y empleabilidad. *ScientiaEt Technica*, diciembre, año/vol. XIII, número 037, 379-382

Botero, C.; Viana, M.C.; Estrada, C. & Cortés, J. A. (2006) Normalización y certificación de competencias laborales para el área de dirección y gerencia en Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) - Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 14, núm. 15, enero-junio, pp. 9-20

Braslavsky, C. & Acosta, F. (2006). The training competencies for the management and the educational policy: A challenge for higher education in Latin America. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(2e), 27-42.

Casimiro, F. (2007) Los Recursos Humanos en las empresas. Breve análisis en cuanto a evolución y tendencias en su gestión, *Observatorio de la Economía Latinoamericana* N° 85, septiembre

Cejas, M. (2003). The competency-based education: A methodology that is imposed on higher education and seeks to narrow the gap between the educational and the productive sectors. Recuperado el 2 de noviembre de 2012 de <http://sicevaes.csuca.org/drupal/?q=filemanager/active&fid=100>

Chiavenato, I. (2004) *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México S.A.

Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, México, S.A.

Corpoeducación en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de política para la educación media. (2003b) *Competencias Laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. www.Cinterfor.gov.uy

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2010) *Cartilla Guía para establecer o ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales*, Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá.

Decreto 2539 de 2 de julio de 2005. Imprenta Nacional

Decreto Ley 262 de 23 de noviembre de 2000. Imprenta Nacional

Delgado, D. (2000) *Modelos de Gestión por Competencias*. www.gestiondelconocimiento.com, recuperado el 28 de mayo de 2005

Díaz, A. (2006) The conception of the person in Jacques Maritain. From the notion of individual to the one of personal freedom. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, vol. 5, núm. 15

Domínguez, M. J. (2002) El sentido de lo humano en la teoría y la práctica del Trabajo Social. *Revista Humanismo y Trabajo Social* Número 001, pag 57-82. León España

Echeverría, B. (2002). Social and occupational integration. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), 85-115.

Escalante, E. y Páramo, M. A. (2011) *Aproximación al análisis de datos cualitativos*. Editorial de la Universidad del Aconcagua. Argentina

Escobar, M. (2005) Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, julio-septiembre, número 096 pp. 31-55

Gallego, M. (2000) Gestión humana basada en competencias: contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Universidad Eafit*, julio-septiembre, número 119, pp. 63-71

García de Hurtado, M. C. & Leal, M. (2008) Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual *Omnia*, Vol. 14, Núm. 3, sin mes, pp. 144-159

García Y., Reyes L. & Javier C. (2009) ¿Por qué la importancia de implementar Sistemas de Gestión por Competencias en nuestras organizaciones? *Ciencias Holguín*, vol. XV, núm. 2, abril-junio, pp. 1-9

Gordillo, H. (2003). *Evaluación de competencias laborales*. Recuperado el 8 de octubre de 2012 de <http://www.Gestiopolis.Com/Canales2/Rrhh/1/Evacomlab.Htm>

Gutiérrez, S. & de Pablos C. (2010) Análisis y evaluación de la gestión por competencias en el ámbito empresarial y su aplicación a la universidad. *Revista Complutense de Educación* Vol. 21 Núm. 2 pp. 323-343

Guzmán, I. & Marín, R. (2011) La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 14, núm. 1, pp. 151-163

Hernández, Fernández y Baptista (2010) Metodología de la investigación. México. McGraw-Hill

Ibarra, A. (2000). Training of human resources and labor competencies. *Boletín Cinterfor/OIT*, 149, 95-107.

Levy-Leboyer, C. (2002). *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, Imprenta Nacional

López, E. & Chaparro, M. (2006) Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral (parte A) *Tabula Rasa*. Julio-diciembre, número 005 pp. 261-275

Lynn J. & Moore, R. (2008) La apropiación del significado de competencia: el movimiento de la competencia, la Nueva Derecha y el proyecto de "cambio cultural" *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, Vol. 12, Núm. 3, pp. 1-20

Martínez, M. M. (2006) La investigación cualitativa (síntesis conceptual) *Revista IIPSI Facultad de Psicología*. Vol. 9 número 1, pp. 123-146

Medina, M. (2010) Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo. *Telos*, Vol. 12, Núm. 1, pp. 79-97

Mossi P. & Salvatore S. (2011) Psychological transition from meaning to sense. *European Journal of Education and Psychology*, Vol. 4, N° 2 pps. 153-169

Ortiz, J. E.; Rendón, M. C. & Atehortúa, J. H. (2009) Sobre la necesidad de un nuevo enfoque para la identificación, medición y desarrollo de competencias. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 17, número 22, julio-diciembre, pp. 243-250

Ramírez, M. I. & Raya J. A. (2011) *Elaboración del significado y atribución de sentido al aprendizaje: Una perspectiva constructivista social y cultural*. Grupo GRIANPE. Aragón

Rodríguez, M (1999) El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 10, N° 17, págs. 179-192

Rodríguez, M. & Peñaranda, E. (2002) Competencias laborales en la administración pública. *Integración y Desarrollo Psicológico*. Número 14, pp 74-89

Rodríguez, M., & Posada, A. (2007). Competencias laborales: Algunas propuestas. Enseñanza e investigación en Psicología.

Ruiz, M., Jaraba, B. & Romero, L. (2005). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, 21, 136-157.

Saavedra, E. & Castro, A. (2007) La investigación cualitativa, una discusión presente. *Liberabit. Revista de Psicología*. Número 013, pp. 63-69

Salazar, D. & Romero, G. (2006) Planificación. ¿Éxito Gerencial?, *Multiciencias*, Vol 6, Nº 1 pp. 29 - 37.

Sánchez, A.; Marrero, C. E. & Martínez, C. C. (2005) Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*, vol. 11, número 2, abril-junio, pp. 1-14

Saracho, J. M. (2011) *Talento organizacional: un modelo para la definición organizacional de talento*. RIL Editores: Santiago de Chile

Serrano, M. J. (2005) Formas de hablar y Formas de significar: la Interacción entre Sociolingüística, Semántica y Discurso. *Selected Proceedings of the 7th Hispanic Linguistics Symposium*. pp. 87-97

Tejada, A. (2003) Los modelos actuales de gestión en las organizaciones: Gestión del Talento, Gestión del Conocimiento y Gestión por Competencias. *Psicología desde el Caribe*, julio-diciembre, número 012, pp. 115-133

Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Tonetto F A. y Soares L. (2011) Sentido, significado e mediação em Vygotsky: implicações para a constituição do processo de leitura. *Revista Iberoamericana De Educación*. Nº 55, pp. 205-223

Valdez, L. (2002). *Conocimiento y Capital Intelectual: las nuevas ventajas competitivas de la empresa. La revolución empresarial del siglo XXI*. Grupo Editorial Norma. Colombia.

Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: CINTERFOR.

Zavala J. C. (2010) La noción general de persona. El origen, historia del concepto y la noción de persona en grupos indígenas de México. *Revista de Humanidades*: núm. 27-28, pp. 293-318

LISTA DE ANEXOS:

Se anexan al trabajo de grado, la Ley 909 de 2004, el Decreto 2539 de 2005, la Resolución 253 de 2012, el diccionario de competencias de la Procuraduría General de la Nación, el Manual de Funciones de la Procuraduría y el software *Atlas.ti* (Digitalizados en CD por su tamaño).