

**PROYECTO INTEGRADOR “COLOMBIA TIENE TALENTO”**

Especialización en  
**Gerencia Social**

**TOBÍAS GONZÁLEZ MANCHEGO**

**ROSA ELBA RICO ARAQUE**

**SANDRA JANNETH ROJAS**



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL**

**BOGOTÁ, D.C.**

**2012**

**PROYECTO INTEGRADOR “COLOMBIA TIENE TALENTO”**

**TOBÍAS GONZALEZ MANCHEGO**

**ROSA ELBA RICO ARAQUE**

**SANDRA JANNETH ROJAS**

Especialización en

**TUTOR**

**CARMEN LEONOR AVELLA**

Gerencia Social



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL**

**BOGOTÁ, D.C.**

**2012**



## Tabla de contenido

### INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	5
2. MARCO CONCEPTUAL COMPETENCIAS GENERALES LABORALES .....	7
3. PERTINENCIA DEL PROYECTO.....	2
4. ANÁLISIS DESTINATARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS DEL PROYECTO .....	14
4.1 DESTINATARIOS DIRECTOS .....	14
4.2 DESTINATARIOS INDIRECTOS.....	14
5. LÓGICA DEL PROYECTO.....	16
5.1 FINALIDAD Y PROPOPOSITO DEL PROYECTO .....	16
5.2 RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO .....	16
5.3 ACTIVIDADES PREVISTAS .....	16
6. METODOLOGÍA.....	17
7. SISTEMA DE PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	20
8. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO.....	21
ANEXOS .....	
ANEXO 1: MATRIZ DE LÍNEA BASE .....	28
ANEXO 2: ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	29
ANEXO 3: ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	30
ANEXO 4: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	31
ANEXO 5 MATRIZ LÓGICA.....	32
ANEXO 6: MATRIZ DE PLANIFICACIÓN.....	33
ANEXO 7: MATRIZ DOFA.....	34
ANEXO 8: MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	35
ANEXO 9: PRESUPUESTO .....	36
ANEXO 10: PLAN OPERATIVO ANUAL.....	37
ANEXO 11: PROPUESTA DE INSTRUMENTO .....	38
BIBLIOGRAFIA.....	

## INTRODUCCIÓN

La situación de pobreza es un problema que se relaciona con diferentes factores como la falta de oportunidades de desarrollo productivo y educativo, así como los bajos niveles de formación y falta de experiencia de las personas que son afectadas por la desigualdad social que los excluye del desarrollo. Frente a esta compleja realidad el Estado ha creado la estrategia Red Unidos para la superación de la pobreza extrema, a través de un acompañamiento familiar y comunitario para que las familias puedan acceder a diferentes programas y proyectos de entidades estatales y alianzas con el sector privado, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Durante el proceso que se ha llevado a cabo con las familias de la Red Unidos se han observado dificultades en el momento de articular una oferta laboral pertinente para ellas, entre las cuales se encuentra la baja formación académica, escasa experiencia adquirida y certificada, bajo reconocimiento de competencias para acceder a un empleo en el mercado laboral que como se sabe depende de la oferta de vacantes y número de personas que se postulan a dicho empleo. Efectivamente esta desigualdad entre oferta y demanda, inevitablemente arroja un carácter competitivo entre las personas que se postulan para acceder a diferentes cargos a los cuales se logran vincular los más preparados.

En este orden de ideas el proyecto se enfoca a trabajar sobre el reconocimiento de competencias laborales generales en 50 personas en edad productiva de la UPZ La Flora de Bogotá, de la localidad de Usme, para facilitar su formación laboral y/o acceso a actividades productivas, de esta manera contribuir a que accedan a un empleo digno y por ende al mejoramiento de las condiciones de vida de estas personas.

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

La pobreza en Colombia está relacionada con la desigualdad existente entre las clases sociales, de acuerdo al informe de pobreza del DANE (2011) se calcula que en el país viven 15.242.000, pobres lo que equivale al 34.1% la población y el 10, 6% en situación de pobreza extrema.

Para hacerle frente a esta problemática el estado colombiano se ha apoyado en el modelo chileno llamado '*Chile Solidario*', que consiste en un sistema de acompañamiento familiar, la Agencia Nacional Para La Superación de La Pobreza Extrema (ANSPE), hace gestión de oferta institucional a través de la Red Unidos, estrategia encargada a nivel nacional de trabajar en conjunto con 24 entidades del estado, coordinando acciones para llevar oferta social que contribuya a disminuir la pobreza extrema y erradicar el hambre, mediante acompañamiento familiar y comunitario, como parte también del cumplimiento del primer objetivo del milenio de las Naciones Unidas.

La Red Unidos en Bogotá cuenta con un equipo de 180 cogestores sociales quienes realizan un acompañamiento directo con las familias a través de visitas domiciliarias, allí se capta información específica que permite identificar las necesidades y las problemáticas que llevan a estas familias a estar en condición de pobreza extrema.

La pobreza actualmente no es un problema de ingresos únicamente, tiene un carácter "multidimensional" como lo señala el nuevo indicador de pobreza elaborado por el programa de las naciones unidas (PNUD) y la Universidad de Oxford, que hoy hace parte del Plan Nacional de Desarrollo; por ello, se ve la necesidad de aprovechar el trabajo interinstitucional generado por el gobierno nacional, para coordinar acciones concretas que lleven una oferta real a las necesidades y expectativas de las familias de La Red Unidos, donde se tenga en cuenta no sólo la fragilidad y la vulnerabilidad de las familias, si no también donde se pueda aprovechar y potencializar toda la gama de competencias y habilidades que ellos tienen por desarrollar, para que sean gestores de su propio cambio y desarrollo.

Como lo plantea un artículo del periódico el tiempo “*es importante lograr un empleo estable porque es el vínculo entre el desarrollo económico y el bienestar de la gente*”<sup>1</sup>, por lo que se deben generar oportunidades de desarrollo educativo y laboral. Cuando una persona tiene un empleo logra realizar su proyecto de vida, dignificarse y avanzar en superación de la pobreza.

En el marco de esta problemática, se ha definido trabajar con una población de 50 personas, ubicada en los barrios Juan Rey, Villa Rosita, Juan José Rondón y Arroyanes, de la UPZ La Flora, en la localidad de Usme en Bogotá, conformada por hombres y mujeres entre los 18 y 45 años, con niveles de escolaridad a partir de noveno grado a nivel tecnológico, que están desempleados y tienen poca experiencia laboral; como lo señala el documento agenda social territorial de la Flora<sup>2</sup> los habitantes reconocen la falta de formación y capacitación para el trabajo y baja calidad de la educación, lo que incluye demandas de iniciativas productivas, generación de empleo, tecnificación, apoyo a microempresarios, mejora en la calidad de la educación y eliminación de los obstáculos.

La mayoría de estas familias son nucleares y monoparentales, viven en condiciones habitacionales de alto riesgo ya que sus viviendas son construidas en terrenos inadecuados con materiales de baja calidad que los exponen a deslizamientos y derrumbes. Otro factor que caracteriza esta población es el entorno, por un lado, inseguro causado por el pandillismo, que fomentan una serie de delitos como el hurto, el tráfico de drogas, entre otros y por el otro, se destaca la biodiversidad, las diversas riquezas naturales y los paisajes de esta zona rural.

---

<sup>1</sup> [http://www.eltiempo.com/politica/ARTICULO-WEB-NEW\\_NOTA\\_INTERIOR-10195729.html](http://www.eltiempo.com/politica/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-10195729.html)

<sup>2</sup> Agenda Social Territorial de La Flora (2012). Documento realizado por la Mesas territoriales de la UPZ La Flora y la Subdirección Local de Usme.

## 2. MARCO CONCEPTUAL COMPETENCIAS GENERALES LABORALES

Existen diferentes concepciones sobre las competencias de acuerdo al aporte de disciplinas (como la lingüística, psicología conductual y cognitiva, sociología y formación para el trabajo), así como la influencia de hechos sociales y económicos para el avance de la sociedad del conocimiento, la globalización y el neoliberalismo que implica a las empresas y trabajadores tener mayores niveles de competitividad para mantenerse en el mercado.<sup>3</sup>

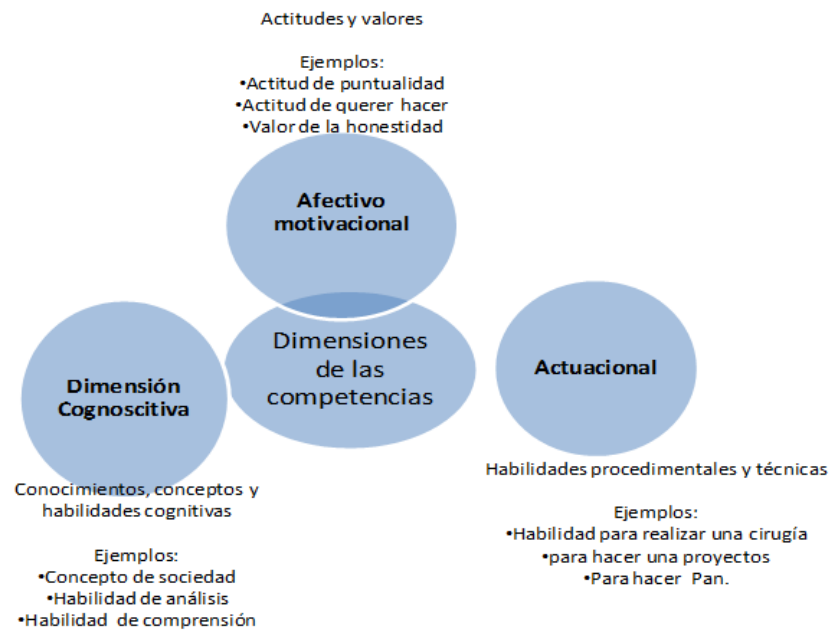
Algunos autores definen en general las competencias como un conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades de una persona para un saber hacer en un contexto y/o problema específico. *“las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos” (González y Wagenaar, 2003, p. 80).*

Sin embargo estas características no abordan de manera clara, diferencial y multidimensional el concepto de competencias. Para generar innovación en lo educativo y lo laboral, (Tobón, 2005) plantea que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, teniendo como base la responsabilidad. A continuación se amplían términos de esta definición. Ver fig.1

---

<sup>3</sup> De acuerdo a (Tobon, 2006), la sociedad del conocimiento valora y promueve la creación de bienes intangibles más que los tangibles que generen un valor diferencial del producto o servicio al cliente o usuario. El conocimiento se convierte en un recurso estratégico de las organizaciones que debe ser gestionado con calidad.

FIGURA N° 1 DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS



**Son procesos complejos de desempeño:** porque implican una mirada integral sobre la interacción entre las dimensiones humanas como la afectivo- motivacional (actitudes y valores), dimensión cognoscitiva (conocimientos factuales, conceptos, teorías y habilidades cognitivas) y la dimensión actuacional (habilidades procedimentales y técnicas) y su realización en la solución de problemas específicos (disciplinarios, sociales, laborales y profesionales).

**Idoneidad:** se refiere a incluir indicadores de desempeño que den cuenta de la efectividad y pertinencia con la cual se realiza una actividad.

**Responsabilidad:** se refiere a la capacidad humana de reflexionar sobre las posibles consecuencias positivas y negativas de sus decisiones y actuaciones personales y para con los demás.



Como se observa las competencias implican un desempeño integral, es decir un compromiso consciente de la persona y su interacción con el contexto, donde la ética tiene un eje transversal sobre situaciones complejas e inesperadas.

Hay diversas clasificaciones de competencias: **las específicas y genéricas**, las primeras refieren a las competencias comunes a una rama profesional como educación, ciencias de la salud o ingeniería. Las competencias específicas son propias de cada profesión y dan identidad a una ocupación. (Ver otras clasificaciones en Maldonado, 2002).

Para el proyecto se han seleccionado las **Competencias Laborales Generales (CLG)**, definidas por el ministerio de educación como *“aquellas que se aplican a cualquier clase de trabajo y sector económico, mientras que las específicas se relacionan con el saber propio de una ocupación; unas y otras se enmarcan en la política de articulación de la educación con el mundo productivo”* (guía n°21).

Las CLG, se dividen en seis clases, de acuerdo al énfasis sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico o las referidas a la creación de empresas o unidades de negocio.

**Intelectuales:** comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como la toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención memoria concentración.

**Personales:** se refieren a comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

**Interpersonales:** son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.

**Organizacionales:** se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar al pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

Empresariales y para el emprendimiento: son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio, elaboración de planes de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.

La OIT (organización internacional del trabajo) al referirse a competencia distingue cuatro dimensiones que pueden diferenciarse y significar aplicaciones prácticas del concepto de competencia: la identificación de competencias, la normalización de competencias, la formación basada en competencias y la certificación de competencias, que se amplían a continuación.

- a) La identificación de competencias, es un proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente. Entre las técnicas más utilizadas se encuentran el análisis funcional, el método “desarrollo de un currículo” (dacum, por sus siglas en inglés) así como sus variantes scid y amod y otras metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias claves, con enfoque conductista.
- b) La normalización de competencias: después de identificar las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).
- c) La formación basada en competencias formación basada en competencias: una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más

eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua. De igual forma, es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere.

Algunas de las competencias clave, en que más se insiste hoy desde la óptica de la gestión de recursos humanos; no se generan en el conocimiento transmitido en los materiales educativos sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar. Paradójicamente muchas veces se insiste en la generación de actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación; en medio de ambientes educativos en los que la unidad básica es el grupo, todos van al mismo ritmo y todos se someten a la misma cantidad y calidad de medios en un papel totalmente pasivo.

- d) Y la certificación de competencias: alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y; a las entidades capacitadoras, que orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad

En Colombia el Sena<sup>4</sup> (Servicio Nacional de Aprendizaje) es la institución dedicada a la formación profesional integral de los trabajadores, adscrita al ministerio de trabajo funciona con los aportes parafiscales o de la nómina de los trabajadores y empresarios; se caracteriza por ser una organización de administración tripartita (gobierno, trabajadores y gremios empresariales) y por tener autonomía en sus finanzas y políticas.

Desde su función, el Sena ha cumplido un rol determinante en la familia en la formación de los trabajadores colombianos, por esta razón siempre ha consultado a los empresarios sobre el modelo de formación y sobre los requerimientos en la formación para el trabajo, lo que indica un reconocimiento entre la oferta y la demanda de los cuales adolecen otros modelos y grados educativos. (Maldonado. 2002 p. 82). El SENA, como entidad dedicada a la fuerza laboral, le corresponde la formación y la certificación basada en competencias laborales o competencias para el trabajo.

---

<sup>4</sup> <http://sobrepolitica.com/desempleo-en-colombia/> recuperado el 20 de marzo de 2012

### 3. PERTINENCIA DEL PROYECTO

El proyecto busca identificar y desarrollar competencias en personas que se encuentran en situación de pobreza, ubicadas en la UPZ la Flora de la localidad de Usme- Bogotá, quienes tienen un alto índice de necesidades básicas insatisfechas; esta situación producto de diferentes factores como el bajo nivel de formación, la carencia de oportunidades de desarrollo educativo, la situación de desempleo generalizado y el desplazamiento forzado. En este contexto es pertinente un proyecto que apunte a generar oportunidades de participación para el desarrollo de las familias en situación de pobreza, siendo éstos corresponsables en la búsqueda de ofertas, programas y soluciones en 9 dimensiones<sup>5</sup> y 45 logros como indicadores de bienestar social tal como lo propone la red unidos, estrategia del gobierno nacional para la superación de su situación de pobreza extrema de manera autónoma de familias, a través de la articulación del sistema de protección social sps, las políticas y programas de las diferentes entidades territoriales del estado que se establecen en el plan nacional de desarrollo prosperidad para todos 2010-2014 y el documento Conpes 102 de 2006. El *“bajo nivel de desarrollo de competencias de la población colombiana, lo que impide acompañar de manera dinámica la apuestas productivas y de desarrollo del país;” (PND 2012-2014, p. 97).*

Para el logro de este objetivo es necesario comenzar un proceso de sensibilización de la población donde se identifiquen competencias laborales y personales que puedan ser desarrolladas. Teniendo en cuenta, que la sociedad actual del conocimiento demanda de personas con mayor preparación que puedan aportar nuevas ideas para la creación de valores diferenciales en la producción de las empresas, así como, una formación ciudadana ética frente a los dilemas que se presenten. Un segundo aspecto a abordar en el proyecto es la vinculación de las personas a instituciones de formación basada en competencias sean estas de carácter técnico, tecnológico y/o superior, alcanzando un reconocimiento de sus redes institucionales y la vinculación a estos espacios de educación formal en concordancia con su proyecto de vida.

*“un trabajador es competente para desempeñarse en la estructura productiva en tanto demuestre capacidad de análisis, de síntesis, sepa tomar decisiones, manipule una herramienta, pueda trabajar en equipo, comprenda los procesos tecnológicos y, sobre todo, desarrolle capacidad productiva en el marco de la estructura empresarial”  
(Maldonado, 2002 p. 34)*

---

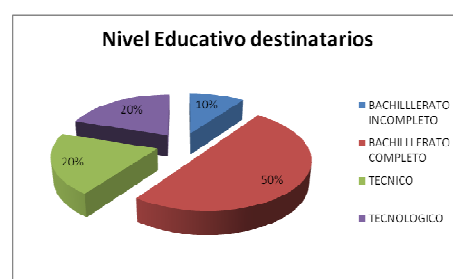
<sup>5</sup> Para el desarrollo del proyecto se tendrá en cuenta las dimensiones de Educación y capacitación.

## 4. ANÁLISIS DE LOS DESTINATARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS DEL PROYECTO

### 4.1 DESTINATARIOS DIRECTOS

50 miembros de las familias de la estrategia red unidos, en edad productiva, con niveles de escolaridad entre noveno grado y tecnológico, sin vinculación actual en el campo laboral o productivo, debido a las situaciones contradictorias del mercado que piden mano de obra calificada y no les dan la oportunidad de vinculación laboral a los que no cuentan con la experiencia y la formación necesaria para el desempeño del cargo, están ubicados en la ciudad de Bogotá, localidad de Usme, UPZ la flora. (Ver graficas)

Estas familias generalmente se encuentran en situación de desplazamiento por la violencia, y SISBEN uno, lo cual las coloca en nivel de pobreza extrema, por sus bajos ingresos, viviendas precarias, y un alto índice de necesidades básicas insatisfechas.



Fuente: visitas domiciliarias cogestor social red unidos red unidos

### 3.2 DESTINATARIOS INDIRECTOS

Las familias serán beneficiadas de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los integrantes en el marco de reconocimiento de competencias generales, así mismo, podrán generar ingresos para la satisfacción de necesidades básicas, apoyo a familiares en su proyecto de vida y mejoramiento de la calidad de vida.

Cogestores sociales y coordinadores locales: porque tendrán una herramienta que les ayuda a realizar un acompañamiento más preciso y eficaz para la labor que ellos realizan con las familias.

Departamento de la prosperidad nacional: se ve beneficiado en la medida que contribuye al desarrollo del país y la reducción de las familias en condición de pobreza extrema, en el marco de su mandato institucional y compromisos internacionales como los Objetivos del Milenio.

Las empresas donde trabajaran las personas que logren vincularse porque tendrán personal autónomo con capacidad de ser proactivo, participativo y eficiente.



## 5. LÓGICA DEL PROYECTO

### 5.1 FINALIDAD

Mejoradas las condiciones socioeconómicas de las familias de la Red Unidos.

### 5.2. PROPÓSITO DEL PROYECTO

Reconocidas las competencias laborales generales de 50 personas en edad productiva, de las familias de la Red Unidos de la UPZ la Flora localidad de Usme.

### 5.3 RESULTADOS ESPERADOS

- Las personas adquieren competencias personales e interpersonales.
- Las personas utilizan herramientas tecnológicas para su formación.
- Las personas proyectan unidades de negocio.

### 5.4 ACTIVIDADES PREVISTAS

Las actividades previstas para alcanzar cada uno de los resultados del proyecto se encuentran en el (anexo del Plan Operativo Anual PAO.) y se describen a continuación:

#### Resultado 1:

Diseñar talleres prácticos sobre identificación de competencias laborales generales.

Aplicar talleres a las personas en edad productiva sobre las competencias laborales generales.

**Resultado 2:**

Capacitar a las personas en el manejo de los programas office.

Sistematizar la información recopilada por los participantes.

**Resultado 3:**

Capacitación sobre emprendimiento.

Exploración de fuentes de financiación.

## 6. METODOLOGÍA

El desarrollo del proyecto sigue un enfoque participativo, ya que desde el principio se vincula a la población en las diferentes etapas del mismo; teniendo en cuenta sus recursos, necesidades y expectativas, realizando una reflexión sobre el logro de resultados para lograr cambios positivos. Lo anterior se confirma a partir de entender que las competencias son un punto de partida para que de cada individuo se enriquezca con los aportes de acuerdo a los diferentes contextos sociales, laborales, familiares y culturales en los que se desenvuelve; para el desarrollo del proyecto se han seguido los siguientes lineamientos:

1. Identificación y acercamiento a la población objetivo.
2. Definición y elección de las competencias laborales generales que buscamos reconocer en los destinatarios.
3. Conceptualización de las competencias por parte de los integrantes del proyecto.
4. Definición de las temáticas a desarrollar en cada sesión de acuerdo al análisis de la línea base.
5. Elaboración de un plan de actividades que permita cumplir con el objetivo del proyecto.
6. Evaluación de la aplicabilidad del proyecto.

Otros de los principales enfoques de desarrollo sobre los que se soporta la actuación profesional, **son el enfoque de derechos y acción sin daño**. En el primero de acuerdo a la ONU, en un enfoque de derechos humanos, los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos, ello contribuye a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar. El estado

Colombiano a través del sistema de protección social y la red unidos debe implementar las acciones necesarias para garantizar los derechos humanos, especialmente a aquellos en condiciones de vulnerabilidad y fragilidad social; no se trata de un favor para la comunidad, sino un deber constitucional que se encuentra en las políticas y Plan Nacional de Desarrollo “”.

Por otro lado se acoge el enfoque ético de la **acción sin daño (ASD)**, para orientar las acciones de desarrollo y no causar mal a la población. Para ello tiene en cuenta los siguientes mensajes éticos durante todo el ciclo del proyecto:

- Realizar el trabajo con ética y bien hecho respetando a cada persona y respondiéndole con lo que se le prometió sin utilizarlos, por la necesidad de obtener resultados.
- Reconocer la dignidad de las personas independientemente de las condiciones socioeconómicas en las que se encuentren.
- Reconocer y respetar lo que es importante para las personas, reconocer sus valores y lo que es importante para ellos.
- Apoyarnos en la autonomía que ellos tienen para encontrar alternativas en la solución de sus necesidades y problemas.
- Dejar que las personas tengan y libertad para decidir que quieren hacer de sus vidas y que quieren alcanzar.

## **7. SISTEMA DE PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

En el sistema de planeación, seguimiento y evaluación del proyecto (ver anexo matriz de consistencia), se han seleccionado variables en base a los indicadores diseñados para cada uno de los resultados, de manera que se pueda conocer la marcha de las acciones e identificar posibles deficiencias para la toma de decisiones sobre el cumplimiento del objetivo.

Durante cada una de las actividades se realizara un seguimiento sobre las diferentes competencias laborales generales que han reconocido los destinatarios

En competencias tales como: las personales e interpersonales, tecnológicas y para el emprendimiento. Para ello se tienen en describen las aplicaciones o desempeños cuando la persona ha logrado reconocer sus competencias.

- ✓ Relación entre actores
- ✓ Participación de los destinatarios en el proyecto
- ✓ Estilos de comunicación y manejo de conflictos
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo
- ✓ Habilidad para el manejo de los sistemas de cómputo.
- ✓ Capacidad de navegación en la red.
- ✓ Competencias y habilidades en informática.
- ✓ Habilidad en la identificación de las oportunidades del mercado.

Las técnicas que se usaran son:

- ✓ Análisis documental
- ✓ Entrevistas individuales
- ✓ Encuestas formales
- ✓ Grupos focales
- ✓ Observación participante.
- ✓ Entrevista con informantes clave

## 8. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Riesgo identificado	Nivel	Planes de contingencia
Disponibilidad del espacio	Medio	Establecer varias redes sociales de disponibilidad del espacio.
Baja motivación	Medio	<p>Presentar las diferentes posibilidades de acceso laboral, al contar con las competencias adecuadas.</p> <p>Reuniones periódicas con otras familias de la Red con testimonios de éxito reales sobre la superación de la pobreza.</p>

- a. Los principales supuestos durante y después de la ejecución del proyecto son:
- Todas las personas implicadas están dispuestas a colaborar con el proyecto.
  - La comunidad participa activamente en el desarrollo del proyecto.
  - Las personas adquieren fluidez verbal para expresar claramente sus ideas.
  - El trabajo en equipo contribuye a alcanzar los objetivos previstos.
  - El manejo de herramientas informáticas contribuye a desarrollar diferentes tareas.
  - La población se empodera del conocimiento para ser competitivos profesional y laboralmente.
  - Las personas mantienen una actitud de constancia en los procesos de emprendimiento.

## DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

- a. Sostenibilidad financiera: el proyecto tendrá la **capacidad de asegurar recursos estables y suficientes en el largo plazo, y asignarlos de una manera oportuna y apropiada<sup>6</sup>**, logrando mantener y reproducir su impacto en el largo plazo, puesto que el enfoque de éste es generar capacidades generales laborales en la población beneficiaria, quienes se encargarán de reproducir las experiencias y el conocimiento adquirido a su entorno laboral, personal y familiar. Así mismo, el apoyo de la Red Unidos enmarcado dentro de los planes del gobierno genera estabilidad en este rubro para la continuidad del objetivo del proyecto cuando éste culmine.

La participación activa de la ciudadanía en el proyecto garantiza empoderamiento de la población y genera compromiso y sentido de continuidad en el tiempo.

Los programas de microcrédito de las entidades bancarias apoyan directamente la iniciativa de Colombia tiene talento, ofreciendo a la población la posibilidad de ser emprendedores, convirtiéndolos en parte de la solución a la falta de oportunidades laborales que tiene el país.

- b. Sostenibilidad en institucional: la red unidos en el marco del primer objetivo del milenio para el 2015, cuenta con el apoyo decidido de las instituciones del estado colombiano que ha definido metas específicas en la generación de empleo y mejora sustancial de las condiciones de vida de los colombianos, en el plan nacional de desarrollo "*prosperidad para todos*". El operador de la red unida, la fundación mujer del nuevo milenio se compromete al sostenimiento del proyecto, una vez finalizado, a través de tres componentes (manual de operaciones versión 5: 2009): acompañamiento familiar y comunitario, gestión de la oferta y accesos preferente a programas sociales del estado y fortalecimiento institucional.

En la fase de acompañamiento familiar y comunitario, es necesario realizar una socialización del proyecto con los cogestores sociales de la estrategia, para que estos sean multiplicadores y facilitadores del proceso con las familias.

- c. Sostenibilidad política: Políticamente el proyecto es sostenible y se encuentra amparado en diferentes leyes y decretos que evidencian la intervención del gobierno en el fomento de las capacidades en todos los seres para que puedan desempeñar un trabajo digno, alguno de ellos son los siguientes:
- DECRETO 2020 DE 2006
  - DECRETO 3870 DE 2006
  - DECRETO 2888 DE 2007
  - LEY 1064 DE 2006

No obstante se busca una sostenibilidad política por parte del gobierno que contribuya al desarrollo, a través de políticas programas y proyectos que generen en la población empoderamiento que conlleve a generar formas de desarrollo alternativo.

---

<sup>6</sup> Emerton, L. et al. (2006)



## 9. PROPUESTA DE INSTRUMENTO

El instrumento que se diseñó es aplicable a la etapa de línea base de proyectos de esta naturaleza, tiene como objetivo específico identificar las competencias generales laborales de los miembros en edad productiva de las familias de la Red Unidos, de esta manera orientar su proceso de formación, capacitación y/o vinculación laboral; la encuesta diseñada se elaboró teniendo en cuenta el marco conceptual sobre Competencias Laborales Generales del Ministerio de Educación, se seleccionaron las competencias de tipo personal, interpersonal, de tipo tecnológico y empresariales y/o para el emprendimiento, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población.

Para cada una de estas tipologías de competencias se formularon entre 5 y 10 preguntas cerradas con sus respectivos indicadores que permitieran a los usuarios comprender los postulados planteados y relacionarlos con situaciones concretas de su vida cotidiana.

Adicionalmente el instrumento cuenta con un componente cuantitativo, que permitirá hacer una evaluación sobre las características de cada persona, así como las dificultades, ventajas y recursos con los que cuenta el grupo, de esta manera tomar decisiones sobre la pertinencia de contenidos a tratar en cada una de las actividades (Ver Anexo Propuesta de instrumento y Matriz de línea base).

## Bibliografía

- Bibliografía sobre competencias:  
<http://penseo.incess.com/bibliografia/competencias.htm>
- [http://camara.ccb.org.co/documentos/8476\\_usme1.pdf](http://camara.ccb.org.co/documentos/8476_usme1.pdf)
- [Http://es.wikipedia.org/wiki/bogot%C3%A1](http://es.wikipedia.org/wiki/bogot%C3%A1)
- <http://sobrepolitica.com/desempleo-en-colombia/> recuperado el 19 de marzo de 2012
- [Http://www.minproteccionsocial.gov.co/asistenciasocial/paginas/redjuntos.aspx](http://www.minproteccionsocial.gov.co/asistenciasocial/paginas/redjuntos.aspx)
- [Http://www.sedbogota.edu.co/evaluacion/images/archivos/formacion/uso\\_pedagogico/enero\\_14/presentacion\\_datos\\_poblacionales.pdf](http://www.sedbogota.edu.co/evaluacion/images/archivos/formacion/uso_pedagogico/enero_14/presentacion_datos_poblacionales.pdf)
- [Http://www.unidos.com.co/public/index.php/noticias/noticias/48-anspe-se-presenta-en-el-seminario-de-induccion-a-la-administracion-publica-para-alcaldes-y-alcaldesas-electas.](http://www.unidos.com.co/public/index.php/noticias/noticias/48-anspe-se-presenta-en-el-seminario-de-induccion-a-la-administracion-publica-para-alcaldes-y-alcaldesas-electas)
- [Http://www.urosario.edu.co/universidad-ciencia-desarrollo/ur/fasciculos-antteriores/tomo-iii-2008/fasciculo-10/ur/las-competencias-en-los-seres-humanos/](http://www.urosario.edu.co/universidad-ciencia-desarrollo/ur/fasciculos-antteriores/tomo-iii-2008/fasciculo-10/ur/las-competencias-en-los-seres-humanos/)
- Las cuarenta preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Recuperado el 20 de marzo de 2012. [Http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-conce.pdf](http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-conce.pdf)
- Maldonado García Migue Ángel (2002). Las competencias una opción de vida. Metodología para el diseño de curricular. Bogotá: ECOE EDICIONES Colección: textos universitarios.
- Ministerio de la educación. Articulación de la educación con el mundo productivo competencias laborales generales series guías n° 21 .bogota: imprenta nacional de Colombia.

- Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras publicas Usme, 2009 – 2012
- Plan nacional de prosperidad social. Una hoja de ruta hacia una Colombia sin pobreza extrema. Alta consejería para la prosperidad nacional p.8
- Red de protección social para la superación de la pobreza extrema – juntos, versión 24 de marzo de 2009.
- Relotaza Eguren Iñigo (2010). Teoría del Cambio. Guatemala: PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Sergio Tobón (2006). Competencias, calidad y educación superior. Bogotá: Alma Mater Magisterio.