

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

[DOI 10.35381/cm.v8i3.813](https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.813)

Certificación de competencias laborales artesanales como responsabilidad social de las municipalidades en Perú

Certification of artisan labor skills as a social responsibility of the municipalities in Peru

Carmen Elena Carbonell-García
caelcg@hotmail.com
Universidad César Vallejo, Chimbote, Chimbote
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-3692-3013>

Liz Maribel García-Salirros
lizmaribelq1@hotmail.com
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-6006-8344>

Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
c_gutierrez_ulloa@hotmail.com
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-9791-9627>

María Antonieta Carbonell-Paredes
mariant5758@hotmail.com
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8838-3074>

Recibido: 15 de abril 2022
Revisado: 10 de junio 2022
Aprobado: 15 de julio 2022
Publicado: 01 de agosto 2022

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

RESUMEN

El propósito de la investigación es reflexionar sobre la certificación de competencias laborales artesanales como responsabilidad social de las municipalidades en Perú. La postura epistemológica asumida fue la perspectiva cualitativa, con una investigación documental. La responsabilidad social proporciona importantes criterios que fortalecen la ética y la integridad dentro de un servicio público municipal, con la que tanto funcionarios como autoridades deben desarrollar la función pública que le corresponda de acuerdo con su misión institucional. Los resultados del hallazgo metodológico documental, indico que una de las responsabilidades con los diferentes grupos locales que hacen vida dentro del municipio, es la creación de un sistema de capacitación y certificación por competencias laborales que asegure las fuentes de empleo y brinde formación a los grupos menos calificados, relegados o no visibilizados, con lo cual se generaran fuentes de empleo con la promoción de estrategias preventivas y de reinserción al mercado laboral.

Descriptores: Certificado; competencia; laborales; artesanía; empleo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The purpose of the research is to reflect on the certification of artisan labor skills as a social responsibility of the municipalities in Peru. The epistemological position assumed was the qualitative perspective, with documentary research. Social responsibility provides important criteria that strengthen ethics and integrity within a municipal public service, with which both officials and authorities must carry out the public function that corresponds to them in accordance with their institutional mission. The results of the documentary methodological finding, indicate that one of the responsibilities with the different local groups that make life within the municipality, is the creation of a training and certification system for labor competencies that ensures sources of employment and provides training to the groups. less qualified, relegated or not visible, with which sources of employment will be generated with the promotion of preventive strategies and reintegration into the labor market.

Descriptors: Certificate; competence; labor; crafts; employment. (UNESCO Thesaurus).

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

INTRODUCCIÓN

El mundo laboral se enfrenta a grandes desafíos, las empresas públicas y privadas depende en gran medida del desempeño de sus trabajadores, lo cual ha revalorizado el trabajo humano. De allí que un tema necesario en cualquier estrategia de desarrollo sea la generación de políticas destinadas a formar y reconocer las competencias de los trabajadores. Como respuesta ante esta demanda la gestión municipal deberá incrementar su eficacia mediante la participación activa y permanente de los funcionarios que la integran para el logro de sus objetivos de mejora del desempeño. A través de la filosofía de la responsabilidad social como objetivos y misión, la municipalidad podrá generar estrategias que permitan formar en competencias laborales tanto a sus empleados como a los ciudadanos que desarrollan diferentes oficios en la localidad, entre estos el grupo de artesanos que realizan variedad de oficios manuales.

Con las estrategias de formación en competencias laborales, los diferentes grupos, tanto de empleados como los ciudadanos que ejercen trabajos manuales de artesanía podrán desempeñarse en diferentes contextos con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo y la capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. Estas competencias deberán pasar por un proceso de capacitación para normalizar la competencia, su evaluación y finalmente su certificación.

El propósito de este artículo es reflexionar sobre la certificación de competencias laborales artesanales como responsabilidad social de las municipalidades en Perú.

Responsabilidad Social de las municipalidades

En la actualidad, las municipalidades enfrentan un gran desafío relacionado con el fortalecimiento de la confianza de los ciudadanos; por ello, deben aspirar a convertirse en modelo para otras organizaciones, así como a liderar el proceso de incorporación de

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

criterios socialmente responsables en sus políticas de gestión, trasladando, además, su ejemplo a sus grupos de interés. Por tal razón es trascendental ampliar el ámbito de acción y entendimiento del concepto de responsabilidad social empresarial hacia la gestión pública, en este caso a nivel del gobierno municipal.

Entendiendo, que la Responsabilidad Social proporciona importantes criterios que fortalecen la ética y la integridad dentro de un servicio público municipal, con la que tanto funcionarios como autoridades deben desarrollar la función pública que le corresponda de acuerdo con su misión institucional, lo cual se reflejará en la cultura organizacional asociada al ejercicio de sus funciones: la rendición de cuentas, memorias de sustentabilidad, códigos de ética, entre otras prácticas que fortalecen el comportamiento socialmente responsable de cualquier tipo de organización, de allí que sus intereses locales están asociados a la vida cotidiana de las personas, problemas, necesidades y demandas que se derivan de la interrelación con sus comunidades.

Por tanto, la mayoría de las legislaciones municipales tienen como atribuciones vialidad, tránsito, urbanización, suelo, nombre y numeración de calles, ornato público, mercados, almacenes, aseo urbano, cementerios, parques, actividades culturales, ferias, teatros, espectáculos públicos, vivienda, patrimonio cultural, medio ambiente, construcción, bomberos, seguridad pública, policía, acueductos, alcantarillados, transporte urbano y extraurbano, entre otros.

El municipio es el encargado de recibir gran número de demandas populares de su jurisdicción, las cuales surgen de las necesidades y aspiraciones más inmediatas de las personas. De ahí que a este corresponda, como instancia básica de poder, la toma de decisiones que se encaminen a resolver y dar respuesta a estas demandas. Por ser el ente que está más cercano a la colectividad, su desempeño repercute en la efectividad de la gestión del gobierno en un Estado, porque la misma puede medirse por la eficacia de la gestión municipal a través de sus decisiones.

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

La normativa legal de la organización de los municipios es la Ley orgánica de Municipalidades, según Osorio (2008) “estos están integrados por un cuerpo colegiado y deliberante, que tiene a su cargo establecer las normas u ordenanzas que afectan a la prestación de los servicios que tiene a su cargo, como también un órgano ejecutivo, que se encuentra sometido a la autoridad de un jefe titulado alcalde y también intendente”.

Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones que les afectan e informarse sobre la gestión de gobierno, y este deberá responder a estas demandas en base a las obligaciones que le establece la ley y a la responsabilidad social como norma que rige el actuar y los servicios que presta a la población. En este sentido, es importante destacar la importancia de la filosofía de la responsabilidad social en la visión de la planificación, así como en la ejecución de los trabajos u obras planificadas por ser factores significativos para la evaluación y desarrollo de una nación. Actuando apegado a la ley, el logro de las acciones, objetivos y misión comunes sólo puede concretarse actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y liderazgo, comportamiento, creencias, lenguajes y símbolos de la organización y permitiendo una adecuada participación vecinal, lo que dará mayor aceptación popular.

Así mismo, Artigas (2012), refiere que la responsabilidad social municipal asume acciones voluntarias por la entidad y adaptada a su propia visión que genera un efecto tangible, real para los colaboradores (obreros o empleados), quienes son respetados como parte esencial del entorno interno, así como también los ciudadanos y las comunidades circundantes. Con respecto a los trabajadores, López (2018) expresa que las acciones del municipio deben buscar un equilibrio permanente en términos de capacitación, trabajo, y ocio, contratación no arbitraria, igualdad de salario y perspectivas de carrera. También deben considerar a los ciudadanos y las comunidades en forma prioritarias, en cuanto a las relaciones con estas, la inversión social y el trabajo voluntario. La gestión municipal incrementará su eficacia mediante la participación activa y permanente de los funcionarios que la integran para el logro de sus objetivos de mejora

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

del desempeño, promoviendo la integración y desarrollo de su personal, brindar formación continua, solicitar las opiniones para la toma de decisiones y la motivación para el trabajo en equipo. Conviene a las municipalidades que sus funcionarios dispongan de la competencia necesaria para la operación eficaz y eficiente de la organización, para lo cual serán sometidos a análisis tanto de las necesidades de competencia presentes como de las esperadas en comparación con la competencia desarrolladas en la organización. Estas competencias se refieren a las competencias laborales, referentes a la capacidad que tiene una persona para desempeñarse en diferentes contextos con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo y la capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. Estas competencias deberán pasar por un proceso de capacitación para normalizar la competencia, su evaluación y finalmente su certificación.

Sin embargo, estos procesos de capacitación y certificación por competencias no son capaces por sí mismas de garantizar el pleno empleo o la total protección de los trabajadores, sí pueden cumplir un rol fundamental como parte de las políticas activas de protección social. Un sistema nacional de capacitación y certificación por competencias laborales puede generar, asegurar y aumentar la empleabilidad de los trabajadores más vulnerables del mercado laboral, en especial de los menos calificados, evitando o acortando el periodo de desempleo mediante la promoción de estrategias preventivas y de reinserción. Entre este grupo de trabajadores están los que trabajan por cuenta propia, artesanos, mecánicos, carpinteros y otras profesiones.

Competencias para el mundo laboral

En este proceso de cambio y exigencias del mundo contemporáneo, nos encontramos con transformaciones sociales, económicas, educativas, políticas y culturales. Estas transformaciones se expresan claramente en el acontecer diario de las personas, cada

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

día es mayor el nivel de dependencia tecnológica, especialmente aquellas vinculadas a los flujos de información, los medios de comunicación o los progresos científicos. Estos procesos no son ajenos al mundo del trabajo, espacio dentro del cual se han incorporado nuevas perspectivas para resolver la siempre compleja relación entre competitividad, productividad y capital humano; la incorporación del concepto de competencias laborales comprende los procesos de formación, las políticas públicas o los marcos regulatorios existentes al respecto.

Por lo tanto, las empresas sostenibles consideran a sus recursos humanos como una fuente de ventajas competitivas, seres activos y agentes del cambio, por lo cual invierten en su gente, planificando acciones para su formación basada en las calificaciones y los conocimientos. El mayor beneficio de la inversión en las personas va acompañado de mejoras más amplias de las condiciones básicas de la organización y del clima de trabajo, así como de un marco nacional apropiado para un diálogo social efectivo.

En la actualidad, es más apremiante este aprendizaje para las cualificaciones, los desafíos productivos, la generación de nuevas tecnologías y la demanda de habilidades han determinado la puesta en marcha de nuevas formas de hacer, nuevas estrategias que sean coherentes con los requerimientos de mercados cada vez más exigentes. Por lo tanto, estas nuevas estrategias, además de estar vinculadas con la tecnología de procesos y productos, también tienen que ver con la organización del trabajo, por lo que agregan que los cambios experimentados en el ámbito laboral requieren adaptaciones permanentes, una mano de obra calificada y mejor pagada, y una organización que permita reducir costos y perfeccionar la calidad.

Formación en competencias laborales

Para enfrentar los desafíos del mundo productivo, se deben establecer las capacidades y habilidades que son necesarias en el desempeño de los diferentes cargos y oficios. De allí que, la preparación de los recursos humanos sea determinante, con lo cual se abre

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

un nuevo espacio para la discusión acerca de los sistemas educativos, la formación continua y la capacitación laboral para generar perfiles coherentes con las demandas actuales, los que están asociados entre otros a la capacidad de analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, realizar múltiples funciones e interactuar con otros actores del proceso productivo.

Lo cual, refleja la necesidad del desarrollo de habilidades y competencias para aprender, comunicarse y adaptarse al cambio, además Cariola (1995) señala la importancia de desarrollar habilidades y competencias para aprender, comunicarse y adaptarse al cambio, todo lo cual demanda la adquisición de capacidades de razonamiento más que el dominio de contenidos o de destrezas específicas.

Según Vargas (2004) el concepto de competencia generalmente aceptado es el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que la define como "...capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada". Por otra parte, la construcción de una competencia laboral involucra la aplicación de una metodología de trabajo particular: el análisis funcional que es una metodología de investigación que permite reconstruir las competencias que debe reunir el trabajador para desempeñarse competentemente en un ámbito de trabajo determinado (Catalano, Avolio y Sladogna, 2004, p.44),

Las definiciones de competencia tienen algunos puntos en común: conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro. Por lo tanto, se puede observar a través del comportamiento de la persona. También la competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) en relación a la acción laboral.

En este sentido, Sarramona (2007) señala que las competencias son "la síntesis de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten actuar de manera eficaz ante una

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

situación. Por consiguiente, las competencias tienen una clara vertiente aplicativa, aunque no se agotan con la perspectiva práctica” (p.32). Por eso las competencias laborales son la base hoy en día de la formación y capacitación de mano de obra.

La Clasificación de la Competencia Laboral

Según Bunk (2003) se clasifica en cuatro categorías: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa. De igual manera. Echeverría (2002), mantiene esta misma clasificación, pero cambia la competencia social por personales donde considera habilidades o estrategias complejas cognitivas, emocionales y actitudinales, tomando en cuenta todos los componentes de la organización y su contexto.

Normalización y Evaluación de la Competencia

La Norma de Competencia Laboral (NCL) está conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes, que se identifican en la etapa de análisis funcional, para un desempeño competente en una determinada función productiva. En este sentido, es un instrumento que permite la identificación de la competencia laboral requerida en una cierta función productiva; es un estándar que permite comparar un cierto desempeño observado contra dicho referente para establecer si se adecua o no al mismo. De allí se deriva que la NCL es la base para la evaluación de competencias. También lo es para la elaboración de programas de formación ya que esencialmente la norma describe las competencias requeridas para el desempeño (Vargas, 2004, p. 63).

La base sobre la cual se expide el certificado es una norma de competencia laboral, la cual está construida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo (esa norma puede ser reconocida a nivel sectorial, nacional o internacional). Es por esta razón, Schkolnik (2005) señala que la normalización constituye uno de los procesos claves de los programas y sistemas basados en competencias. En consecuencia, las normas que resulten de él van a

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

constituir el eje de referencia constante para la creación tanto de los programas formativos como de los mecanismos de evaluación, para su formulación se requiere la construcción de forma muy sistemática y ser desarrollado por grupos técnicos especializados, a la vez que asegurar una participación protagónica de los sectores productivos involucrados. Una de las principales exigencias de un sistema basado en competencias laborales es el desarrollo de procesos de evaluación que permitan determinar si una persona o un trabajador han adquirido efectivamente las aptitudes, conocimientos y destrezas que son propios de la unidad de competencia laboral de acuerdo a una situación de trabajo.

La evaluación se considera de suma importancia como elemento constitutivo del sistema, esto es un proceso de verificación del desempeño laboral de una persona contra una unidad de competencia laboral previamente acreditada. Por eso las competencias laborales son la base hoy en día de la formación y capacitación de mano de obra. Por su parte, la OIT ha destacado la importancia de los métodos de evaluación como elemento clave de cualquier sistema de competencias, indicando que éstos deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas; más específicamente:

Certificación de competencias laborales

Con relación a la certificación de competencias laborales, Márquez (2002) señala que la certificación de habilidades constituye una importante herramienta en este proceso, en el sentido que soluciona un problema de información, haciendo que la calidad y la cantidad de las habilidades de los trabajadores sea observable por los posibles empleadores. Sin embargo, la certificación requiere una decidida participación institucional de las empresas, los trabajadores y los sindicatos en el diseño del contenido y los mecanismos de acreditación.

Poseer el certificado, en algunos casos, da permiso para trabajar en ciertas áreas de interés público, o de alta incidencia en la salud y la seguridad de las personas y el

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

ambiente. Pero también el certificado tiene mucho que decir sobre las capacidades de las personas, lo que aprendieron en su trabajo y en la experiencia.

Bajo estas exigencias se espera asegurar el funcionamiento del Centro de capacitación y formación para las competencias laborales en el municipio, gestionando los medios y recursos para formar a sus empleados y los ciudadanos en oficios tradicionales como la artesanía, con criterios que permitan garantizar que los procedimientos de evaluación y certificación se hagan con los más altos estándares de calidad. Para lo cual deberá hacer alianzas con la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y con los centros de formación universitaria, con lo cual sus atribuciones son claves para garantizar el éxito, rigor y funcionamiento del sistema en su conjunto.

Desde el Centro de formación creado en la municipalidad se podrá generar un sistema de certificación que reconozca las competencias reales de las personas y formar las competencias que se requieran o presenten debilidades para poder certificar dichas competencias por oficios. Se debe partir de un diagnóstico para saber lo que una persona domina y así ahorrar recursos en su proceso formativo al tomar en cuenta los contenidos ya manejados.

La certificación podrá ser otorgada por la institución que hace la formación y que dispone de los mecanismos para asegurar la calidad, transparencia y validez del certificado. En este aspecto las experiencias en América Latina están mostrando que lo más importante no es el quién, sino el cómo. Dicho de otro modo, un proceso de evaluación con calidad puede ser perfectamente desarrollado por la misma institución que realizó la formación. Se trata de garantizar elementos como la confiabilidad, imparcialidad y validez; pero además la disposición de ambientes pedagógicos apropiados, el conocimiento sobre evaluación y en esto, las instituciones y centros de formación tienen grandes ventajas.

En consecuencia, la municipalidad tiene por objeto la promoción y el desarrollo de todas las actividades económicas, sociales, educativas y culturales, necesarias para el progreso de los artesanos que hacen vida en su jurisdicción y de la industria artesanal.

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

Puede contribuir al mejoramiento integral del sector artesano para elevar su competitividad, adaptando procesos de mejoramiento tecnológico de investigación y desarrollo de productos, impulsando la comercialización de artesanías, para asegurar la participación creciente del sector en la economía del país y estimular el desarrollo profesional del recurso humano, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y la preservación del patrimonio cultural vivo

La formación en competencias laborales para los artesanos tiene como objetivo consolidar la actividad artesanal como generadora de mejores empleos y mayores ingresos, incrementando su participación en la economía local, facilitar la comercialización de las artesanías a nivel nacional e internacional, acompañando a los productores y comercializadores para aumentar sus niveles de competitividad y su participación en el mercado; mejorar los procesos tecnológicos, ampliando la fuente de conocimiento, generación y adecuación de nuevas tecnologías, preservando y mejorando las tecnologías propias, dentro de un marco de rescate, preservación y desarrollo de la artesanía como parte del patrimonio cultural e institucionalizar las políticas de desarrollo para el sector artesanal a nivel departamental y municipal.

Desarrollo del oficio de artesanía a nivel local

Este es un oficio que data de la edad media y también como una de las actividades de la sociedad renacentista, en la cual se agrupaban los trabajos manuales especializados llamados artes y quienes los desempeñaban eran llamados artesanos.

El oficio artesanal, refleja la expresión de los sentimientos e ideas de una comunidad que aflora su historia y costumbres; patrimonio que se ha forjado en un determinado tiempo, que apropia elementos de la idiosincrasia, constituyéndose en una actividad económica. De acuerdo a Solano (1974) los oficios artesanales tradicionales son el resultado del mestizaje de una civilización aborígen de incontestable valor y de los aportes europeos

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

llegados de España durante los siglos del periodo colonial, es evidente el predominio de las técnicas y formas peninsulares sobre las manufacturas.

Según la Ley del Artesano, la artesanía se clasifica en:

Artesanía Indígena: el aborígen utiliza sus propios medios, transforma, dentro de sus tradiciones, en objetos de arte y funcionalidad los elementos del medio ambiente en que vive para su manutención y expresa su espiritualidad, conservando sus propios rasgos históricos y culturales.

Artesanía Tradicional: Se refiere a los objetos artesanales resultantes de la fusión de las culturas americanas, africanas y europeas, elaborada por un pueblo en forma anónima con predominio completo del material y los elementos propios de la región, transmitida de generación en generación. Está constituye expresión fundamental de la cultura popular e identificación de una comunidad artesanal.

Artesanía Contemporánea: Se elaboran objetos artesanales con rasgos nacionales que incorpora elementos de otras culturas y cuya característica es la transición orientada a la aplicación de aquellas de tendencia universal en la realización estética, incluida la tecnología moderna.

Aprendizaje de la artesanía

Vega (2012) expresa que al concebir la actividad artesanal como un saber técnico, al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se le reconoce su papel en la educación artesanal, pues depende de dicha entidad fomentar su aprendizaje para el trabajo a través de la formación de competencias laborales mediante las mesas sectoriales; desde este entorno las competencias laborales, se reconocen como los estándares laborales que permiten describir los conocimientos, habilidades y experticias de una función laboral.

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

METODOLOGÍA

La postura epistemológica asumida fue la perspectiva cualitativa, por cuanto genera conocimientos a partir de la interpretación y análisis de la data, a fin de aproximarnos al propósito general de la investigación. Por otra parte, el estudio se enmarcó en una investigación documental, la cual Palella y Martins (2015) " se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documento escritos u orales, uno de los ejemplos más típicos de este tipo de investigación son las obras de historia"(p.83). En ese sentido, este estudio, se orientó en la búsqueda, análisis e interpretación de datos documentales secundarios hasta obtener los resultados y reflexiones finales.

RESULTADOS

Luego del análisis e interpretación de datos documentales de las fundamentaciones teóricas mencionadas anteriormente, se tiene como resultado que la Responsabilidad Social dentro de las municipalidades proporciona importantes criterios que fortalecen la ética y la integridad, tanto de funcionarios como autoridades, ante lo cual deben desarrollar la función pública que le corresponda de acuerdo con su misión institucional, lo cual se reflejará en la cultura organizacional asociada al ejercicio de sus funciones, asociados a la vida cotidiana de las personas, problemas, necesidades y demandas que se derivan de la interrelación con sus comunidades.

En ese mismo sentido, se obtuvo a través del hallazgo metodológico documental, que una de las responsabilidades con los diferentes grupos locales que hacen vida dentro del municipio, es la creación de un sistema de capacitación y certificación por competencias laborales que asegure las fuentes de empleo y brinde formación a los grupos menos calificados, relegados o no visibilizados, con lo cual se generaran fuentes de empleo con la promoción de estrategias preventivas y de reinserción al mercado laboral y a la

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

formación. Entre este grupo de trabajadores están los que trabajan por cuenta propia, artesanos, mecánicos, carpinteros y otras profesiones.

En esa misma dirección y sentido, es importante destacar que, en la actualidad, es más apremiante este aprendizaje para las cualificaciones, los desafíos productivos, la generación de nuevas tecnologías y la demanda de habilidades, nuevas formas de hacer, nuevas estrategias que sean coherentes con los requerimientos de mercados cada vez más exigentes. En correspondencia con lo antes expresado, se deberán planificarán acciones para brindar competencia técnica, metodológica, social y participativa, así como habilidades o estrategias complejas cognitivas, emocionales y actitudinales, tomando en cuenta todos los componentes de la organización y su contexto.

Otro aspecto que debe resaltar como resultado del análisis bibliográfico, tiene ver con la base sobre la cual se expide el certificado, que es una norma de competencia laboral, la cual está construida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo (esa norma puede ser reconocida a nivel sectorial, nacional o internacional). Antes de formar y evaluar sobre las competencias deben pasar por un proceso de normalización, esta constituye uno de los procesos claves de los programas y sistemas basados en competencias, son el eje de referencia constante para la creación tanto de los programas formativos como de los mecanismos de evaluación, su formulación estará construida de forma muy sistemática y desarrollada por grupos técnicos especializados, asegurando la participación protagónica de los sectores productivos involucrados. El certificado tiene mucho que decir sobre las capacidades de las personas, lo que aprendieron en su trabajo y en la experiencia que tiene en determinado oficio

CONCLUSIONES

La municipalidad una vez asuma el compromiso de formar, evaluar y certificar a sus empleados, posteriormente procederá con la población local que requiera su certificación.

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

Primeramente, corresponde a los diferentes oficios de los artesanos: diagnóstico de la necesidad de la formación, características de los artesanos, nivel de aprendizaje, experiencia previa en el oficio, planificación de la formación una vez normalizadas las competencias, talleres de formación, evaluación y finalmente la certificación.

El centro de formación requerido se encargará de elegir el oficio artesanal, definir las competencias a adquirir, hacer la planificación de acuerdo a las competencias laborales normalizadas, diagnosticar, quienes requieren del servicio, desarrollar el plan, evaluar y proceder a certificar a los ciudadanos en los diferentes oficios.

Esta demanda de la población local hace que las municipalidades asuman su responsabilidad social de formar, evaluar y certificar los oficios de sus ciudadanos, lo que permitirá el mejor desenvolvimiento de sus recursos y mayor productividad local, con miras a ampliar su campo de acción y retribución económica, que se traduce en mejoras al desarrollo local.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que participaron y facilitaron la información bibliográfica y los documentos para hacer posible esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Artigas, P. (2012). Responsabilidad social enmarcada en los valores del evangelio. [Social responsibility framed in the values of the gospel]. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Venezuela.
- Bunk, G. (2003). Competencias clave y tipologías. [Key competences and typologies]. *GestioPolis.com comunidad virtual de conocimiento en gestión de negocios*. <https://n9.cl/l7p4r>

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

- Cariola, M (1995) Enseñanza media y educación general para el trabajo. Documento presentado en el Seminario “Educación para el mundo del trabajo y lucha contra la pobreza”, organizado por el International Institute for Educational Planning y la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID
- Catalano, A., Avolio, S., & Sladogna, M. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral conceptos y orientaciones metodológicas. [Curriculum design based on labor competency standards, concepts and methodological guidelines]. (1ª ed.). Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Echeverría, R (2002). La empresa emergente. La confianza y los desafíos de la transformación. [The startup company. Trust and the challenges of transformation]. <https://n9.cl/uf8bp>
- López, E. (2018). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de Huancayo. [Social responsibility and organizational commitment of public employees of the provincial municipality of Huancayo] (Tesis de maestría). Universidad nacional del centro de Perú.
- Márquez, G. (2002). Capacitación de la fuerza laboral en América Latina ¿qué debe hacerse? [Training of the labor force in Latin America, what should be done?]. III Seminario técnico Regional BID. Buenos Aires.
- Osorio, M. (2008) Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. [Dictionary of legal, political and social sciences]. (1ª ed.). Buenos Aires: Heliasta, 2000. <https://n9.cl/manuelossorio>
- Palella, S., & Martins, F. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. [Quantitative research methodology]. (4ª ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Sarramona, J. (2007). Las competencias profesionales del profesorado de secundaria. Estudios Sobre Educación. [The professional skills of secondary school teachers. Studies on Education]. <https://n9.cl/8tgop>
- Schkolnik, M., Araos, C., & Machado, F. (2005). Certificación por competencias como parte del sistema de protección social. [Competency certification as part of the social protection system]. La experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina. Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas. <https://n9.cl/0okzb>

Carmen Elena Carbonell-García; Liz Maribel García-Salirros; Cristian Raymound Gutierrez-Ulloa
María Antonieta Carbonell-Paredes

Solano, P. (1974). Artesanía boyacense, Artesanías de Colombia. [Boyacense handicrafts, Handicrafts from Colombia]. Bogotá. <https://n9.cl/cwtom>

Valle, I. (2003). Sobre competencias laborales. [On job skills]. <https://n9.cl/wsqjz>

Vargas, F. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente. [Key competencies and lifelong learning]. Montevideo: Cinterfor/ OIT.

Vega, R. (2012). El aprendizaje de la artesanía y su reproducción social en Colombia. [The learning of crafts and its social reproduction in Colombia]. *Educación y territorio*, 2(1).