

Análisis microcurricular de la asignatura derecho laboral individual
en facultades de derecho colombianas



Autor

Álvaro Ernesto Pulido Reyes

Trabajo de grado para optar el título de Magister en Educación

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Educación y Humanidades

Maestría en Educación

Línea de Investigación Docencia Universitaria

Bogotá D.C.

2018

Análisis microcurricular de la asignatura derecho laboral individual
en facultades de derecho colombianas



Autor

Álvaro Ernesto Pulido Reyes

Trabajo de grado para optar el título de Magister en Educación

Ángel David Roncancio García
Director

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Educación y Humanidades

Maestría en Educación

Línea de Investigación Docencia Universitaria

Bogotá D.C.

2018

Hoja de aceptación

Director

Ángel David Roncancio García

Segundo lector

Segundo lector

Julio de 2018

Dedicatoria

Al Señor de los cielos, quien en su infinita bondad me brindó todo lo necesario para lograr este objetivo.

A mis padres, Álvaro Ernesto y Blanca Leonor por su apoyo, motivación, consideración y amor incondicional.

A mi compañera Angelina, y a mis hijos Andrés Felipe y David Alejandro quienes son la mayor motivación de mi vida.

A mi hermano Ricardo, a mi sobrino Martín y a mí cuñada Sandra quienes en la distancia me acompañaron en esta tarea.

A mi tío Miguel Antonio Reyes Gaviria (q.e.p.d.) quien fuera docente de Universidad Militar Nueva Granada y quien también apoyara este sueño.

A la gloriosa Tuna Neogranadina por acompañarme en el infinito camino del ejercicio docente, procurando integralidad en mi continua formación.

A mis estudiantes de la Facultad de Derecho, sede Campus a quienes deseo todos los éxitos en su profesión.

Agradecimientos

Quiero agradecer de manera especial al tutor de mi investigación trabajo, Doctor Ángel David Roncancio García, por su profundo sentido de colaboración, sapiencia educativa y acompañamiento. Sin él, no se hubiera sido posible este producto.

A las Doctoras Blanca Aurora Pita e Isabel Samacá Bohórquez por su acertada dirección del programa de Maestría en Educación y decisiva cooperación.

A las directivas de la División de Bienestar Universitario, Dr. Armando Lázaro Carvajalino y Lic. Ismael Alarcón por su invaluable ayuda en esta etapa de mi formación.

A las Directivas de la Universidad por apoyar la capacitación de los docentes de nuestra casa de estudios. Para todos ellos mi especial afecto y gratitud.

Abreviaturas

Art.	Artículo
C.P.L.	Código de Procedimiento Laboral
C.S.T.	Código Sustantivo del Trabajo
CECAR	Corporación Universitaria del Caribe
D.L.I.	Derecho laboral individual
Dto.	Decreto
<i>et. al</i>	y otros
Icfes	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación
L.	Ley
MEN	Ministerio de Educación Nacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p. /pp.	Página/Páginas.
Párr.	Párrafo
UDA	Universidad del Atlántico
ULB	Universidad Libre (Sede Bogotá)
UMNG	Universidad Militar Nueva Granada (Sede Campus)

Tabla de contenidos

Hoja de aceptación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Abreviaturas.....	vi
Tabla de contenidos.....	vii
Índice de Tablas y Gráficas.....	ix
Introducción.....	x
1. Problema de investigación.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Pregunta problema.....	15
1.3 Justificación.....	15
2. Objetivos.....	19
2.2 Objetivo General.....	19
2.3 Objetivos Específicos.....	20
Capítulo I.....	21
Aspectos problemáticos de la enseñanza del derecho laboral individual en facultades de derecho colombianas.....	21
3. Marco conceptual.....	21
3.1 Antecedentes.....	21
3.2 Estado del arte.....	25
3.3 Microcurrículos.....	28
3.4 Contenidos.....	32
3.5 Competencias.....	38
3.6 Marco de comparación de contenidos Código Sustantivo del Trabajo.....	41
3.7 Marco de comparación de competencias en Derecho en Colombia.....	44
Capítulo II.....	48
Metodología.....	48
4. Diseño metodológico.....	48
4.1 Diseño de la investigación.....	50

4.2 Criterios de selección de los microcurrículos	50
4.3 Fases de la investigación.....	50
4.3.1 Primera fase: Recolección y caracterización de los microcurrículos.....	51
4.3.2 Segunda fase: Comparación de los contenidos microcurriculares.....	53
4.3.3 Tercera fase: Establecimiento de puntos de encuentro y desencuentro.....	55
4.3.4 Cuarta fase: Análisis de resultados	55
Resultados y análisis de la investigación	56
5. Resultados y análisis de los microcurrículos, los contenidos específicos y las competencias.....	56
5.1 Análisis descriptivo de los microcurrículos	56
5.2 Análisis de los contenidos.....	63
5.3 Contenidos totalmente convergentes	64
5.4 Contenidos altamente convergentes.....	65
5.5 Contenidos medianamente convergentes.....	66
5.6 Contenidos divergentes.....	68
5.7 Contenidos ausentes.....	70
5.8 Contenidos emergentes.....	73
6 Análisis de las competencias	76
Capítulo IV.....	84
Conclusiones y recomendaciones	84
7 Conclusiones.....	84
8 Recomendaciones	87
Bibliografía	90

Índice de Tablas y Gráficas

Gráfica 1 Principales falencias de la enseñanza del Derecho en Colombia.....	11
Tabla 1 Elementos del microcurrículo.....	30
Tabla 2 Definiciones de contenidos.....	32
Tabla 3 Contenidos del Código Sustantivo del Trabajo (Categorías por títulos).	42
Tabla 4 Competencias específicas evaluadas en la Prueba Saber Pro de Derecho.....	46
Tabla 5 Descripción de la Matriz de determinación de los elementos del microcurrículo MEDM N°1.....	52
Tabla 6 Descripción Matriz determinación de los contenidos específicos del curso MCEC N°2.	52
Tabla 7 Descripción Matriz Caracterización de las Competencias Pruebas Saber Pro MCSP N°3	53
Tabla 8 Contenidos totalmente convergentes en los microcurrículos analizados.....	64
Tabla 9 Contenidos altamente convergentes en los microcurrículos analizados.....	65
Tabla 10 Contenidos medianamente convergentes en los microcurrículos analizados.....	66
Tabla 11 Contenidos divergentes en los microcurrículos analizados.....	68
Tabla 12 Contenidos ausentes en los microcurrículos analizados.....	70
Tabla 13 Contenidos emergentes en los microcurrículos analizados.....	73
Tabla 14 Competencias específicas Investigación Jurídica frente a Marco Prueba Saber Pro 2017	76
Tabla 15 Competencias específicas Gestión del conflicto frente a Marco Prueba Saber Pro 2017	78
Tabla 16 Competencias específicas Comunicación jurídica frente a Marco Prueba Saber Pro 2017.....	81
Anexo 1.....	96

Introducción

Parte de la problemática de la enseñanza del derecho laboral individual está relacionada con la ausencia de contenidos y el desarrollo de competencias que obran en los microcurrículos. Así lo enseña la literatura consultada para la elaboración de la presente investigación. Con el ánimo de establecer específicamente qué contenidos se enseñan, cuáles se dejan de enseñar y qué competencias específicas se pretenden desarrollar en la asignatura se determinó la necesidad de encontrar las convergencias y divergencias de aquellos frente a los fundamentos teóricos y metodológicos del microcurrículo, el Código Sustantivo del Trabajo y el Marco de Referencia Prueba Saber Pro Derecho, Icfes, (2017).

De este modo se llegó a la pregunta problema ¿Cuáles son las convergencias y divergencias microcurriculares, en competencias y contenidos de la asignatura derecho laboral individual en las facultades de Derecho en Colombia?

La pregunta problema trajo consigo la formulación de los siguientes objetivos de la investigación. Como objetivo general: Establecer convergencias y divergencias microcurriculares de los contenidos y competencias de la asignatura derecho laboral individual frente a los fundamentos teóricos y metodológicos del microcurrículo, el Código Sustantivo del Trabajo y el Marco de Referencia Prueba Saber Pro 2017 en algunas facultades de derecho colombianas. Como objetivos específicos se establecieron: La descripción de las principales características de los microcurrículos de la asignatura de derecho laboral individual pertenecientes a las universidades partícipes en la investigación, su comparación frente a los

referentes Código Sustantivo del Trabajo y el Marco de Referencia Saber Pro Derecho, Icfes, 2017 y el establecimiento de puntos de encuentro y desencuentro de contenidos y competencias frente a sus referentes.

La investigación propuso como estrategia metodológica un análisis de contenido, con enfoque metodológico cualitativo a partir de la comparación sistemática de cuatro microcurrículos provenientes de la Universidad del Atlántico¹, Universidad Libre² (sede Bogotá), Corporación Universitaria del Caribe³ y Universidad Militar Nueva Granada⁴ (sede Campus Cajicá) frente a los fundamentos teóricos y metodológicos del microcurrículo (González, 2012) Código Sustantivo del Trabajo y el Marco de Referencia Saber Pro Derecho, Icfes, (2017). En el análisis no se realizó comprobación, verificación o falsación de hipótesis.

El análisis se adelantó en fases que permitieron la recolección de los documentos a analizar (microcurrículos o documento equivalente, de universidad pública o privada, con registro calificado, domicilio en Colombia, que ofreciera la asignatura en estudio y aceptara participar en la investigación), la elaboración y diligenciamiento de las matrices para la determinación de contenidos, la elaboración y diligenciamiento de las matrices de comparación frente a los referentes propuestos y el hallazgo de convergencias y divergencias microcurriculares de los

¹ Para efectos de la investigación se referenció como UDA.

² Para efectos de la investigación se referenció como ULB.

³ Para efectos de la investigación se referenció como CECAR.

⁴ Para efectos de la investigación se referenció como UMNG.

propuestos. Las matrices fueron elaboradas con base en referentes conceptuales consultados para ese fin.

Así, se produjeron cuatro capítulos. El primero define los aspectos problemáticos de la enseñanza del derecho laboral individual en las facultades de derecho colombianas. El segundo capítulo da cuenta del diseño metodológico de la investigación, las fases en las que se adelantó y los instrumentos empleados. El tercer capítulo presenta los resultados y el análisis de la investigación que se profirió a partir de la comparación de los contenidos microcurriculares con los referentes conceptuales. El cuarto y último capítulo, conclusiones y recomendaciones, muestra el desenlace del trabajo.

La investigación concluye con la presentación de una sucesión de aportes dirigidos a la comunidad académica dedicada a la enseñanza del derecho laboral individual en las que a partir de la comparación metódica se resalta la importancia de revisar los microcurrículos a la luz de los referentes propuestos. Del mismo modo, plantea nuevos interrogantes para otros estudios.

1. Problema de investigación

Este apartado expone de forma general los hechos que conducen al planteamiento del problema de investigación, la justificación, la pregunta de investigación y los objetivos de la investigación.

1.1 Planteamiento del problema

En general, tanto la literatura divulgativa (diarios de alta difusión, artículos, etcétera) como la literatura especializada en educación y derecho, muestran la existencia de serios cuestionamientos a la forma de enseñar y evaluar el conocimiento en las facultades de derecho en Colombia, particularmente los referidos a la última década. Algunos autores que cuestionan la enseñanza del derecho en Colombia, son: Osorio, (2013); García, (2014); Bayuelo, (2015); Eltiempo, (2016); Sampedro, (2016); Icfes, (2017) entre otros, quienes identifican como fallas en la enseñanza del Derecho, las siguientes:

- Ofrecer programas sin acreditación en alta calidad (Eltiempo, 2016).
- Abogados mal preparados en un excesivo número de facultades de derecho (García, 2014).
- Procurar cátedras inflexibles y ausencia de regulación de contenidos en la enseñanza del derecho (Monroy, 1999).
- Orientar la formación de abogados haciendo énfasis en la memorización de contenidos, en vez de fortalecer la formación por competencias. (MEN, 2017).

- Ausencia de contenidos en las asignaturas del programa, lo que redundaría en falta de calidad educativa (Sampedro, 2016).
- Bajos estándares de calidad en la formación jurídica (Osorio, 2013).
- Carencias en estrategias pedagógicas (Bayuelo, 2015).

Particularmente, desde la propia práctica docente se evidencia que los estudiantes tienen dificultades para acceder a nuevos conocimientos en las profundizaciones del área laboral porque olvidan temas, carecen de competencias y tienen vacíos en conocimientos sobre contenidos de la asignatura que se hallan en el Código Sustantivo del Trabajo. Estas carencias específicas, al igual que las anotadas anteriormente son propias de la enseñanza del derecho laboral individual y entorpecen el logro de nuevos objetivos de la formación del área laboral.

Ante estos hechos vale la pena preguntarse ¿Qué contenidos microcurriculares son convergentes y qué contenidos son divergentes frente al Código Sustantivo del Trabajo?, ¿Qué carencias son comunes en la formación del derecho laboral individual?, ¿Qué competencias se pretenden desarrollar a partir de los microcurrículos de derecho laboral individual? ¿Qué concomitancias se hayan en las competencias microcurriculares frente a las previstas en la pruebas Saber Pro?

Frente a estos interrogantes nació la inquietud de abordar la problemática de la formación en derecho laboral individual desde su ámbito microcurricular, referido particularmente a dos elementos de los microcurrículos: los contenidos y las competencias. Para esta labor la

investigación usó como orientadores el Código Sustantivo del Trabajo para el ámbito de los contenidos y el Marco de Referencia Prueba Saber Pro Derecho 2017 (Icfes, 2017) para el ámbito de las competencias, en razón a que estos referentes documentales son de forzosa observación en los procesos de formación y evaluación de la asignatura; por lo tanto resultaron pertinentes en la investigación.

1.2 Pregunta problema

En atención a estas consideraciones se planteó la pregunta problema: ¿Cuáles son las convergencias y divergencias microcurriculares de los contenidos y competencias específicas para derecho laboral individual en facultades de derecho colombianas?

1.3 Justificación

El trabajo de investigación se propuso determinar, comparar y establecer las convergencias y divergencias en los microcurrículos de la asignatura derecho laboral individual de diferentes facultades de derecho de Colombia, a partir de sus contenidos y competencias como parte del accionar académico que procura elevar los estándares de calidad en la educación profesional del abogado. Los resultados pretendieron la comparación sistemática de los contenidos y las competencias frente al Código Sustantivo del Trabajo y al Marco de Referencia Saber Pro de Derecho 2017 (Icfes, 2017). Mediante la comparación propuesta se facilitó los proveídos para que las facultades de derecho, revisen sus contenidos y competencias en formación laboral

individual, cuyo impacto en la academia, en lo social y en la administración de justicia es innegable:

En la academia, la comparación y selección de contenidos microcurriculares se justifica cuando se quieren alcanzar altos estándares calidad en la educación. Determinar qué se enseña y qué se deja de enseñar permite establecer la excelencia académica de una institución. González y Santamaría, (2013), dicen al respecto:

Si el punto de comparación es el conocimiento, la calidad tendrá que ver con la actualización de las disciplinas y la adopción de planes de estudio que se encuentren en la frontera del saber, y en aquello que el ámbito internacional determine como relevante. (p.133).

En lo social y en la administración de justicia, determinar y analizar los contenidos microcurriculares se justifica cuando se sabe que el actor llamado a accionar el aparato judicial para hacer valer los derechos y las cargas derivadas de la relación laboral es el abogado. Este deberá contar con la formación suficiente para llevar a cabo el objeto de su carrera, so pena de permitir, facilitar o propiciar la vulneración de los derechos laborales.

Así encontramos que la asignatura derecho laboral individual tiene una altísima relevancia social porque el 80% de la población nacional se encuentra en edad de trabajar (Banco de la República de Colombia, 2017), y porque todas las relaciones laborales particulares se encuentran reguladas por la normatividad del trabajo colombiano. Al respecto, Ocampo, (2012), afirma:

El derecho, por ser uno de los elementos estructurales de trascendencia en la vida cotidiana de una sociedad organizada, implica que el uso que se le dé incidirá en las relaciones de los individuos, en sus valores, metas y objetivos. Por tanto, depende de la interpretación que se tenga sobre el derecho y la forma en que este se enseñe a los futuros abogados, las expectativas de justicia a las que pueda aspirar una sociedad determinada. (p. 150).

Concurre a este interés el enfoque formativo que esperaría la Organización Internacional del Trabajo para el estudiante de derecho laboral individual, a partir de los principios del Trabajo decente. El aprendiz deberá ser instruido de tal manera que su ejercicio profesional se encamine a dignificar el empleo, contribuya al desarrollo de los talentos del empleado, conozca y emplee las herramientas jurídicas para contrarrestar el empleo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales, se le encargue la tutela de un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado por el empleado, lo defienda contra la discriminación de género o de cualquier otro tipo, observe y haga valer los principios de la protección social y contribuya al diálogo tripartito de los actores del escenario laboral (empleado, empleador y Estado), quienes son llamados a sostener una relación laboral justa. (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

La comparación metódica de contenidos y las competencias microcurriculares en la investigación fue relevante porque contribuyó a determinar objetivamente los objetos de investigación en las calidades que se enunciaron. Los hallazgos del trabajo permiten liberar a la asignatura de posibles estereotipos, limitantes o prácticas dogmáticas. Finalmente, permitió hallar tendencias formativas de la asignatura frente a sus marcos referenciales, El Código

Sustantivo del Trabajo y el Marco de Referencia Saber Pro en Derecho (Icfes, 2017) en las facultades participantes.

La población beneficiaria directa del trabajo de investigación fueron las comunidades educativas de las facultades partícipes. De manera indirecta, lo fue también la comunidad educativa dedicada a la enseñanza del derecho laboral individual y la población que acude a los oficios de los abogados formados en las universidades participantes que complementen sus microcurrículos en uso de los resultados de la investigación.

La relevancia social del presente trabajo se encuentra en los hallazgos que redundan en mejorar la calidad de la enseñanza del derecho laboral y por ende, en la consolidación de la justicia laboral nacional, en el fortalecimiento de las instituciones del Debido Proceso, en el evitar acciones disciplinarias contra los futuros abogados por falta de defensa técnica derivada de la ignorancia de contenidos y en la prevención el desempleo por falta de formación laboral competente. He aquí la importancia social de hallar las carencias y las concomitancias en los contenidos y competencias microcurriculares de las universidades participantes en la investigación.

La responsabilidad social que tiene la investigación frente al tema también resulta evidente. La facultad de derecho, cualquiera que ella sea, deberá garantizar que los contenidos de los microcurrículos de la asignatura de derecho laboral individual forme al abogado competente en el área laboral. Esa misma formación lo debe empoderar de las competencias necesarias para

administrar o coadyuvar en la administración de justicia y permitirle enfrentar un mercado laboral altamente competitivo.

Finalmente, es de anotar que la investigación resultó novedosa porque, a la fecha, no se evidencian estudios de comparación microcurricular de la asignatura derecho laboral individual que pongan de manifiesto el diálogo que debe operar entre los contenidos y las competencias frente al Código Sustantivo del Trabajo y la prueba Saber Pro en Derecho. Esto se comprueba con la revisión de literatura expuesta y en las bases de datos consultadas.

2. Objetivos

Para este trabajo se plantean como objetivo general y objetivos específicos, los siguientes:

2.2 Objetivo General

Establecer convergencias y divergencias microcurriculares de los contenidos y competencias de la asignatura derecho laboral individual frente al Código Sustantivo del Trabajo y el Marco de Referencia Prueba Saber Pro 2017 en algunas facultades de derecho colombianas.

-Para este efecto se estableció un estudio de tipo transversal cuyo marco cronológico se situó en el segundo semestre académico del año 2017, cuyo propósito fue evidenciar ausencias de contenidos y competencias que puedan afectar la calidad educativa en el área del derecho laboral.-

2.3 Objetivos Específicos

1. Describir las características principales de los microcurrículos de la asignatura de derecho laboral individual pertenecientes a las universidades partícipes en la investigación.
2. Comparar los contenidos y competencias específicas en los microcurrículos de la asignatura de derecho laboral individual frente al Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 1950) y el Marco de Referencia Saber Pro Derecho 2017 (Icfes, 2017).
3. Establecer los puntos de encuentro y desencuentro de los contenidos y de las competencias de la asignatura Derecho laboral individual frente al Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 1950) y el Marco de Referencia Saber Pro Derecho 2017 (Icfes, 2017).

Capítulo I

Aspectos problemáticos de la enseñanza del derecho laboral individual en facultades de derecho colombianas

3. Marco conceptual

El capítulo tiene por objeto presentar los antecedentes tanto del problema como de la revisión de literatura, con el fin de delimitar el problema de investigación y sustentar el análisis que se procuró a partir de los temas relacionados.

3.1 Antecedentes

En el transcurso de la última década, la prensa nacional ha publicado varios artículos que denuncian falencias en la formación de los profesionales del derecho en Colombia. Al respecto, se puede encontrar publicaciones como la del columnista del diario El Espectador, Mauricio García Villegas, en la que afirma: “Al exceso de abogados, la mayoría de ellos mal preparados, se suma el hecho de que la profesión jurídica está mal regulada y no tiene controles efectivos”, (2014, párr. 6).

Casi dos años más tarde, el diario El Tiempo publicó un artículo de autor corporativo en el que se advierte: “En Colombia, al menos siete de cada diez abogados se forman en programas que no tienen acreditación de alta calidad y que apenas cumplen los requisitos mínimos para recibir estudiantes universitarios”. (2016, párr. 1). El texto denuncia la falta de calidad en los programas de formación y las pocas exigencias que el Estado hace a las facultades de derecho para licenciar su funcionamiento. Al respecto se ha de observar que el Sistema Nacional de

Información de la Educación Superior, SNIES, registró el funcionamiento de 190 programas activos de Derecho en el país. (SNIES, 2018).

El 25 de mayo de 2016, el periódico *Ámbito Jurídico* divulgó otro artículo, esta vez del Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Javeriana de Bogotá, Dr. Julio Sampedro, titulado *Colombia clama por abogados formados con perspectiva, moral y ética*, en el que atribuye falencias a los planes de estudio de Derecho: “los planes de estudio adolecen de su fortalecimiento y de su inclusión permanente en la formación integral de los futuros profesionales.” (párr. 4).

Si bien la prensa acusa insuficiencias educativas al respecto, la propia academia del derecho había hecho lo mismo algún tiempo atrás. Monroy (1999), cuestionó las deficiencias en la enseñanza del derecho en su ponencia titulada *Reflexiones sobre la enseñanza del derecho en Colombia*. El autor anota que “las Facultades de Derecho fallan al establecer pénsumes (sic) académicos rígidos y recargados de materias que se enseñan mediante cátedras magistrales y cuyos contenidos no son regulados por el Consejo Nacional de Educación Superior”. (p. 169).

En efecto, en virtud de la Autonomía Universitaria de la que trata la Ley 30 de 1992 (Congreso de la República de Colombia, 1992), cada facultad de derecho determina sus asignaturas y sus contenidos microcurriculares. Así se generan decenas de microcurrículos a lo largo del país que incluyen contenidos que otros no. En este orden de ideas, Osorio (2013), resalta la importancia que tiene proporcionar calidad a la educación superior y la responsabilidad

que tiene la universidad al respecto, a propósito de los procesos de acreditación planteados por el Gobierno Nacional.

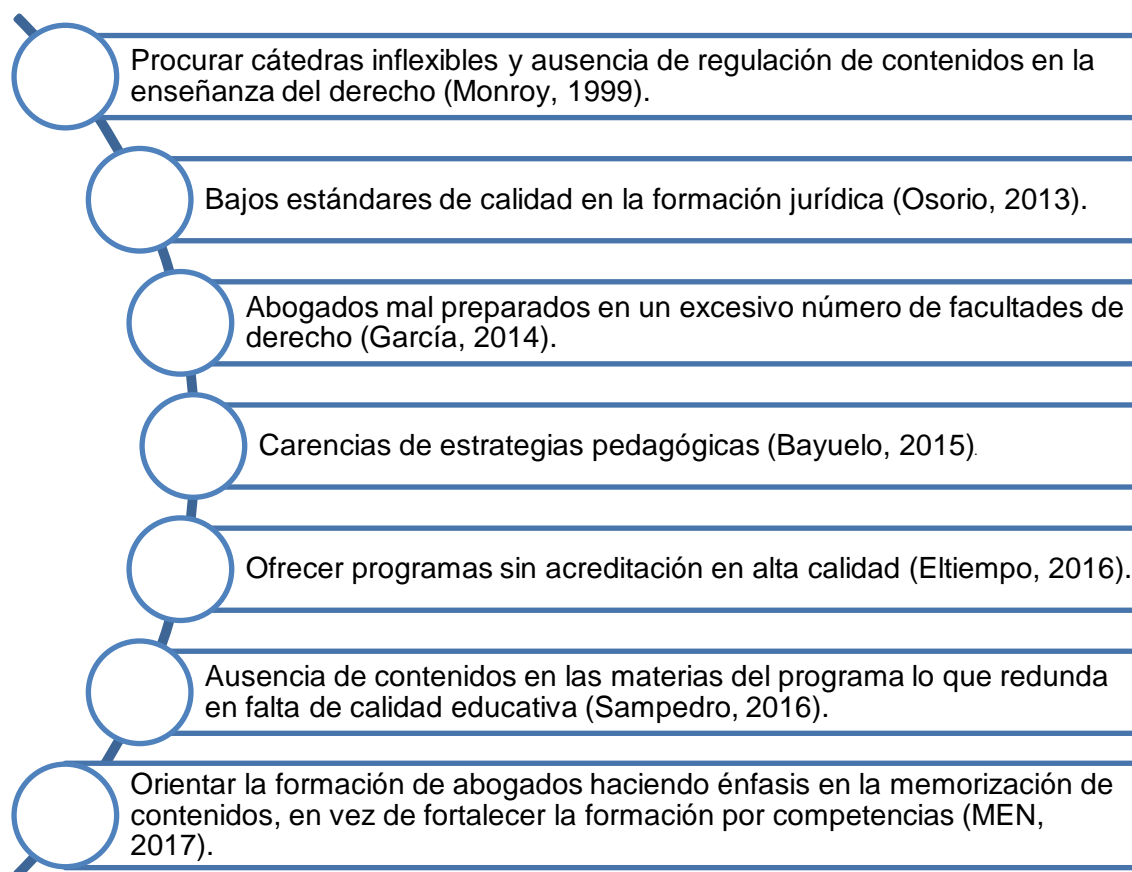
Desde el aspecto pedagógico y didáctico, las críticas han identificado como limitada la formación que se imparte en las facultades de derecho, cuya base es la memorización de doctrina, códigos y jurisprudencia. Esto demuestra “ausencia de estrategias pedagógicas renovadoras, incapacidad del estudiante para comunicarse y argumentar sus ideas, lo que no permite que se desarrolle un pensamiento crítico y reflexivo en el estudiante y futuro abogado.” (Bayuelo, 2015, pág. 165). A través de su artículo, el autor pondera la ausencia de pensamiento crítico y reflexivo del estudiante de derecho, lo cual exige cuando menos dos condiciones: el conocimiento (contenidos) y una posición frente al mismo (crítica). Indudablemente, la carencia de uno u otro harán imposible la crítica y la reflexión que este autor cree necesaria para la formación del abogado.

Aunado con lo anterior, se encontró que antes de 2009, las pruebas de Estado para la educación superior, ECAES, no fueron ajenas a este modelo educativo cuyo asiento fue la evaluación del conocimiento memorístico aislado y declarativo. Las pruebas para derecho estuvieron divididas en áreas específicas del Derecho (Civil, Comercial, Laboral, Penal, Procesal, Administrativo, etcétera), “y los contenidos se centraban en aspectos puntuales que el estudiante debía conocer de memoria.” (Ministerio de Educación Nacional, 2017, pp. 9-10). Sólo a partir de la expedición de la Ley 1324 de 2009 (Congreso de la República de Colombia, 2009) y del Decreto 3963 de 2009 (Congreso de la República de Colombia, 2009), el Ministerio de

Educación Nacional implementa las pruebas Saber Pro en función de competencias, cuyos objetivos apuntalan el aseguramiento de la calidad en la educación y las estrategias de mejora.

En suma, las fuentes referenciadas identifican algunas falencias y cuestionan la enseñanza del derecho en Colombia, sin excluir la formación en derecho laboral. Los autores permiten delinear como deficiencias las que se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Principales falencias de la enseñanza del Derecho en Colombia



Fuente: Elaboración propia a partir de los autores en cita.

3.2 Estado del arte

El rastreo bibliográfico halló que sobre el tema de comparaciones microcurriculares de la asignatura derecho laboral individual no existe producción científica nacional, ni extranjera específica. Para establecer el enfoque teórico de la investigación y facilitar las orientaciones sistémicas de las estructuras de los temas a tratar, se ha de anotar que este trabajo de investigación se centró adicionalmente, como se sugiere en las siguientes unidades del texto, en las categorías conceptuales contenidos y competencias desde su ámbito microcurricular. A ellas se hizo referencia desde las siguientes construcciones conceptuales.

Se hallaron cuatro trabajos de investigación que comparten paralelamente el interés del presente trabajo. El primero de ellos es la investigación titulada “Un análisis bibliográfico de microcurrículos de ciencia política en Colombia” (Leyva, Muñoz, Fortou, Preciado, y Ramírez, 2013), trabajo que fue auspiciado por COLCIENCIAS. El segundo es el ensayo investigativo titulado “El estudio del derecho comparado en las currícula de las universidades” (Toscano, 2010), de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. El tercero es la tesis para optar el título de Magister en educación titulada “Análisis documental de dos proyectos curriculares para la formación en ciencias naturales” (Figueredo, 2016), de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. El último es la Tesis Doctoral “Análisis Documental de los argumentos sobre política educativa emanados de organismos internacionales que buscan regular la práctica profesional y la formación de profesores” (Serrano, 2015).

El trabajo de investigación “Un análisis bibliométrico de microcurrículos de Ciencia Política en Colombia” incluye en sus conclusiones:

Incluso, hace falta entrar en el campo de las comparaciones para incluir revisiones de cómo se compara el currículo colombiano (macro y micro) con otros a nivel mundial. Este tipo de trabajos ya existen en la literatura (Deriabina, 2007) y podrían dar pistas que permitan crear mejores criterios de diseño y evaluación para el diseño curricular en Colombia. Sin embargo, la revisión de microcurrículos que aquí se ha planteado como estrategia para entender el grado de institucionalización de la disciplina parece una metodología innovadora, y que en el caso colombiano arroja luces sobre las verdaderas influencias de nuestra “Ciencia Política”. (Leyva y otros, 2013, p. 209).

Parte de las conclusiones de “El estudio del derecho comparado en las currícula de las universidades”, se resumen de la siguiente manera:

Es importante en el estudio del derecho comparado analizar y conocer las familias jurídicas ya que esto permite conocer, comprender, el derecho mundial desde otra perspectiva. El derecho comparado sirve para ampliar los horizontes del investigador y también del estudiante, dejando constancia que el investigador también es aprendiz. El derecho comparado rebasa los límites de los estados, sobre todo cuando se realiza comparación jurídica externa o recepciones externas. La finalidad de incorporar la cátedra de derecho comparado en las universidades del país es entre otras el conocer mejor el derecho nacional y unificar el derecho mundial. (Toscano, 2010, p. 2).

Por su parte, la Tesis “Análisis documental de dos proyectos curriculares para la formación en ciencias naturales”, inserta entre otras conclusiones, la siguiente:

El estudio de los syllabus permite ser el referente que posibilite una valoración a nivel interno en las instituciones que son portadoras de los proyectos curriculares usados para el análisis, y en otras donde aún las ciencias naturales no son tenidas en cuenta como elemento que contribuye en la formación de futuros profesores en el desarrollo de su capacidad para interpretar el mundo natural, buscando que su enseñanza en los niveles educativos de Preescolar y Básica Primaria fortalezca el pensamiento científico. (Figueredo, 2016, p.108).

Por último, la Tesis Doctoral “Análisis Documental de los argumentos sobre política educativa emanados de organismos internacionales que buscan regular la práctica profesional y la formación de profesores” (Serrano, 2015), concluye:

El análisis de las categorías muestra muy claramente que la evaluación docente, la formación inicial docente, el desarrollo profesional, los criterios de ingreso y de egreso en la profesión, etc., todas estas dimensiones, deben a su vez articularse en torno a la relación causal docencia eficaz-resultados de aprendizaje, la que está a su vez articulada con la argumentación sobre capital humano y, a través de ella, con la argumentación sobre crecimiento económico. (p.166)

Junto con lo anterior se halló cerca de una treintena de artículos científicos referidos a la formación de abogados en Colombia, a las carencias en la enseñanza del Derecho y la formación superior basada en competencias las cuales se incorporaron a la investigación y se referenciaron en la bibliografía.

3.3 Microcurrículos

Al microcurrículo también se le conoce con los nombres de contenido programático, programación, plan de aula y syllabus (sílabus o sílabo en la castellanización de la voz). De forma laxa, estos términos designan el listado de temas de estudio de una asignatura (contenidos), estrategias de aprendizaje, competencias, evaluación, entre tantos; empero, ni la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), ni la Ley de Educación Superior (Ley 30 de 1992), ni el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 (Presidencia de la República de Colombia, 2015), mencionan estos términos.

Pese a que el término no obra en las normas enunciadas, sí existe como construcción de la academia pedagógica. “Al microcurrículo le corresponde el diseño del qué y cómo resolver los problemas específicos de los núcleos problémicos o temáticos (NPT) que el currículo intermedio ha planeado para el logro de los objetivos curriculares y del perfil de egreso” (González, 2012, p. 2). Para este mismo autor, el microcurrículo es:

(...) un subsistema que funciona armoniosamente dentro del macro sistema curricular, cuyo objeto es proporcionar a los docentes, estudiantes y la comunidad académica en general la información y orientación hacia logros de determinadas competencias establecidas previamente por los objetivos y perfil profesional de toda carrera. (González, 2012, pp. 25-26).

Entonces, el microcurrículo es el instrumento documental en el que se concreta la participación curricular del docente frente a la comunidad académica y en el que se forja las

didácticas (estrategias de aprendizaje) y contenidos de aprendizaje (qué enseñar) de una asignatura en particular, ordenada secuencialmente para dirigir el proceso educativo.

El microcurrículo debe procurar coherencia tanto con los objetivos, fines y políticas de la casa de estudios (meso currículum) como con aquellos que son inherentes a la normativa de la educación nacional (macro currículum). “Obedece al nivel de concreción curricular más específico porque se concreta en el aula. Su desarrollo es competencia del maestro y debe dar respuesta a las preguntas qué, a quién, cómo, cuándo y dónde enseñar”. (González, 2012, p. 25). Este elemento agrupa objetivos, competencias, contenidos, procedimientos, acciones de aprendizaje y formas de evaluación, de conformidad con las características y necesidades del estudiantado y la sociedad.

El microcurrículo, además de contener los elementos descritos debe dar respuesta efectiva a los problemas particulares de la sociedad, al aprendizaje significativo de los estudiantes y a los fines de la educación. Para González (2012), “El microcurrículo como la evaluación, no es solo un instrumento o formato para elaborar y cumplimentar, sino el resultado de unas decisiones previas que los fundamentan y que hacen posible direccionar y prever sus resultados y consecuencias”. (p. 2). Según González (2012), el microcurrículo debe contener los elementos que se describen en la tabla 1.

Tabla 1 Elementos del microcurrículo.

Elementos del Microcurrículo	Descripción
1. Identificación	Se refiere a los datos que deben estar presentes en todo programa, estos son: membrete de la institución, nombre de la materia, nombre del Programa Académico al cual pertenece, departamento de adscripción, área curricular a la cual pertenece, eje curricular, semestre, código de la materia, carácter de la materia, coordinador de la materia, profesor que la dicta y lapso académico en la que se imparte.
2. Justificación y Propósito Formativo	Describe razones y necesidades educativas a las que dará respuesta, importancia de la materia para el desarrollo científico, tecnológico y social en la que está inserta, relación con en el perfil profesional, plan de estudio y con las materias afines.
3. Objetivos Generales y Específicos	Se expresan en forma concreta, lo que el estudiante debe aprender en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, al finalizar un proceso educativo.
4. Contenidos	Hace referencia a todo aquello que puede ser objeto de aprendizaje. Deben ser pertinentes, relevantes, coherentes, factibles, flexibles y actuales, y deben estar articulados vertical horizontalmente.
5. Competencias Genéricas, Específicas y Transversales	Expresan los desempeños producto del aprendizaje en los diferentes saberes, requieren establecer criterios y evidencias (productos) susceptibles de ser valorados.
6. Estrategias Metodológicas	Son las opciones didácticas que, sistemáticamente, comprenden las técnicas, actividades y recursos, para facilitar el logro de los objetivos de aprendizaje. Las estrategias de enseñanza-aprendizaje, como procedimientos flexibles, deben responder a la naturaleza del curso o área de conocimiento, intereses y necesidades de los estudiantes.
7. Plan de Evaluación	Comprende el conjunto de técnicas. Instrumentos y procedimientos que permiten observar, medir y juzgar el logro académico y desempeño del estudiante en el programa curricular en el marco del propósito de formación establecido. También procura orientar oportunamente el desarrollo de habilidades, destrezas y aspectos cognoscitivos en el educando y determinar la eficiencia y eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje.
8. Recursos	Ubicar desde los recursos físicos que se requieren como Laboratorios, Talleres, salas virtuales, bibliotecas (incluir si usarán bases de datos, textos o revistas virtuales, detallar), hasta el transporte para las prácticas profesionales.
9. Bibliografía	Para cada unidad debe determinarse los recursos bibliográficos. Detallar las lecturas complementarias de los textos de consulta

Elaborada a partir de (González, 2012, pp. 27-29).

Desde de la afirmación de González (2012) se concluye que el microcurrículo contiene una serie de disposiciones que fundamentan entre otros, los contenidos, las competencias, los fines y las estrategias de aprendizaje a emplear. Tales disposiciones son las razones sobre las que se cimienta el qué y el cómo del aprendizaje, es decir, el para qué enseñar. La razón de ser del aprendizaje de unos contenidos se manifiesta en los objetivos del microcurrículo.

Los objetivos del aprendizaje de los contenidos microcurriculares debieran trazarse en procura de respuesta a los problemas particulares previstos con antelación en el mesocurrículo y deben proporcionar como resultado un conocer, un saber hacer y un saber ser específicos que contribuyen a que el estudiante se acerque al perfil del egresado. Los objetivos del microcurrículo se articulan con los objetivos del mesocurrículo, el cual debe contemplar y resolver:

(...) los problemas, vacíos, necesidades y urgencias del sector productivo, de las disciplinas, de los estudiantes y de la formación del ser humano para determinar, a partir de allí, los perfiles de ingreso, de proceso y de egreso que requiere la profesión, la sociedad y el contexto. (González, 2012, p. 2).

De los nueve (9) elementos que plantea el autor como indispensables para el desarrollo del microcurrículo (Ver Tabla 1), en el desarrollo y resultados de este trabajo, sólo se ahondará en contenidos y competencias referidas a la asignatura derecho laboral individual.

3.4 Contenidos

Tal como lo señala Sánchez (2013), los contenidos han sido definidos de varias formas. Desde mero listado de temas por aprender (nombres, conceptos, principios o enunciados) hasta medio y propósito para lograr funciones superiores del hombre tales como el juicio y el raciocinio. Los contenidos responden a la pregunta ¿Qué enseñar? En la siguiente tabla se procuran las siguientes definiciones de contenidos.

Tabla 2 Definiciones de contenidos

AUTOR	OBRA	DEFINICIÓN
César Coll (1987)	La importancia de los contenidos en la enseñanza	Los contenidos son aquello sobre lo que versa la enseñanza, el eje alrededor del cual se organizan las relaciones interactivas entre profesor y alumno – también entre alumnos – que hacen posible que estos puedan desarrollarse, crecer mediante la atribución de significados que caracteriza al aprendizaje significativo. (1987, p.24).
Antoni Zabala (2000)	Como enseñar	“Es todo cuanto hay que aprender para alcanzar unos objetivos que no sólo abarcan las capacidades cognitivas, sino que también incluyen las demás capacidades” (2000, p. 28).
Miguel Zapata (2005)	Secuenciación de Contenidos y Objetos de Aprendizaje	Los contenidos serían el resultado del aprendizaje, es decir el cambio que se produce en el material cognitivo del alumno entre el antes y el después de la actividad de aprendizaje (cambio entendido como incorporación de nuevo material, desecho del antiguo, o cambio en el tipo de relaciones entre elementos de conocimiento y/o la forma de procesarlo.) (2005, p. 3) ⁵ .
José Tinto	El análisis de contenido como	“es algo que cada individuo crea o recrea mentalmente, seleccionando e interpretando señales físicas. En este sentido

⁵ Llama la atención la confusión que plantea Zapata (2005) entre contenido y aprendizaje. Según la cita, el contenido como resultado del aprendizaje, es el contenido en sí mismo, de donde se desprende que para este autor, tanto el contenido como el aprendizaje son lo mismo. Para el grueso de los autores sobre el tema, uno y otro son conceptos diferentes: el contenido es el objeto de estudio y el aprendizaje es el proceso mediante el cual se da la apropiación de ese contenido para convertirse en conocimiento.

(2013)	herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva	resulta siempre difícil superar la subjetividad de la interpretación” (2013, p. 144).
Maldonado G. (citado por Sánchez, 2013)	Los contenidos del aprendizaje	Son todos los eventos con los cuales se aspira a lograr los propósitos de la enseñanza... pueden ser propósito y medio. Propósito cuando se forma para una disciplina o profesión, y medio cuando los contenidos buscan desarrollar las funciones superiores del hombre: el pensamiento, el raciocinio, el juicio, etc. (Sánchez, 2013, p. 2).

Elaboración propia a partir de los autores en cita.

Varios autores clasifican los contenidos en tres tipos: Conceptuales, procedimentales y actitudinales. Así lo hicieron Coll, (1987), Valls en 1993 (citado en Jeréz, Hasbún y Rittershausen, 2015), Blanco, (1994); y Carretero, (2000). Cada tipo se caracteriza de la siguiente manera:

Los contenidos conceptuales o declarativos, son aquellos que permiten decir o declarar cosas en unidades de información tales como: datos, conceptos, hechos específicos, sistemas, entre otros. Lo anterior involucra procesos mentales tales como nombrar, identificar, reconocer, comprender, entre otros. (Jeréz *et al*, 2015, p. 57). Por su naturaleza, este tipo de contenidos también acoge el estudio de los conceptos que obran en normas como la Constitución Política de un Estado, en decretos, en leyes, en resoluciones, en convenios internacionales, jurisprudencias y doctrinas porque sobre ellas se nombran, identifican, reconocen y comprenden circunstancias con determinados alcances normativos.

Durante décadas, los contenidos conceptuales han sido la razón de ser del ejercicio docente en los programas de derecho y por ende, se deduce que pueden seguir siendo el fundamento de la cátedra magistral, por lo menos en la enseñanza de conceptos propios de cualquier rama del derecho, como tradicionalmente se ha dado. Al respecto, nos ilustra el artículo “La pedagogía tradicional en las facultades de derecho en Colombia”:

No es difícil describir los contornos del modelo tradicional de enseñanza imperante en la mayoría de las facultades de derecho del país. Su énfasis en la descripción y explicación de los contenidos normativos del sistema jurídico y en la doctrina acumulada al respecto, los cuales deben ser memorizados por los estudiantes. (Gómez, 2008, p. 108).

Siguiendo los mismos autores encontramos los contenidos procedimentales. Estos son los que permiten:

(...) realizar una serie de acciones mentales o psicomotrices en función de una meta preestablecida. Están relacionados al “saber hacer”, lo que implica su uso y aplicación en diferentes contextos. En término de procesos mentales, considera por ejemplo: clasificar, comparar, utilizar, aplicar, analizar, entre otros. (Jeréz *et al*, 2015, p. 57).

Los contenidos procedimentales engloban las destrezas intelectuales, ejecutoras, motoras y procesos que impliquen el logro de realizar algo en particular. Para Coll (1987), este tipo de contenidos demanda la reiteración de acciones que lleven a los estudiantes a dominar cierta técnica o habilidad. El estudiante deberá ser el protagonista en el desarrollo de su capacidad de hacer y el conocimiento se referirá a la ejecución de acciones interiorizadas de forma secuencial y sistemática como producto del dominio de una técnica o competencia en particular.

Finalmente están los contenidos actitudinales o valorativos. Estos se relacionan con el conjunto de disposiciones para enfrentar de una determinada manera ante diversas personas, situaciones, acontecimientos, etcétera. Este tipo de contenidos, involucra tres factores o variables que influyen en el sujeto a nivel de los procesos mentales: el cognitivo (conocer sobre); el afectivo (lo empático); y, lo conductual (actuar), (Jeréz *et al*, 2015, p. 57).

Bajo esta clasificación Coll (1987) y los otros autores, sitúan la forma en que una persona está dispuesta a comportarse u obrar frente a determinadas personas, cosas, ideas, hechos o fenómenos. Las actitudes se manifiestan de forma positiva, negativa o neutra según sea el grado de atracción, rechazo o indiferencia que el estímulo produzca en la persona. La actitud obedece a los valores de cada uno y puede variar aún en el tiempo.

La clasificación de los contenidos de Coll (1987) y los otros, es totalmente aplicable a la enseñanza del derecho laboral individual, en tanto que estos se pueden tipificar como conceptuales, procedimentales y actitudinales. En efecto, los contenidos de tipo conceptual como conceptos, nociones y leyes son inherentes a la asignatura y a su episteme.

A manera de ejemplo de contenido conceptual fue posible citar el concepto de trabajo según el Código Sustantivo del Trabajo que, a su tenor, dispone: “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en

ejecución de un contrato de trabajo”. (Decreto Ley 2663, 1950). Así, el estudiante deberá conocer los elementos, el alcance y las implicaciones legales de la definición de trabajo para que, por medio de ese conocimiento pueda desarrollar la competencia del saber aplicarlo acertadamente en la celebración de un contrato, o por el contrario, desvirtuar su aplicación errónea, tal como ocurre con el llamado Contrato realidad.

Como ejemplo de contenidos procedimentales podemos enunciar la habilidad que debe desarrollar un estudiante de derecho laboral individual para realizar una liquidación salarial de un despido sin justa causa. En este ejemplo, el aprendizaje está referido a la ejecución sistemática de las técnicas de liquidación. Dicho de otra forma, el conocimiento del estudiante estará expresado en el saber hacer o corregir una liquidación laboral, incluyendo prestaciones sociales de ley, salarios insolutos, intereses moratorios o indexaciones, entre otros factores.

Finalmente, están los contenidos de tipo actitudinal. Estos tienen especial importancia dado que permiten orientar el comportamiento del futuro abogado frente a una labor en particular y desarrollan los valores del individuo, como por ejemplo, el comportamiento ético que debe asumir el profesional del derecho como juez, litigante, consultor, judicante, árbitro, amigable componedor, incluso como estudiante de consultorio jurídico ante una demanda por vulneración de los derechos laborales derivados de la relación contractual. Este tipo de contenidos deben hacer parte de los microcurrículos por su naturaleza y su pertinencia. Frente a este tipo de contenidos afirman Boza y Del Mastro, (2009), en su artículo Formación en valores: ¿responsabilidad de la Facultad de Derecho?, lo siguiente:

A su vez, en el ámbito de las prácticas pre-profesionales el alumno (de derecho) recibe una formación en valores que, aunque no es explícita, contiene valores implícitos que muchas veces son contravalores. En la actualidad, por lo general, las facultades no tienen injerencia directa respecto de qué prácticas sigue el alumno y qué ocurre en estas. No obstante ello, sí puede cumplir un rol clarificador y brindar, en consecuencia, información respecto del contenido de la diversidad de prácticas que existen y de la idoneidad de cada una en temas principalmente vinculados con el cumplimiento de estándares éticos. (p. 205).

Pero, el aprendizaje de los contenidos microcurriculares no consiste solamente en la apropiación de conocimientos para resolver problemas sociales o lograr las características de un perfil de egreso en particular. El proceso de aprendizaje también debe ser integral razón por la cual, es necesario incluir todas y cada una de las dimensiones del ser humano para que se “posibilite su desarrollo cognitivo, actitudinal y procedimental”. (González, 2012, p. 11).

De ésta forma llegamos a la formación integral. Este paradigma educativo ya no se basa en la fragmentación de la realidad o del todo (Kosmos), sino en una visión integral de la educación, con profundidad, “es decir trascendente y basada en la espiritualidad que es la esencia de lo que somos los seres humanos”. (Gallegos, 2001, p. 1).

Para este paradigma educativo, la formación ya no debiera consistir en el entrenamiento cientificista para el trabajo industrial, cuya característica primordial consiste en concebir el objeto de aprendizaje como un fenómeno aislado del Kosmos, y cuyo fin subyace en el cumplimiento de metas económicas de la nación. El paradigma se enfoca en la apropiación

integral de la vida, la interculturalidad para orientar el desarrollo del mundo y la sustentabilidad. “Los nuevos estadios de desarrollo humano y social, requieren un conocimiento multidimensional, multinivel, transcientífico y ligado a una dimensión ético espiritual, con alta sensibilidad humana y orientado a una finalidad de amor universal”. (Gallegos, 2001, p. 3). Este tipo de educación recibe el nombre de holista.

La formación del abogado debiera regirse por este paradigma porque su objeto de estudio se funda sobre el acto y la norma, que a su vez transversalizan de diversas formas, todos los ámbitos del ser. Ejemplo de esa diversidad es justamente el derecho laboral individual que toca los ámbitos de realización de la persona en conjunto con los de su contexto social, en especial, su economía, su familia, sus intereses particulares, sus posibilidades de capacitación y proyección social, la construcción de su ser, su proyección hacia el futuro, su felicidad, el impacto de su prestación laboral en el crecimiento de la empresa y en el de la economía local, su propia razón de ser y su razón de ser parte de una sociedad.

3.5 Competencias

Para Tobón, “las competencias son procesos complejos porque implican la articulación y aplicación en tejido de diversos saberes y dimensiones humanas.” (2008, p. 6) los cuales determinan el para qué enseñar. Esto permite establecer actividades de enseñanza aprendizaje y fortalecer las habilidades inherentes al pensamiento complejo para educar en la ética, el emprendimiento y la competencia. Estas discusiones han sido abordadas por importantes

referentes en el plano educativo como Bloom y Al., (1971); Choy, (2010) y DeSeCo, (2005), (2000).

Frade (2009), las define del siguiente modo: “Las Competencias deben ser consideradas como parte de la capacidad adaptativa cognitivo-conductual que es inherente al ser humano, las cuales son desplegadas para responder a las necesidades específicas que las personas enfrentan en contextos socio-históricos y culturales concretos” (p. 74). Por lo anterior, la autora expone que debe darse un proceso de adecuación entre el educando, las necesidades y demandas que produce el medio con el objeto de dar soluciones a las demandas planteadas.

En el mismo sentido, Aguerrondo, (2009) se refiere a las competencias en los siguientes términos:

(...) estas son las que promueven el desarrollo de las capacidades humanas de resolver problemas, valorar riesgos, tomar decisiones, trabajar en equipo, asumir el liderazgo, relacionarse con los demás, comunicarse (escuchar, hablar, leer y escribir), utilizar una computadora, entender otras culturas y, aunque suene reiterativo, aprender a aprender. (párr. 33).

La formación por competencias (tanto en la enseñanza como en su evaluación) demanda una planificación dedicada del proceso de aprendizaje ya que este precisa una profunda coherencia “entre el perfil del egreso, el currículo y las acciones que se implementan para su logro y su evaluación. Esto requiere que el docente planifique su enseñanza de forma más detallada,

elaborando un syllabus”, (Jeréz *et al*, 2015, p. 21). En este punto se debe definir los resultados esperados al final del curso, los contenidos de estudio, las estrategias metodológicas a emplear, las actividades y recursos a utilizar para obtener los resultados de aprendizaje propuestos, los criterios y procedimientos de evaluación con el fin de verificar los logros del estudiante y que se ligan necesariamente con el concepto de calidad en la educación.

Autores como Roncancio, (2017) y otros analizan como en Colombia se adopta el concepto de competencia a nivel institucional y académico, derivado de estos análisis. Se puede concluir que el concepto evoluciona en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad en la educación superior en Colombia y se desarrolla a partir del trabajo de instituciones como la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN como parte del proyecto Tuning América Latina y su extensión, el proyecto 6X4 para América Latina y el Caribe. El trabajo de ASCUN se orientó en el marco común de educación superior dentro de la política internacional y las políticas para la educación superior vigentes en su momento (Ley 115 de 1994 y la Ley 30 de 1992).

En este contexto la principal preocupación ha sido la brecha que se ha formado entre la educación y el trabajo donde la formación en competencias a nivel de la educación superior ha sido vista como detrimento de la formación integral, donde la competencia forma para el trabajo desde lo técnico, deja de lado el componente de formación socio – humanístico (Roncancio, Mira, y Muñoz , 2015, p. 89).

La investigación no se adentró en el concepto de calidad en la educación, pero sobre él ha de decirse que dado su carácter polisémico puede verse desde varias aristas. Para la investigación

sólo se observaron las siguientes. Desde el conocimiento, la calidad tendrá que ver con la actualización de las disciplinas y planes que se encuentren en la frontera del saber y lo que el ámbito internacional determine como relevante. Si el interés es el mercado de trabajo, la calidad estará referida a la adquisición de competencias para satisfacer el sector productivo.

Esta visión reconoce las funciones y las actividades de la enseñanza atendiendo las particularidades de la diversidad cultural de los entornos educativos en un marco internacional que tendrá como fines el mejoramiento y la integración reconociendo las propias identidades regionales, la investigación y los postulados del respeto a la dignidad humana y la justicia social. (González y Santamaría, 2013). Desde este enfoque se entiende también que el marco de evaluación por competencias en derecho de la Prueba Saber Pro, comparte el interés por procurar calidad en la educación superior.

3.6 Marco de comparación de contenidos Código Sustantivo del Trabajo.

El derecho laboral individual es la rama del derecho que tiene por objeto regular por vía normativa las obligaciones que surgen en las relaciones de trabajo cuyo origen es el contrato laboral individual, con el objeto de lograr justicia y equilibrio social. El trabajo se conoce como el establecimiento de relaciones asimétricas en tanto que el empleador tiene el poder económico y puede exigir la prestación de la labor con determinados condicionamientos (horarios, reglamentos internos de trabajo, *ius variandi*, entre otros), mientras que el empleado vende su fuerza de trabajo por un salario. Dada la asimetría y las particularidades de la nación se hace necesaria la regulación de la relación laboral mediante normativa del Estado colombiano.

El referente normativo específico para la asignatura derecho laboral individual es el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.). Esta obra se compone de 12 títulos que agrupan los 352 artículos que componen el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

El Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) regula temas como el contrato individual de trabajo, el período de prueba y aprendizaje, el contrato de trabajo determinados trabajadores (como agentes de pólizas de seguros, agentes viajeros, profesores del establecimientos particulares de enseñanza, choferes de servicio familiar), el reglamento de trabajo, salarios, jornada de trabajo, descansos obligatorios, prestaciones patronales comunes, prestaciones patronales especiales, normas protectoras de las prestaciones e higiene y seguridad en el trabajo.

El carácter del C.S.T. hace que su estudio sea forzoso en la asignatura puesto que las relaciones laborales entre particulares se regulan por esta obra. Las categorías resultantes de la estructura del C.S.T. son:

Tabla 3 Contenidos del Código Sustantivo del Trabajo (Categorías por títulos).

TÍTULO	CAPÍTULOS	ARTÍCULOS
TÍTULO PRELIMINAR	Principios generales	Del 1 al 21
TÍTULO I CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	Capítulo I. Definición y normas generales	Del 22 al 75
	Capítulo II. Capacidad para contratar	
	Capítulo III. Representantes del patrono y solidaridad	
	Capítulo IV. Modalidades del contrato	
	Capítulo V. Ejecución y efecto del contrato	

	Capítulo VI. Terminación del contrato	
	Capítulo VII. Sustitución de patronos	
	Capítulo VIII: Enganches colectivos	
	Capítulo IX. Trabajadores colombianos y extranjeros	
TÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE	Capítulo I. Período de prueba	Del 76 al 88
	Capítulo II. Contrato de aprendizaje	
TÍTULO III CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES	Capítulo I. Trabajo a domicilio	Del 89 al 103
	Capítulo II. Agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización	
	Capítulo III. Representantes, agentes viajeros y agentes vendedores	
	Capítulo IV. Trabajadores de notarías públicas y oficinas de registro de instrumentos públicos	
	Capítulo V. Profesores de establecimientos particulares de enseñanza	
	Capítulo VI. Choferes de servicio familiar	
TÍTULO IV REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO	Capítulo I. Reglamento	Del 104 al 126
	Capítulo II. Mantenimiento del orden	
TÍTULO V SALARIOS	Capítulo I. Disposiciones generales	Del 127 al 157
	Capítulo II. Salario mínimo	
	Capítulo III. Retención, deducción y compensación de salarios	
	Capítulo IV. Embargo de salarios	
	Capítulo V. Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	
TÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO	Capítulo I. Definiciones	Del 158 al 171
	Capítulo II. Jornada máxima	
	Capítulo III. Remuneración del trabajo nocturno y del suplementario	
	Capítulo IV. Trabajo de menores de edad	
TÍTULO VII DESCANSOS OBLIGATORIOS	Capítulo I. Descanso dominical remunerado	Del 172 al 192
	Capítulo II. Descanso remunerado en otros días de fiesta	
	Capítulo III. Trabajo dominical y festivo	
	Capítulo IV. Vacaciones anuales remuneradas	
TÍTULO VIII PRESTACIONES PATRONALES COMUNES	Capítulo I. Disposiciones generales	Del 193 al 258
	Capítulo II. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	

	Capítulo III. Auxilio monetario por enfermedad no profesional	
	Capítulo IV. Calzado y overoles para trabajadores	
	Capítulo V. Protección a la maternidad y protección de menores	
	Capítulo VI. Gastos de entierro del trabajador	
	Capítulo VII. Auxilio de cesantía	
TÍTULO IX PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES	Capítulo I. Introducción	Del 259 al 339
	Capítulo II. Pensión de jubilación	
	Capítulo III. Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez	
	Capítulo IV. Escuelas y especialización	
	Capítulo V. Seguro de vida colectivo obligatorio	
	Capítulo VI. Prima de servicios	
	Capítulo VII. Trabajadores de la construcción	
	Capítulo VIII. Trabajadores de empresas de petróleos	
	Capítulo IX. Trabajadores de la zona bananera	
	Capítulo X. Trabajadores de empresas mineras e industriales del Chocó	
	Capítulo XI. Trabajadores de minas de oro, plata y platino	
	Capítulo XII. Trabajadores de empresas agrícolas, ganaderas o forestales	
	Capítulo XIII. Patronos sin carácter de empresas	
TÍTULO X NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES	Capítulo I. Irrenunciabilidad	Del 340 al 347
	Capítulo II. Inembargabilidad	
	Capítulo III. Prelación de créditos	
	Capítulo IV. Exención de impuestos	
TÍTULO XI HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Capítulo único	Del 348 al 352

Elaboración propia a partir del Código Sustantivo del Trabajo.

3.7 Marco de comparación de competencias en Derecho en Colombia

El Estado colombiano evalúa el desarrollo de las competencias en los programas de derecho a aquellos estudiantes del programa que por lo menos hayan alcanzado el 75% de los créditos previstos para este, mediante la presentación del Examen de Estado para la evaluación de la

educación superior, Saber Pro, cuyo objeto es el aseguramiento de la comprensión de la aplicación de conocimientos en contextos con sentido. Según el MEN las competencias son el “Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, socioafectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad o de cierto tipo de tareas en contextos relativamente nuevos y retadores (MEN, 2006, p. 49)”, (citado en Ministerio de Educación Nacional, 2017). La presentación de esta prueba es requisito para la obtención del grado de Abogado, tal como lo dispone el Art. 8 Decreto 3963 de 2009.

Para tal fin, El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes), entidad pública encargada del tema, dispuso la práctica de la prueba por competencias genéricas y específicas: “Las competencias genéricas son aquellas que deben desarrollar los estudiantes de cualquier programa de educación superior, y las específicas son competencias comunes a ciertos grupos de programas, ya sean de la misma o de distintas áreas de formación”. (Icfes, 2017, p.7).

Las competencias específicas, que son el interés de la investigación, se valoran en tres módulos de evaluación: de Comunicación Jurídica, Gestión del Conflicto e Investigación Jurídica. Su objeto es determinar el nivel de conocimientos con el cual el futuro abogado puede resolver situaciones jurídicas con las que posiblemente se enfrentará en el ejercicio profesional. Este tipo de evaluación permite resolver la premisa de correlatividad del proceso formativo con la profesión, encontrándose así, utilidad a la educación jurídica.

Para delimitar el modelo evaluativo, la prueba tiene en cuenta tres estadios en los que el abogado procura una solución legal. La prueba evalúa las competencias específicas a partir de esos estadios. Ellos son: Primer estadio, Investigación Jurídica, el profesional del derecho identifica los hechos con relevancia jurídica que le permiten delimitar el marco de aplicación del derecho y le sugieren el procedimiento a seguir. Para esto acude a las fuentes del derecho que se relacionan con los hechos. Segundo estadio, Gestión del Conflicto, el abogado interpreta las fuentes consultadas para darle sentido frente al ordenamiento normativo y propone una solución jurídica. Tercer estadio, Comunicación Jurídica, el abogado argumenta la solución jurídica atendiendo los presupuestos del Estado social de Derecho. (Icfes, 2017).

Bajo estos supuestos se desarrolla la Tabla 4 Competencias específicas evaluadas en la prueba de Derecho del Marco de referencia Saber Pro correspondiente al programa de derecho para la vigencia 2017. En ella se describe cada competencia específica a partir de afirmaciones y evidencias basados en el Modelo Basado en Evidencias (MBE). Según el modelo, las especificaciones de prueba se desarrollan a partir de la definición de lo que se pretende evaluar, y luego, esta información, se hace constar en afirmaciones y evidencias, como se muestra a continuación.

Tabla 4 Competencias específicas evaluadas en la Prueba Saber Pro de Derecho.

Competencia	Descripción de las afirmaciones	Descripción de las evidencias
Investigación Jurídica	<p>Involucra habilidades para aplicar los conocimientos jurídicos en la identificación de problemas que puedan ser objeto de investigación jurídica y sociojurídica, y en el diseño de propuestas de solución jurídica a problemas de investigación, con apego a principios éticos.</p> <p>Aplicación. Estas habilidades y conocimientos se aplican, entre otros</p>	<p>Identificar problemas que pueden abordarse como objetos de investigación jurídica y sociojurídica.</p> <p>Reconocer aspectos metodológicos que aseguran la coherencia en un proyecto de investigación jurídica y sociojurídica.</p> <p>Justificar la pertinencia de la investigación jurídica para abordar problemas que le plantean retos al Derecho.</p> <p>Analizar las fuentes de información pertinentes</p>

	escenarios, en el diseño de investigaciones jurídicas y sociojurídicas y en el análisis de resultados de investigaciones jurídicas.	para abordar la solución a un problema de investigación jurídica y sociojurídica. Derivar conclusiones e inferir el impacto de los resultados de investigación jurídica y sociojurídica. Conocer y aplicar los principios éticos de la investigación jurídica.
Gestión del Conflicto	<p>Contempla habilidades para prevenir, gestionar y resolver el conflicto de manera leal, diligente y transparente, mediante el uso de mecanismos alternativos y jurisdiccionales, a partir de la comprensión de principios y conceptos básicos del Derecho y del sistema jurídico.</p> <p>Aplicación. Estas habilidades se evidencian, entre otros escenarios, en el análisis de casos para determinar si se configura realmente un conflicto jurídico o si este puede prevenirse y, en el caso de conflictos configurados, se requieren para seleccionar las estrategias más pertinentes para encontrar una solución que tenga en cuenta los intereses de las partes de manera objetiva, con apego a principios del Derecho.</p>	<p>Determinar, sobre la base del conocimiento jurídico y principios éticos, si una situación se configura como conflicto jurídico o no.</p> <p>Aplicar, de manera pertinente y ética, el conocimiento jurídico para la prevención de conflictos.</p> <p>Aplicar conocimientos teóricos, estratégicos y metodológicos en materia de mecanismos alternativos y/o jurisdiccionales que orienten la gestión y la resolución del conflicto de manera ética.</p> <p>Determinar las acciones pertinentes que deben seguir las partes interesadas, con apego a principios éticos, en la resolución de conflictos.</p>
Comunicación Jurídica	<p>Incluye habilidades para interpretar y argumentar jurídicamente, de manera coherente, clara y precisa, con fundamento en los conceptos básicos del Derecho, y según los principios éticos que rigen la profesión.</p> <p>Aplicación. Estas habilidades se aplican, entre otros escenarios, en la identificación del sentido de un texto jurídico y en el análisis de su aplicabilidad a una situación concreta; en la elección de los textos jurídicos más pertinentes para sustentar un argumento y en la valoración de la coherencia, pertinencia o relevancia de enunciados jurídicos.</p>	<p>Interpretar sucesos y argumentos jurídicos.</p> <p>Identificar el tipo de texto jurídico (ley, decreto, resolución, sentencia) necesario y/o pertinente para expresar una pretensión.</p> <p>Organizar los elementos jurídicos centrales para sustentar coherentemente una afirmación.</p> <p>Identificar discursos jurídicos argumentados de forma lógica, coherente y ética.</p> <p>Reconocer la forma pertinente y completa de sintetizar hechos utilizando lenguaje jurídico.</p> <p>Distinguir argumentos planteados con apego a los principios éticos que rigen la profesión.</p>

Fuente: (Icfes, 2017).

Capítulo II Metodología

4. Diseño metodológico

Este trabajo de investigación procuró establecer las convergencias y divergencias de los contenidos y las competencias de la asignatura derecho laboral individual desde su ámbito microcurricular frente a dos referentes obligatorios en la formación de abogados en Colombia: El Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 1950) y el Marco de referencia Prueba Saber Pro (Icfes, 2017). Por lo anterior, se dedujo que la forma indicada para lograr este objetivo era la práctica del análisis de contenido a los microcurrículos que las universidades participantes aportaron a la investigación.

El análisis de contenido es (...) una técnica que se constituye en un instrumento de respuesta a esa curiosidad natural del hombre por descubrir la estructura interna de la información, bien en su composición, en su forma de organización o estructura, bien en su dinámica. Esta técnica centra su búsqueda en los vocablos u otros símbolos que configuran el contenido de las comunicaciones y se sitian dentro de la lógica de la comunicación interhumana. (López, 2002, p. 173).

Para Berelson, (citado por López, 2002), el análisis de contenidos es una metodología que tiene por objeto la descripción objetiva del documento en estudio, cuyo fin primordial es su interpretación. Es aplicable a planes de estudio con el fin de formular de manera precisa proposiciones científicas sobre educación y su ámbito es eminentemente cualitativo. En el análisis de contenidos el investigador filtra datos abarcando el fenómeno de estudio en conjunto.

No suele probar hipótesis. El análisis puede realizarse de diferentes formas en las que se incluye la comparación de mensajes con estándares de realización como los referentes arriba señalados. No se ciñe a patrones predeterminados y la base de análisis son las frases y los párrafos como los presentes tanto en los microcurrículos como en los estándares referenciales. (pp. 168,173,174).

El análisis de contenido se sitúa en el ámbito de la investigación descriptiva, pretende, sobre todo, descubrir los componentes básicos de un fenómeno determinado extrayéndolos de un contenido dado a través de un proceso que se caracteriza por el intento de rigor de medición. Una vez que se ha perfilado la panorámica general que presenta el análisis de contenido conviene subrayar que es la técnica más elaborada y la que goza de mayor prestigio científico en el campo de la observación documental. (López, 2002, p. 174).

Los microcurrículos analizados bajo esta metodología fueron examinados de acuerdo con matrices de comparación que permitieron darle un enfoque cualitativo trazado en función de las preguntas que orientaron la expectativa al abordar la problemática de la formación en derecho laboral individual, ¿Qué contenidos del Código Sustantivo del Trabajo se enseñan en las facultades de Derecho?, ¿Qué contenidos son convergentes y qué contenidos son divergentes en los microcurrículos de Derecho laboral individual frente al Código Sustantivo del Trabajo?, ¿Qué competencias se pretenden desarrollar a partir de los microcurrículos de derecho laboral individual?, ¿Qué concomitancias se hayan en las competencias microcurriculares frente a las previstas en la pruebas Saber Pro?, ¿Qué carencias son comunes en la formación del derecho laboral individual? La revisión comparativa de los microcurrículos entre sí y frente a los referentes obligatorios pretendió dar respuesta a los interrogantes señalados.

4.1 Diseño de la investigación

La metodología empleada fue cualitativa y documental no experimental, transversal, de tipo descriptivo a partir del análisis de contenidos de los microcurrículos para establecer las convergencias y divergencias microcurriculares planteadas. Por lo tanto, no se realizaron procesos de comprobación, verificación o falsaciones de hipótesis. Las categorías de comparación que se implementaron en las matrices de comparación son las mismas que obran en los referentes Código Sustantivo del Trabajo (ver Tabla 3) y módulos de competencias específicas del Marco de Referencia Prueba Saber Pro Derecho 2017 (ver Tabla 4).

4.2 Criterios de selección de los microcurrículos

Se cursaron invitaciones a instituciones educativas de educación superior, públicas y privadas para la provisión de microcurrículos que cumplieran con los siguientes criterios: que fueran universidades reconocidas como tales ante el Ministerio de Educación Nacional, que tuvieran domicilio en Colombia, que tuvieran registro calificado para el programa de Derecho, que sus programas de Derecho contaran con syllabus, plan área, microcurrículo, contenido programático o documento equivalente para la asignatura derecho laboral individual y que aceptaran participar en la investigación y/o que su microcurrículo se hallara disponible en internet.

4.3 Fases de la investigación

La investigación se adelantó en el lapso comprendido entre febrero de 2017 y julio de 2018, mediante determinadas fases que a continuación se exponen:

4.3.1 Primera fase: Recolección y caracterización de los microcurrículos

Mediante correos electrónicos se invitó a participar en esta investigación a cerca de una veintena de facultades de derecho de diferentes universidades de Colombia que ofrecen el programa de derecho. Sólo cuatro universidades aceptaron la invitación. Aceptadas las invitaciones se procedió al recaudo de los microcurrículos actualizados de la asignatura Derecho laboral individual que se encontraban vigentes en los programas de derecho al momento de la iniciar la fase. Se logró el recaudo de microcurrículos de la asignatura en estudio, así, dos de la ciudad de Bogotá D.C., y dos de la costa Atlántica colombiana. Las universidades participantes fueron: Universidad del Atlántico, Universidad Libre (sedes Bogotá D.C.), Corporación Universitaria del Caribe y Universidad Militar Nueva Granada (Sede Campus). (Ver Anexo 1. Carta de invitación y respuesta, p.96).

Recolectados los microcurrículos se dispuso la determinación de los contenidos microcurriculares en matrices que agotaran los ejes conceptuales de la investigación (Microcurrículos, contenidos y competencias). Teniendo los anteriores ejes conceptuales, se implementaron las matrices de identificación y determinación de contenidos acogiendo las categorías de las obras Fundamentos Teóricos y Metodológicos del Microcurrículo (González, 2012) para los elementos del microcurrículo (Ver Tabla 1), Código Sustantivo del Trabajo para los contenidos específicos del curso (Ver Tabla 3), y Marco de Referencia Prueba Saber Pro Derecho (Icfes, 2017) para las competencias (Ver Tabla 4).

En concordancia con Berelson, (citado por López, 2002), las matrices desarrollaron categorías: “homogéneas, exhaustivas (agotar la totalidad del texto), exclusivas (un mismo

elemento del contenido no puede ser clasificado de manera aleatoria en otras categorías diferentes), objetivas (dos codificadores diferentes deben llegar a los mismos resultados) y adecuadas o pertinentes adaptadas al contenido y al objetivo. (López, 2002, p. 176). Las descripciones de las matrices de análisis resultantes fueron las siguientes:

- a) Determinación de los elementos del microcurrículo.

Tabla 5 Descripción de la Matriz de determinación de los elementos del microcurrículo MEDM N°1.

Matriz de determinación de los elementos del microcurrículo MEDM N°1
<p>Contiene aquellos elementos que describen las particularidades de la asignatura tales como, identificación del microcurrículo (membrete de la institución, nombre de la asignatura, nombre del programa académico, Departamento al que adscribe, área curricular, semestre (en que se cursa), código de la asignatura, carácter de la asignatura, coordinador de la asignatura, profesor que dicta y lapso en el que se imparte. Elaborada con base en Fundamentos Teóricos y Metodológicos del Microcurrículo (González, 2012).</p>

Elaboración propia.

- b) Determinación de los contenidos específicos del curso.

Tabla 6 Descripción Matriz determinación de los contenidos específicos del curso MCEC N°2.

Matriz de determinación de los contenidos específicos del curso frente al C.S.T. MCEC N°2
<p>Son los temas del microcurrículo que deben estudiarse a lo largo del período académico para el que fueron previstos. Es el qué estudiar durante el curso. “Los contenidos son aquello sobre lo que versa la enseñanza, el eje alrededor del cual se organizan las relaciones interactivas entre profesor y alumnos -también entre alumnos- que hacen posible que éstos puedan</p>

desarrollarse, crecer, mediante la atribución de significados que caracteriza al aprendizaje significativo.” (Citado por Sánchez, 2013, pág. 3). Elaborada con base en Código Sustantivo del Trabajo.

Elaboración propia

c) Determinación de las Competencias Pruebas Saber Pro

Tabla 7 Descripción Matriz Caracterización de las Competencias Pruebas Saber Pro MCSP N°3

Matriz de determinación de las Competencias frente a Prueba Saber Pro Derecho MCSP N°3

Contiene las competencias específicas establecidas para cada microcurrículo de la asignatura. De acuerdo con el Marco de Referencia Saber Pro, se contrastaron los tres módulo de competencias específicas (Investigación jurídica, Gestión del conflicto y Comunicación jurídica) con las consignadas en los documentos. Elaborada con base en Marco de referencia Prueba saber Pro 2017. (Icfes, 2017).

Elaboración propia

4.3.2 Segunda fase: Comparación de los contenidos microcurriculares

Correspondió a esta fase la comparación de cada determinación microcurricular frente a las categorías de las guías propuestas (Fundamentos Teóricos y Metodológicos del Microcurrículo, Código Sustantivo del Trabajo y Marco de Referencia Prueba Saber Pro Derecho 2017). La información se desagregó para su comparación por divergencia o convergencia, De esta manera se pretendió satisfacer el segundo objetivo específico de la investigación.

Para ello se procedió a elaborar tablas comparativas por cada categoría propuesta a partir de los referentes (Microcurrículos, contenidos y competencias). Las tablas tuvieron por objeto hacer visibles los puntos de encuentro de los contenidos microcurriculares y las competencias para evidenciar hallazgos en los términos propuestos para la investigación. Se valoró la convergencia y divergencia teniendo en cuenta las siguientes valoraciones:

Para la Matriz Determinación de los elementos del microcurrículo MEDM N°1:

Evidencia y no evidencia.

Para la Matriz Determinación de los contenidos específicos de la asignatura MCEC N°2:

Si el contenido específico de la asignatura, correspondiente al C.S.T. se halla en los cuatro (4) microcurrículos analizados, la convergencia se evalúa como Total (=100%).

Si el contenido específico de la asignatura, correspondiente al Código Sustantivo del Trabajo se halla en tres (3) microcurrículos analizados, la convergencia se evalúa como Alta (=75%).

Si el contenido específico de la asignatura, correspondiente al Código Sustantivo del Trabajo se halla en dos (2) microcurrículos analizados, la convergencia se evalúa como Media (=50%).

Si el contenido específico de la asignatura, correspondiente al Código Sustantivo del Trabajo se halla en un (1) microcurrículo analizado, se evalúa como divergencia (=25%).

Si el contenido específico del Código Sustantivo del Trabajo no se encuentra en el microcurrículo, se valorará como ausencia total.

Para la matriz 3 Matriz Determinación de las Competencias Pruebas Saber Pro MCSP N°3:

La escala valorativa utilizada fue: Cumple, cumple parcialmente, no cumple, atendiendo a la evidencia párrafos, frases, verbos rectores y descripciones en las competencias de los microcurrículos, frente a los mismos presentes en las descripciones de las competencias en el Marco de referencia Prueba Saber Pro de Derecho 2017. En esta fase también se determinaron las categorías emergentes cuyos contenidos y competencias no se encontraron en las categorías propuestas en las matrices de comparación. Para estos contenidos se empleó las mismas escalas valorativas empleadas para el resto de contenidos.

4.3.3 Tercera fase: Establecimiento de puntos de encuentro y desencuentro.

Esta labor consistió en establecer las convergencias y divergencias microcurriculares de los documentos analizados frente a los referentes enunciados de acuerdo con los resultados de las matrices diligenciadas. Los resultados se presentaron mediante tablas y análisis con los que se dilucidó el planteamiento que dio origen a la investigación.

Las matrices de análisis contaron con el aval del docente investigador que dirigió la investigación, con el fin de aplicar instrumentos idóneos para lograr los fines propuestos.

4.3.4 Cuarta fase: Análisis de resultados

Esta última fase procuró describir los hallazgos que se presentaron en el capítulo correspondiente a resultados y análisis. Los resultados fueron analizados en virtud de su concordancia frente a los referentes conceptuales del microcurrículo, del Código Sustantivo del Trabajo y del Marco Referencial Prueba Saber Pro 2017. Así fue posible proveer la descripción de los hallazgos por cada documento y por cada categoría cuya base de análisis fueron los párrafos y las frases de los documentos y sus referentes.

Capítulo III Resultados y análisis de la investigación

5. Resultados y análisis de los microcurrículos, los contenidos específicos y las competencias

Este capítulo presenta los resultados y hallazgos evidenciados a partir de la comparación de los contenidos microcurriculares con los referentes conceptuales (Fundamentos Teóricos y Metodológicos del Microcurrículo de González (2012), C.S.T. y Marco de Referencia Prueba Saber Pro Derecho 2017) evidenciados las matrices de comparación utilizados en la investigación. El análisis y la presentación se hacen en atención a los referentes conceptuales que estructuran la investigación, antes señalados.

5.1 Análisis descriptivo de los microcurrículos

La investigación puso de presente la convergencia funcional de los microcurrículos analizados a pesar de haber sido nombrados de diferentes formas, así: Universidad del Atlántico (UDA): Formato Contenido de curso o sílabo, Universidad Libre -sede Bogotá- (ULB): Contenido Programático de la Asignatura, Corporación Universitaria del Caribe (CECAR): Plan de Aula, Universidad Militar Nueva Granada -Sede campus- (UMNG): Contenido Programático. Las diferentes denominaciones que recibe el microcurrículo pueden ocasionar ambivalencias al momento de realizar homologaciones de una universidad a otra y denota alejamiento de los constructos pedagógicos referidos a las teorías curriculares.

Con respecto a los créditos de la asignatura se pudo evidenciar que la UDA le otorga a la asignatura 2 créditos. Las universidades ULB, CECAR y UMNG la proveen con 4 créditos cada una encontrándose convergencia en estas últimas en cuanto al número de créditos asignados. En cuanto al tipo de asignatura se evidenció así: En las Universidades UDA y UMNG la ofrecen netamente teóricas. En las Universidades ULB y CECAR, se ofrece teórico-práctica. La unificación de créditos y carácter de los contenidos a partir de los microcurrículos puede facilitar la homologación de la asignatura entre diversas universidades.

Las fechas de actualización de los microcurrículos proveídos son: UDA: 21/04/2017, ULB: 01/01/2016, CECAR: 01/06/2017, UMNG: No evidencia. La fecha de actualización permite comprobar si para la fecha de expedición del microcurrículo, es vigente determinada norma o jurisprudencia que ha de estudiarse en la asignatura o por si el contrario, hay una nueva norma o jurisprudencia que pueda incluirse en el documento.

Todos los microcurrículos analizados convergen en cuanto a que ninguna de las facultades establece algún prerrequisito para acceder al estudio de Derecho laboral individual. Tampoco, en ninguna facultad se establece como co-requisito para cursarla. Sólo la ULB aclara que esta asignatura prerrequisito para cursar Derecho Laboral Procesal.

El número de horas de acompañamiento docente por universidad es, UDA: no evidencia, ULB: 3 horas semanales, CECAR: 23 horas semestrales y UMNG: 6 horas semanales. El número

de horas de trabajo mediado o dirigido se encuentra para ser diligenciado en la mayoría de microcurrículos pero se evidencia que ninguna universidad lo hizo.

En cuanto al Número de horas de trabajo independiente se pudo establecer que la UDA no indica, la ULB asigna 3 horas semanales, la CECAR no indica y la UMNG destina 6 horas semanales. En virtud de los créditos académicos que trata el artículo 2.5.3.2.4.2 del Decreto 1075 de 2015, se establece que las horas de acompañamiento serán iguales al doble de las horas presenciales o indicar lo contrario cuando no suceda así. Con respecto a este aspecto hay que señalar que solo la ULB y la UMNG hacen constar en sus microcurrículos este requisito de ley. En las demás no se pudo evidenciar.

La ULB incluye en su microcurrículo una variable denominada Carácter de la asignatura (Obligatoria, electiva, optativa). Al D.L.I. se refiere como obligatoria. Las otras no mencionan la obligatoriedad de la asignatura en el programa pero la ofrecen.

En cuanto a la descripción de la asignatura, la investigación se encontró que la UDA señala la necesidad de los estudiantes para cursar la asignatura con el objeto de conocer los derechos y garantías laborales individuales en un contexto cambiante, globalizado y tecnológico, en el que el trabajo dignifica al hombre y le permite trascender en su existencia. El microcurrículo de la CECAR busca que el estudiante identifique los conceptos del derecho laboral individual para materializar los derechos laborales sustanciales. También establece que la finalidad de la

asignatura consiste en la aplicación del contenido microcurricular para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y la guarda de sus derechos.

La ULB y la UMNG no evidencian descripción del programa. La divergencia de los microcurrículos considerados en este aspecto es la ausencia de descripción de la asignatura como tal. En efecto, mientras las ULB y UMNG prescinden totalmente de la descripción, la UDA refiere los aspectos sociales de las relaciones laborales y la importancia del estudio de la asignatura; entre tanto, la CECAR solo se refiere a la finalidad del derecho laboral individual.

Para la justificación se pudo establecer que la UDA argumenta el estudio de la asignatura como el fundamento de una paz estable y duradera en comunión con las políticas sociales, políticas y económicas del Estado. Puede afirmarse que esta Universidad tiene como eje una educación legal para la paz. Sin embargo, no pudo evidenciarse en su microcurrículo actividades, lecturas o procesos educativos que transversalizaran este eje.

La ULB justifica sus contenidos previniendo los efectos del posible proceso de paz nacional, (este microcurrículo es del año 2016, pero consultado vía telefónica con la Facultad aseguran que es el vigente para 2017, año en el que se desarrolla gran parte la investigación), los desarrollos tecnológicos, la globalización y el contexto económico. También justifica el estudio de los derechos y garantías sobre las acreencias laborales y prestacionales, que permiten al estudiante identificar estrategias jurídicas de defensa de los derechos laborales. Se puede pensar que este microcurrículo se enfoca en la formación de un abogado litigante, inmerso en el contexto

histórico y contemporáneo. Empero, ni las lecturas recomendadas ni los contenidos hacen relación con los efectos del proceso de paz, la globalización ni el contexto económico como tal.

La CECAR no evidencia justificación para cursar la asignatura. La UMNG justifica el curso de la asignatura bajo la consideración del trabajo como factor de crecimiento y desarrollo humanístico. Los contratos laborales, según el microcurrículo en análisis, debieran cimentarse en relaciones estables, con equidad salarial, protección social y buen clima laboral. Podría afirmarse que este documento tiene un enfoque progresista. Los microcurrículos de las UDA y ULB convergen en la inclusión del tema de la paz como factor que condiciona las relaciones laborales en Colombia, aunque en sus contenidos o las lecturas complementarias no hacen referencia al tema.

Los enfoques en la Justificación de la asignatura son temas como desarrollos tecnológicos, la globalización, el contexto socio económico, la globalización y la paz, Sin embargo, se encontró que estos enfoques no tienen soporte en los contenidos temáticos o en material complementario. Los microcurrículos que enuncian un interés particular como el de la paz, en el caso de las UDA y ULB o la estabilidad laboral, como en el caso de la UMNG no se desarrollan a través de sus contenidos lo que genera desarticulación frente a su justificación. Tal desarticulación puede tornar el microcurrículo en incoherente.

Otro aspecto analizado en esta categoría fue el objetivo general de la asignatura que debiera referirse al para qué, o al fin macro que se pretende alcanzar con el curso. El objetivo general del

microcurrículo se articula con los objetivos del mesocurrículo. Este a su vez debe referirse a la problemática social, vacíos normativos o jurisprudenciales, necesidades del sector productivo, necesidades de los estudiantes y de la formación del ser humano para determinar perfiles de ingreso y egreso del estudiante de derecho.

La ULB establece como objetivo general conocer, comprender, interpretar y aplicar la legislación laboral vigente, a la luz de los principios constitucionales “mínimos” fundamentales, la jurisprudencia, la doctrina, los convenios, tratados internacionales, el derecho comparado, y demás fuentes. Hay que señalar que en la normatividad nacional no se establecen “principios constitucionales mínimos”, de donde se infiere que todos los principios constitucionales tienen igual relevancia. En los contenidos del microcurrículo de la ULB se evidencia estudios de derecho comparado con los de otros países (Argentina, Bolivia, Chile, México, Venezuela, Ecuador, Perú, Uruguay, Brasil, España).

Por su parte, la CECAR no evidencia objetivo general. La UMNG propone identificar en el derecho laboral individual, las instituciones paradigmáticas rectoras de la relación laboral y los derechos y obligaciones propios de los sujetos de las relaciones de empleo, su retribución, obligaciones, terminación vincular e indemnizatoria, pero no incluye en sus contenidos el paradigma del Trabajo Decente impulsado por la OIT. (La presente investigación no tiene como objetivo investigar sobre contenidos laborales del Derecho Colectivo a las que se refiere la UMNG, por lo tanto, fueron excluidos. Tampoco hará referencia al Bloque de Constitucionalidad de las producciones de la OIT, por ser ajenos al fin de la investigación).

En cuanto a los objetivos específicos hay que decir que constituyen el para qué particular de la asignatura; es decir, los fines exclusivos que se persiguen con el curso. Mediante la matriz comparativa se pudo establecer que la ULB plantea objetivos específicos conforme con el objetivo general de la asignatura en tanto permite al alumno lograr estrategias jurídicas para la defensa de los casos que pueda conocer con observancia de los principios del derecho laboral. Sin embargo, en los contenidos no se evidencia el estudio de la evolución de las instituciones del derecho laboral individual y las prestaciones sociales tal como lo propone en los objetivos específicos. Las demás universidades divergen en no consignar objetivos específicos en sus microcurrículos.

Para la metodología con la que se prevé la forma específica para transmitir los contenidos, procedimientos y principios con miras a cumplir los objetivos trazados para la asignatura, se pudo encontrar que la ULB propone una metodología de participación activa del estudiante, en donde el pensamiento analítico y lógico es la base para la construcción de su conocimiento, (Enfoque constructivista). Las demás universidades divergen en no evidenciar metodología.

En cuanto a las Estrategias didácticas y/o pedagógicas se pudo establecer que la UDA dispone como estrategias didácticas de la clase magistral, la lectura de temas seleccionados, el análisis jurisprudencial, el estudio y resolución de casos diferenciales, la presentación de informe escrito, la lectura de derecho comparado, la exposición en clase, la investigación y la resolución de casos. La ULB enmarca sus estrategias pedagógicas en la discusión proactiva de tal manera que el docente atenderá dudas y dará explicaciones complementarias. El grueso del trabajo de

formación recae sobre el estudiante de tal manera que es congruente no encontrar cátedra magistral como estrategia de aprendizaje.

La CECAR propone como estrategias de aprendizaje la lectura de textos de derecho laboral, la lectura de jurisprudencias sobre el contrato de trabajo y los principios mínimos fundamentales, la realización de preguntas diagnósticas sobre salarios jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones como descanso y derecho compensado. Aunado a lo anterior prevé el estudio de casuística, elaboración de mapas conceptuales, hermenéutica, lecturas de textos reseñados en la bibliografía y la realización de talleres. La UMNG no evidencia estrategias de aprendizaje en su microcurrículo.

5.2 Análisis de los contenidos

El presente numeral evidencia los hallazgos resultantes del análisis comparativo de los contenidos de los microcurrículos participantes con los 352 artículos que conforman el Código Sustantivo del Trabajo. De los artículos en mención se excluyeron para la comparación, aquellos que a la fecha, han sido declarados inexequibles en razón a su misma inexigibilidad.

Los resultados se presentan en tablas que agrupan los artículos del C.S.T. los cuales se encuentran presentes en los cuatro microcurrículos analizados, así:

Por convergencia total (Ver Tabla 8), esto es, que el contenido o artículo del C.S.T. se halló en el 100% de los microcurrículos analizados;

Por convergencia alta (Ver Tabla 9), cuando quiera que el contenido o artículo del C.S.T. se halló en el 75% de los microcurrículos analizados;

Por convergencia media (Ver Tabla 10), si el contenido o artículo del C.S.T. se halló en el 50% de los microcurrículos analizados,

Por divergencia (Ver tabla 11) para aquel contenido o artículo del C.S.T. que se halló en el 25% de los microcurrículos analizados.

Contenidos ausentes (Ver Tabla 12), es decir aquellos contenidos que están presentes en el Código Sustantivo del Trabajo pero no se encontraron en el microcurrículo.

5.3 Contenidos totalmente convergentes

De acuerdo con la metodología propuesta se pudo evidenciar que los contenidos con total convergencia, (se hallaron presentes en los cuatro microcurrículos analizados) son los siguientes:

Tabla 8 Contenidos totalmente convergentes en los microcurrículos analizados

Art.	Contenidos por artículos del Código Sustantivo del Trabajo	UDA	ULB	CECAR	UMNG	%
7	Obligatoriedad del trabajo	1	1	1	1	100
8	Libertad de trabajo	1	1	1	1	100
9	Protección al trabajo	1	1	1	1	100
10	Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras	1	1	1	1	100
13	Mínimo de derechos y garantías	1	1	1	1	100
14	Carácter de orden público. irrenunciabilidad	1	1	1	1	100
61	Terminación del contrato	1	1	1	1	100
127	Elementos integrantes de salario	1	1	1	1	100
158	Jornada ordinaria	1	1	1	1	100
159	Trabajo suplementario	1	1	1	1	100
Convenciones: El contenido SI se evidencia en el microcurrículo = 1. El contenido NO se evidencia en el microcurrículo = 0.						

Elaboración propia

De los hallazgos pudo decirse que la inclusión de estos artículos en cada uno de los documentos analizados da razón de su total concomitancia la cual pudiera entenderse como contenidos infaltables en un microcurrículo de la materia. Son sólo 10 artículos de los cuales, los 6 primeros pertenecen al Título preliminar del C.S.T., Principios generales. La enseñanza de los principios del derecho laboral es muy importante porque ellos armonizan la norma y hacen posible su posible aplicación frente a hechos particulares. A su vez son de aplicabilidad cotidiana en el ejercicio profesional. Todos son contenidos de tipo conceptual.

5.4 Contenidos altamente convergentes

A continuación se presenta la Tabla 9 contentiva de aquellos contenidos que se evidenciaron en tres microcurrículos analizados.

Tabla 9 Contenidos altamente convergentes en los microcurrículos analizados

Art.	Contenidos por artículos del Código Sustantivo del Trabajo	UDA	ULB	CECAR	UMNG	%
5	Definición de trabajo	1	1	0	1	75
12	Derechos de asociación y huelga	1	0	1	1	75
35	Simple intermediario	0	1	1	1	75
32	Representantes del empleador	1	1	0	1	75
29	Capacidad para contratar	0	1	1	1	75
26	Coexistencia de contratos	0	1	1	1	75
23	Elementos esenciales	0	1	1	1	75
37	Forma del contrato (verbal - escrito).	1	0	1	1	75
46	Contrato a término fijo	1	1	0	1	75
51	Suspensión	1	1	1	0	75
57	Obligaciones especiales del empleador	1	1	0	1	75
58	Obligaciones especiales del trabajador	1	1	0	1	75
59	Prohibiciones a los empleadores	1	1	0	1	75
60	Prohibiciones a los trabajadores	1	1	0	1	75
62	Terminación del contrato por justa causa	1	1	0	1	75
64	Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa	1	1	0	1	75
76	Definición período de prueba	0	1	1	1	75
128	Pagos que no constituyen salarios	0	1	1	1	75

129	Salario en especie	0	1	1	1	75
149	Descuentos prohibidos	0	1	1	1	75
154	Regla general embargos de salario	0	1	1	1	75
160	Trabajo ordinario y nocturno	1	1	1	0	75
186	Duración vacaciones anuales remuneradas	0	1	1	1	75
193	Regla general de las prestaciones patronales comunes	1	1	1	0	75
249	Regla general Auxilio de cesantía	0	1	1	1	75
306	De la prima de servicios a favor de todo empleado. Principio general	0	1	1	1	75
Convenciones: El contenido SI se evidencia en el microcurrículo = 1. El contenido NO se evidencia en el microcurrículo = 0.						

Elaboración propia

La Tabla 9 agrupa 26 artículos del C.S.T. que hacen énfasis en pagos y obligaciones derivadas de la celebración del contrato laboral. Varios de estos son contenidos procedimentales, tales como reglas generales para liquidaciones de prestaciones patronales comunes, auxilio de cesantía, prima de servicios y embargos de salario. Los contenidos procedimentales sugieren ofrecer la asignatura como teórico – práctica. De no ocurrir así, la liquidación de prestaciones patronales comunes, que consta en la UDA, el Auxilio de cesantía y la Prima de servicios que consta en la UMNG como contenidos teóricos, no contaría con espacios microcurriculares para desarrollar la competencia del saber realizar liquidaciones de estos temas, por ejemplo.

5.5 Contenidos medianamente convergentes

Hacen parte de este numeral los contenidos que se hallaron en 2 microcurrículos de los 4 analizados.

Tabla 10 Contenidos medianamente convergentes en los microcurrículos analizados

Art.	Contenidos por artículos del Código Sustantivo del Trabajo	UDA	ULB	CECAR	UMNG	%
1	Objeto del Cód. Sustantivo de T.	1	1	0	0	50

2	Aplicación territorial	1	1	0	0	50
3	Relaciones que regula el C.S.T.	1	1	0	0	50
4	Servidores públicos	1	1	0	0	50
6	Trabajo ocasional	1	1	0	0	50
11	Derecho al trabajo	1	0	1	0	50
15	Validez de la transacción	1	0	0	1	50
17	Órganos de control	1	1	0	0	50
18	Norma general de interpretación	1	1	0	0	50
19	Normas de aplicación supletoria	1	1	0	0	50
20	Conflictos de leyes	1	1	0	0	50
21	Normas más favorables	1	1	0	0	50
36	Responsabilidad solidaria	0	1	1	0	50
34	Contratistas independientes	0	1	0	1	50
27	Remuneración del trabajo	0	1	0	1	50
25	Concurrencia de contratos	0	1	1	0	50
24	Presunción	0	1	1	0	50
22	Definición contrato de trabajo	0	1	0	1	50
45	Duración del contrato de trabajo	0	0	1	1	50
47	Duración indefinida	0	1	0	1	50
53	Efectos de la suspensión	0	1	1	0	50
56	Obligaciones de las partes en general	0	1	0	1	50
65	Indemnización por falta de pago	0	1	0	1	50
67	Definición sustitución de patronos	0	1	0	1	50
78	Duración máxima	0	1	1	0	50
79	Prórroga	0	1	1	0	50
150	Descuentos permitidos	0	1	1	0	50
157	Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	0	0	1	1	50
161	Duración jornada máxima	0	1	0	1	50
162	Excepciones en determinadas actividades	0	1	0	1	50
163	Dedicación exclusiva a determinadas actividades	0	1	1	0	50
172	Norma general descanso dominical remunerado	0	1	0	1	50
173	Remuneración descanso dominical	0	1	0	1	50
174	Valor de la remuneración del descanso	0	1	0	1	50
179	Trabajo dominical y festivo	0	1	0	1	50
190	Acumulación (vacaciones)	0	1	1	0	50
194	Definición de empresa	0	1	0	1	50
230	Suministro de calzado y vestido de labor - períodos de entrega	0	1	1	0	50
236	Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido	0	1	1	0	50
237	Descanso remunerado en caso de aborto	0	1	1	0	50

307	Carácter jurídico	0	1	1	0	50
Convenciones: El contenido SI se evidencia en el microcurrículo = 1. El contenido NO se evidencia en el microcurrículo = 0.						

Elaboración propia

La tabla 10 agrupa 41 artículos correspondientes a varios títulos del C.S.T. Desde principios hasta licencia de maternidad, desde la definición del contrato de trabajo hasta descuentos permitidos. Se observa que tienen mediana convergencia contenidos que orientan la formación y la práctica del D.L.I. que suelen ser de consulta cotidiana en consultorios jurídicos como la aplicación territorial del C.S.T., su objeto, las relaciones laborales que regula, definición del contrato del trabajo, jornada laboral máxima, trabajo dominical y festivo, suministro de calzado y vestido de labor y licencia en época de parto, entre otras.

5.6 Contenidos divergentes

Son de este numeral los contenidos que se hallaron en 1 microcurrículo de los 4 analizados.

Tabla 11 Contenidos divergentes en los microcurrículos analizados

Art.	Contenidos por artículos del Código Sustantivo del Trabajo	UDA	ULB	CECAR	UMNG	%
16	Efecto de las normas laborales	1	0	0	0	25
33	Sucursales	0	1	0	0	25
28	Utilidades y pérdidas	0	1	0	0	25
38	Contrato verbal	1	0	0	0	25
39	Contrato escrito	1	0	0	0	25
43	Cláusulas ineficaces del contrato laboral	0	0	1	0	25
44	Cláusula de no concurrencia	0	1	0	0	25
52	Reanudación del trabajo	0	0	1	0	25
63	Terminación con previo aviso	1	0	0	0	25
66	Manifestación del motivo de la terminación	0	1	0	0	25
77	Estipulación	0	0	1	0	25
80	Efecto jurídico	0	1	0	0	25

89	Definición contrato a domicilio	0	1	0	0	25
94	Agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización	0	1	0	0	25
95	Clases de agentes	0	1	0	0	25
96	Agentes dependientes	0	1	0	0	25
97	Agentes independientes	0	1	0	0	25
98	Contrato de trabajo con agentes representantes	0	1	0	0	25
100	Responsabilidad de los Notarios y los Registradores	0	1	0	0	25
101	Duración del contrato de trabajo	0	1	0	0	25
102	Vacaciones y cesantías	0	1	0	0	25
103	Terminación del contrato	0	1	0	0	25
104	Definición Reglamento	0	0	0	1	25
112	Suspensión del trabajo	0	1	0	0	25
138	Lugar y tiempo de pago	0	1	0	0	25
145	Definición salario mínimo	0	0	1	0	25
146	Factores para fijarlo	0	1	0	0	25
164	Descanso en la tarde del sábado	0	1	0	0	25
171	Edad mínima	0	1	0	0	25
175	Excepciones	0	1	0	0	25
177	Remuneración días de fiesta	0	0	0	1	25
181	Descanso compensatorio	0	1	0	0	25
183	Formas del descanso compensatorio	0	1	0	0	25
187	Época de vacaciones	0	0	1	0	25
188	Interrupción	0	1	0	0	25
189	Compensación en dinero de las vacaciones	0	1	0	0	25
191	Empleados de manejo	0	1	0	0	25
192	Remuneración vacaciones	0	1	0	0	25
204	Prestaciones	1	0	0	0	25
232	Fecha de entrega	0	0	1	0	25
233	Uso del calzado y vestido de labor	0	1	0	0	25
238	Descanso remunerado durante la lactancia	0	1	0	0	25
239	Prohibición de despido	0	1	0	0	25
241	Nulidad del despido	0	1	0	0	25
250	Pérdida del derecho de cesantía	0	1	0	0	25
253	Salario base para la liquidación de la cesantía	0	1	0	0	25
254	Prohibición de pagos parciales	0	1	0	0	25
259	Regla general (prestaciones patronales)	1	0	1	0	25
308	Primas convencionales y reglamentarias	0	1	0	0	25
309	Definiciones Trabajadores de la construcción	0	1	0	0	25

310	Cesantía y vacaciones	0	1	0	0	25
338	Prestaciones sociales	1	0	0	0	25
345	Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	0	0	1	0	25
352	Vigilancia y sanciones del M. Trabajo	0	1	0	0	25
Convenciones: El contenido SI se evidencia en el microcurrículo = 1.						
El contenido NO se evidencia en el microcurrículo = 0						

Elaboración propia

Los 54 artículos que hacen parte de este numeral son referidos a diversidad de títulos del Código Sustantivo del Trabajo. A menor convergencia, mayor número de artículos ausentes en los microcurrículos y mayor diversidad de la norma en cuanto al referente.

5.7 Contenidos ausentes

Los contenidos de este numeral no hallaron en ningún microcurrículo pero que hacen parte del Código Sustantivo del Trabajo y se encuentran plenamente vigentes.

Tabla 12 Contenidos ausentes en los microcurrículos analizados

31	Trabajo sin autorización	106	Elaboración
30	Incapacidad	107	Efecto jurídico
40	Carné	108	Contenido
41	Registro de ingreso de trabajadores	109	Cláusulas ineficaces
42	Certificación del contrato	110	Normas excluidas
49	Prórroga	111	Sanciones disciplinarias
50	Revisión	113	Multas
54	Prueba del contrato	114	Sanciones no previstas
55	Ejecución de buena fe	115	Procedimiento para sanciones
68	Mantenimiento del contrato de trabajo	119	Objeciones
69	Responsabilidad de los empleadores	126	Prohibiciones a Directores y trabajadores
70	Estipulaciones entre los empleadores	130	Viáticos
71	Definición enganches colectivos	131	Propinas
73	Gastos de movilización	132	Formas y libertad de estipulación
97A	Colocadores de apuestas permanentes	133	Jornal y sueldo
105	Obligación de adoptarlo	134	Periodos de pago

135	Estipulación en moneda extranjera
136	Prohibición de trueque
137	Venta de mercancías y víveres por parte del empleador
139	A quien se hace el pago
140	Salario sin prestación del servicio
141	Salarios básicos para prestaciones
142	Irrenunciabilidad y prohibición de cederlo
143	A trabajo de igual valor, salario igual
144	Falta de estipulación
147	Procedimiento de fijación
148	Efecto jurídico fijación salario mínimo
151	Autorización especial
152	Préstamos para viviendas
153	Intereses de los préstamos
155	Embargo parcial del excedente
156	Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias
165	Trabajo por turnos
166	Trabajo sin solución de continuidad
167	Distribución de las horas de trabajo
168	Tasas y liquidación de recargos
169	Base del recargo nocturno
170	Salario en caso de turnos
176	Salarios variables
178	Suspensión del trabajo en otros días de fiesta
180	Trabajo excepcional en día de descanso
182	Técnicos (remuneración a)
184	Labores no susceptibles de suspensión
185	Aviso sobre trabajo dominical
195	Definición y prueba del capital de la empresa
196	Coexistencia de prestaciones
197	Trabajadores de jornada incompleta
198	Fraude a la ley
199	Definición de accidente de trabajo
200	Definición de enfermedad profesional
201	Tabla de enfermedades profesionales
202	Presunción de enfermedad profesional
203	Consecuencias
205	Primeros auxilios
206	Asistencia inmediata
207	Contratación de la asistencia
208	Oposición del trabajador a la asistencia
209	Valuación de incapacidades permanentes de accidentes de trabajo

210	Aplicación de la tabla
211	Casos no comprendidos en la tabla
212	Pago de la prestación por muerte
213	Muerte posterior al accidente o enfermedad
214	Seguro de vida como prestación por muerte
215	Estado anterior de salud
216	Culpa del empleador
217	Calificación de incapacidades
218	Salario base para las prestaciones
219	Seguro por riesgos profesionales
220	Aviso al juez sobre la ocurrencia del accidente
221	Aviso que debe dar el accidentado
222	Revisión de la calificación
223	Exoneración de pago
224	Empresas de capital inferior a diez mil pesos (\$10,000)
225	Empresas de capital mayor de diez mil pesos (\$10,000) y menos de cincuenta mil pesos (\$50,000)
226	Empresas de capital mayor de cincuenta mil pesos (\$50,000) y menor de ciento veinticinco mil pesos (\$125,000)
227	Valor de auxilio por enfermedad no profesional
228	Salario variable
229	Excepciones
231	Consideración de hijos y otras personas
234	Prohibición de la compensación en dinero
235	Reglamentación
240	Permiso para despedir
242	Trabajos prohibidos
243	Incumplimiento de otorgar descanso
244	Certificados médicos
247	Regla general (gastos de entierro del Trabajador)
248	Salario variable
251	Excepciones a la regla general
252	Cesantía restringida
255	Trabajadores llamados a filas
256	Financiación de viviendas
257	Patrimonio de familia
258	Muerte del trabajador
263	Procedimiento pago jubilación por empresas
264	Archivos de las empresas
265	Prueba de la supervivencia

266	Concurrencia de jubilación y cesantía
267	Pensión sanción
268	Ferrovianos
269	Radioperadores
275	Pensión en caso de muerte
276	Seguros
277	Derecho al auxilio por enfermedad no profesional
278	Auxilio de invalidez
279	Valor de la pensión
280	Declaratoria y calificación
281	Pago de la pensión
282	Tratamiento obligatorio
283	Recuperación o reeducación
284	Incompatibilidad con el auxilio por enfermedad
285	Escuelas primarias
286	Estudios de especialización técnica
287	Escuelas de alfabetización
288	Reglamentación
289	Empresas obligadas
290	Nómina
291	Carácter permanente
292	Valor pago seguro de vida
293	Beneficiarios
294	Demostración del carácter del beneficiario y pago del seguro
295	Controversias entre beneficiarios
296	Causas de exclusión
297	Coexistencia de seguros
298	Cesación del seguro
299	Designación de beneficiarios
300	La empresa como aseguradora
301	Sustitución de permisos anteriores
302	Seguros en compañías
303	Certificado
304	Pignoración para vivienda
305	Muerte por accidente o enfermedad profesional
311	Asistencia médica
312	Empresas constructoras
313	Suspensión del trabajo por lluvia

314	Campo de aplicación
315	Habitaciones y saneamiento
316	Alimentación, costo de vida
317	Asistencia médica
318	Hospitales e higiene
319	Hospitalización
320	Enfermos no hospitalizados
321	Medidas profilácticas
322	Negativa al tratamiento
324	Comisiones de conciliación y arbitraje
325	Centros mixtos de salud
326	Asistencia médica (zona bananera)
327	Asistencia médica (trabajadores empresas mineras del Chocó)
328	Incapacidad
329	Definición
330	Periodos de pago
331	Prevención de enfermedades
332	Higiene
333	Actividades discontinuas, intermitentes y de simple vigilancia
334	Alojamiento y medicamentos
335	Enfermedades tropicales
336	Reglamentación
337	Local para escuela
339	Cooperativas
340	Principio general y excepciones a prestaciones sociales
341	Definición y clasificación de invalidez y enfermedad
342	Prestaciones renunciables
343	Prohibición de cederlas
344	Principio y excepciones
346	Norma general exención de impuestos
347	Causahabientes o beneficiarios
348	Medidas de higiene y seguridad
349	Reglamento de higiene y seguridad
350	Contenido del reglamento
351	Publicación

Elaboración propia

De los 352 artículos que hacen parte del C.S.T., 186 que son este apartado, no hacen parte de ningún microcurrículo analizado. Algunos de los contenidos ausentes pudieran estudiarse en asignaturas como Seguridad Social, tales como enfermedad profesional, accidente de trabajo y

pago de la pensión. Otros contenidos referidos a zonas territoriales en particular como Asistencia médica (trabajadores empresas mineras del Chocó) y Asistencia médica (Zona bananera), explicarían pobremente su ausencia en los microcurrículos analizados. Los demás contenidos no se relacionaron en las facultades participantes.

Contenidos como prestaciones renunciables, sanciones disciplinarias, salario variable, jornal e incapacidad, entre otras, que son de frecuente consulta, no obran en los microcurrículos en estudiados.

5.8 Contenidos emergentes.

Los 47 contenidos de este numeral se hallaron en los microcurrículos, pero no son parte del Código Sustantivo del Trabajo. Fueron denominados emergentes en atención a que corresponden a legislación en permanente actualización y aparición en los últimos años, y que son pertinentes en la enseñanza del derecho laboral individual. Hacen parte de legislaciones, jurisprudencia y desarrollo doctrinal particular sobre derechos laborales sustantivos que complementan la formación del abogado. Se compararon entre sí para hallar convergencias y divergencias.

Tabla 13 Contenidos emergentes en los microcurrículos analizados

Nº	Contenidos por artículos del Código Sustantivo del Trabajo	UDA	ULB	CECAR	UMNG	%
1	Antecedentes históricos del Derecho laboral en el ámbito nacional e internacional	1	1	1	1	100

2	Relación de trabajo	1	1	1	1	100
3	Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral	0	1	1	1	75
4	Protección a la maternidad	0	1	1	1	75
5	Contrato con trabajadores del Servicio Doméstico y Trabajadores del Campo	0	1	1	1	75
6	Interés a la cesantía	0	1	1	1	75
7	Auxilio de transporte	0	1	1	1	75
8	Convenios y recomendaciones OIT	1	1	0	0	50
9	Protección al menor trabajador	0	1	1	0	50
10	Protección laboral para adolescentes autorizados para trabajar	0	1	1	0	50
11	Contrato accidental o transitorio, obra o labor determinada	0	1	0	1	50
12	Teletrabajo	0	1	1	0	50
13	Acoso laboral	0	1	0	1	50
14	Licencia de paternidad	0	1	1	0	50
15	Salario Integral	0	0	1	1	50
16	Subsidios Cajas de Compensación	0	1	1	0	50
17	Contrato por obra o labor contratada	0	1	0	1	50
18	Contratos con docentes	0	1	0	1	50
19	Condiciones especiales de trabajo	1	0	0	0	25
20	Organismos internacionales	1	0	0	0	25
21	Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad de trabajo	0	1	0	0	25
22	Estabilidad en el empleo	0	1	0	0	25
23	Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles	0	1	0	0	25
24	Protección especial a la mujer	0	1	0	0	25
25	Pago oportuno y reajuste de pensiones	0	1	0	0	25
26	Ius variandi	0	1	0	0	25
27	Diferenciación entre contrato laboral y otros contratos	0	1	0	0	25
28	Diferencia entre contrato y relación de trabajo	0	1	0	0	25
29	Estabilidad reforzada del trabajador con limitación	0	1	0	0	25
30	Salario y aportes a seguridad social	0	1	0	0	25
31	Ley de libranzas, salario como crédito privilegiado	0	1	0	0	25
32	Equivalencia salarial en el trabajo	0	1	0	0	25
33	Pagos de salario del secuestrado	0	1	0	0	25
34	Igualdad salarial entre mujeres y hombres	0	1	0	0	25

35	Prescripción en asuntos laborales	0	1	0	0	25
36	Derecho laboral comparado	0	1	0	0	25
37	Constitucionalización del Derecho del trabajo	0	0	1	0	25
38	Retrospectividad de la ley	0	0	1	0	25
39	Tercerización e Intermediación Laboral	0	0	1	0	25
40	Jornada Flexible	0	0	1	0	25
41	Trabajador a tiempo parcial	0	0	1	0	25
42	Subordinación	0	0	0	1	25
43	Cooperativas de trabajo asociado	0	0	0	1	25
44	Retención deducción y compensación de salarios	0	0	0	1	25
45	Exención de impuestos	0	0	0	1	25
46	liquidación final del contrato	0	0	0	1	25
47	La indexación	0	0	0	1	25

Elaboración propia

De los contenidos emergentes vale la pena resaltar que para las facultades hay dos contenidos que son totalmente convergentes, uno es Antecedentes históricos del Derecho laboral en los ámbitos nacional e internacional y el otro es la Relación de trabajo. Como contenidos con una alta convergencia encontramos Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, Contrato con trabajadores del servicio doméstico y Trabajadores del campo; y, Auxilio de transporte entre otros.

Entre los contenidos con mediana convergencia están los Convenios y recomendaciones OIT, el teletrabajo y el acoso laboral. Por último, ha de señalarse que dentro de los contenidos divergentes se hallaron el *Ius Variandi*, la protección especial a la mujer, la prescripción en asuntos laboral y otros más.

6 Análisis de las competencias

A continuación se inserta la Tabla de Competencias específicas Investigación de cada microcurrículo frente a Marco Prueba Saber Pro 2017.

Tabla 14 Competencias específicas Investigación Jurídica frente al Marco Prueba Saber Pro 2017

Investigación jurídica (Icfes, 2017)	UDA (Universidad del Atlántico, 2017)	ULB (Universidad Libre, 2016)	CECAR (Corporación Universitaria del Caribe, 2017)	UMNG (Universidad Militar Nueva Granada, 2017)
Identificar problemas de investigación jurídica y sociojurídica, a partir de la situación que se analiza.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El estudiante identifica cuando se presenta un conflicto laboral. ▶ El estudiante identifica las diferentes fuentes del derecho laboral. ▶ Identificar de forma clara las características generales de cada tipo de contrato laboral. ▶ Establecer la responsabilidad del empleador e intermediario. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cognitivas, adquirir el conocimiento básico sobre los contenidos esenciales de la asignatura; ▶ Investigativas, afianza el conocimiento mediante procesos de consulta y organización de la información; 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El estudiante luego de realizar un análisis lógico conceptual a las diferentes normas de Derecho sustancial laboral, y apoyado en la principalística, estará en capacidad de argumentar frente a casos en concreto, mediante óptimos niveles de expresión oral y escrita, cual es 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comprender las relaciones individuales de trabajo frente a otras formas no laborales de gestión productiva a partir de la Constitución, Tratados O.I.T. y estatuto laboral.

Identificar objetivos generales y específicos de investigación jurídica o sociojurídica y relacionarlos con el problema formulado.	► Reconoce las diferentes jornadas laborales establecidas en la ley. ► Identificar el concepto de salario y las sumas que constituye el mismo. ► Identifica las causales de suspensión del contrato de trabajo y sus efectos. ► Identifica las causales de terminación del contrato de trabajo. ► El estudiante responde en clase, a partir de las diferentes etapas historias del desarrollo del derecho laboral.		la naturaleza del asunto y el problema jurídico debatido.	
Analizar y establecer cuál es la fuente del Derecho idónea para dar solución al problema formulado.	► Adquirir conocimiento básico sobre las obligaciones y prohibiciones de los empleadores y trabajadores ► Comprender las diferencias entre prestaciones legales y extralegales. ► Conocer y diferencias los órganos internacionales.			
VALORACIÓN	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE

Elaboración propia a partir de los microcurrículos analizados e lcfes, (2017).

De la Tabla 14 Competencias específicas Investigación Jurídica frente a Marco Prueba Saber Pro 2017 se deduce que la UDA, en su microcurrículo si prevé la identificación de problemas de investigación jurídica y sociojurídica, a partir de la situación que se analiza. No Identifica objetivos generales y específicos de investigación jurídica o sociojurídica para relacionarlos con el problema formulado y si identifica la fuente diferentes fuentes del derecho pero no para dar solución al problema formulado. Las competencias específicas de Investigación jurídica del microcurrículo cumplen parcialmente las propuestas por Marco Prueba Saber Pro 2017.

La ULB no prevé la identificación de problemas de investigación jurídica y socio-jurídica, a partir de la situación que se analiza. No identifica objetivos generales y específicos de investigación jurídica o socio-jurídica y relacionarlos con el problema formulado y no identifica la fuente diferentes fuentes del derecho para dar solución al problema formulado. Las competencias específicas de Investigación jurídica del microcurrículo no cumplen las propuestas por Marco Prueba Saber Pro 2017.

Por su parte la CECAR si estima competencia específica la identificación de problemas de investigación jurídica y socio-jurídica, a partir de la situación que se analiza. No Identifica objetivos generales y específicos de investigación jurídica o socio-jurídica y relacionarlos con el problema formulado y no analiza ni establece fuente del derecho idónea para solucionar un problema formulado. Las competencias específicas de Investigación jurídica del microcurrículo cumplen parcialmente las propuestas por Marco Prueba Saber Pro 2017. Por último, UMNG No posee competencias específicas de investigación jurídica equiparables con las propuestas por el Marco Prueba Saber Pro 2017.

Tabla 15 Competencias específicas Gestión del conflicto frente a Marco Prueba Saber Pro 2017 (Se comparó las competencias específicas de cada universidad con el referente).

Gestión del conflicto (Icfes, 2017)	UDA (Universidad del Atlántico, 2017)	ULB (Universidad Libre, 2016)	CECAR (Corporación Universitaria del Caribe, 2017)	UMNG (Universidad Militar Nueva Granada, 2017)
Aplicar de manera pertinente y ética el conocimiento jurídico para determinar si en una situación concreta se está o no en presencia de un conflicto jurídico.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El estudiante diferencia las formas de aplicación de la ley laboral. ▶ El estudiante reconoce los efectos de la ley laboral en el espacio y tiempo. ▶ Reconoce la importancia de los 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Resolución de conflictos, El educando aplicará sus conocimientos, argumentos y propuestas a la solución de problemáticas reales individuales o colectivas. ▶ Axiológicas, El 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El estudiante estará en capacidad de proponer frente al conjunto de soluciones que el mismo haya formulado, aquella que en su concepto se ajuste más en 	<ul style="list-style-type: none"> 3. Diseñar soluciones laborales viables para empresas en un nuevo contexto de globalización. 4. Utilizar los recursos legales, jurisprudenciales y

Aplicar de manera pertinente y ética conocimientos jurídicos para proponer y tramitar estrategias de solución de conflicto mediante mecanismos alternativos y/o judiciales.	principios del derecho laboral. ► Establece las diferencias entre contrato de trabajo y relación laboral. ► Utilizar normas internacionales para la resolución de casos concretos.	educando abordará la solución de problemas jurídicos aplicando los principios institucionales en asocio con los valores éticos y morales; ► Argumentativas , El estudiante será capaz de construir un argumento lógico-jurídico que sustente las interpretaciones que hace del mundo del derecho del trabajo y de la seguridad social; ► Propositivas , Como el conocimiento se aplica a situaciones reales de nuestro entorno, se espera que el educando formule nuevas estrategias para el desarrollo e implementación del derecho laboral en favor de una sociedad más justa;	Derecho al problema jurídico planteado.	doctrinales en procura de entendimiento entre los actores sociales y generación empleo en condiciones dignas. 5. Resolver las disputas y la interpretación de leyes pertinentes para concertar soluciones pacíficas y concertadas a las partes en litigio laboral. 6, Asesorar empresas, trabajadores, sindicatos y capital extranjero frente a la aplicación de la normativa laboral.
Aplicar de manera pertinente y ética conocimientos propios del Derecho para solucionar de manera efectiva un conflicto jurídico a través de mecanismos alternativos y/o judiciales.				
VALORACIÓN	NO CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE

Elaboración propia a partir de los microcurrículos analizados e Icfes, (2017).

El análisis de Competencias específicas Gestión del conflicto frente a Marco Prueba Saber Pro 2017 frente a cada uno de los microcurrículos en estudio, permitió evidenciar que:

El microcurrículo de la UDA no evidencia la aplicación de manera pertinente y ética el conocimiento jurídico para determinar si en una situación concreta se está o no en presencia de un conflicto jurídico. No evidencia la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos jurídicos para proponer y tramitar estrategias de solución de conflicto mediante mecanismos

alternativos y/o judiciales y no evidencia la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos propios del Derecho para solucionar de manera efectiva un conflicto jurídico a través de mecanismos alternativos y/o judiciales. No se evidencia competencias específicas de Gestión del conflicto comparables con las propuestas por el Marco Prueba Saber Pro 2017.

Para el caso de la ULB, su microcurrículo no evidencia competencias específicas para aplicar de manera pertinente y ética el conocimiento jurídico con el fin de determinar si en una situación concreta se está o no en presencia de un conflicto jurídico. En cambio, si consigna competencias específicas para la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos jurídicos, la proposición y trámite de estrategias de solución de conflicto mediante mecanismos alternativos y/o judiciales y si evidencia la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos propios del Derecho para solucionar de manera efectiva un conflicto jurídico a través de mecanismos alternativos y/o judiciales. Tiene parcialmente competencias específicas de Gestión del conflicto según el Marco Prueba Saber Pro 2017.

En el caso de la CECAR, se pudo evidenciar que su microcurrículo no prevé competencias específicas para aplicar de manera pertinente y ética el conocimiento jurídico para determinar si en una situación concreta se está o no en presencia de un conflicto jurídico. Si contiene competencias específicas para la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos jurídicos, la proposición y trámite de estrategias de solución de conflicto mediante mecanismos alternativos y/o judiciales y si precave la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos propios del Derecho para solucionar de manera efectiva un conflicto jurídico a través de

mecanismos alternativos y/o judiciales. Posee parcialmente competencias específicas de Gestión del conflicto según el Marco Prueba Saber Pro 2017.

En el caso de la UMNG, su microcurrículo contiene competencias específicas para la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos jurídicos, la proposición y trámite de estrategias de solución de conflicto mediante mecanismos alternativos y/o judiciales y la aplicación de manera pertinente y ética conocimientos propios del Derecho para solucionar de manera efectiva un conflicto jurídico a través de mecanismos alternativos y/o judiciales. No se evidencia competencias específicas para aplicar de manera pertinente y ética el conocimiento jurídico para determinar si en una situación concreta se está o no en presencia de un conflicto jurídico. El documento contempla parcialmente competencias específicas de Gestión del conflicto según el Marco Prueba Saber Pro 2017.

Tabla 16 Competencias específicas Comunicación jurídica frente a Marco Prueba Saber Pro 2017

Comunicación Jurídica (Icfes, 2017)	UDA (Universidad del Atlántico, 2017)	ULB (Universidad Libre, 2016)	CECAR (Corporación Universitaria del Caribe, 2017)	UMNG (Universidad Militar Nueva Granada, 2017)
Interpretar normas en atención a la iusteoría propia del sistema jurídico colombiano actual.	NO evidencia	► Interpretativas , El educando tendrá la capacidad de explicar con sus propias palabras las instituciones jurídicas que conforman esta	► El estudiante estará en capacidad de interpretar la importancia del Derecho laboral individual como instrumento jurídico	2. Argumentar ante clientes o autoridades el valor constitucional, legal y práctico de las normas laborales y la primacía de la realidad frente a la

Identificar estructuras argumentativas coherentes y transmitir las a través de la utilización de técnicas argumentativas idóneas que atiendan a las reglas del Derecho y de la ética.		<p>asignatura;</p> <p>► Argumentativas, El estudiante será capaz de construir un argumento lógico-jurídico que sustente las interpretaciones que hace del mundo del derecho del trabajo y de la seguridad social</p> <p>► Comunicativas, Por medio de las diferentes estrategias pedagógicas, el alumno desarrolla sus capacidades de comunicación escrita y verbal;</p>	mediante el cual se logran relaciones entre empleados y empleadores más equitativas, con gran impacto en la industria y el comercio y logrando de esta manera contribuir a la paz y armonía social.	formalidad contractual.
VALORACIÓN	NO CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE

Elaboración propia a partir de los microcurrículos analizados e lcfes, (2017).

Del análisis de las competencias específicas en Comunicación jurídica de los microcurrículos frente a Marco Prueba Saber Pro 2017, se obtuvieron los siguientes resultados.

La UDA no evidencia en su microcurrículo competencias específicas relativas a la comunicación jurídica, en los términos de la referencia. La ULB si evidencia competencias específicas referidas a la comunicación jurídica en términos equiparables a los del Marco de referencia de la Prueba Saber Pro. La CECAR, prevé la competencia específica similar para el referente Interpretar normas en atención a la iusteoría propia del sistema jurídico colombiano actual, pero no, para la competencia específica Identificar estructuras argumentativas coherentes y transmitir las a través de la utilización de técnicas argumentativas idóneas que atiendan a las

reglas del Derecho y de la ética. Finalmente, la UMNG tiene competencia específica paralela para segunda, pero no para la primera.

Capítulo IV

Conclusiones y recomendaciones

La investigación permitió elaborar una serie de conclusiones y recomendaciones que dan desenlace a la investigación. A continuación, se exponen.

7 Conclusiones

Entre otras, se pudo concluir que la asignatura se encuentra individualizada por los aspectos hallados en los microcurrículos pese a la disparidad en la forma de nombrar el documento (syllabus, contenido programático y plan de aula). Los documentos en análisis confluyeron en la intencionalidad del instrumento a pesar de su denominación.

Al respecto es oportuno señalar que la elaboración de microcurrículos supone la articulación del instrumento con otros dos, el meso y el macro currículo. Cualificar estos documentos con un nombre diferente al de microcurrículo sugiere desligamiento con la teoría curricular en la que tanto el mesocurrículo como el macro currículo direccionan para aquel la ejecución de políticas educativas locales y nacionales.

Desde el aspecto formal, la investigación permitió evidenciar ausencias en las caracterizaciones de la asignatura en algunos microcurrículos. La ausencia de descripción de la asignatura, su justificación, sus objetivos, la metodología, las estrategias didácticas o las competencias, priva a la comunidad académica de valiosa información para cursar la asignatura, satisfacer las expectativas que sobre ella haya y despoja al documento de su carácter.

Se observó que varios microcurrículos enuncian girar en torno a marcos como paz duradera, globalización, TIC y transversalización de contenidos con otras áreas del derecho, pero no desarrollan esos enfoques en sus contenidos o competencias. Tal hallazgo permite concluir que los documentos con estas características se pueden tornar en incompletos o incoherentes.

El número de créditos establecidos para la asignatura no son iguales en todas las facultades. Este hecho repercute en la cantidad y posiblemente en la calidad de conocimientos a adquirir por parte del educando porque aquellos ligados a la intensidad horaria de la asignatura. Las facultades de derecho que ofrecen en su programa la asignatura con intensidades horarias menores a la promedio (4 horas por semana) tendrán menos tiempo disponible para abarcar contenidos tan extensos como los que se analizaron.

El contenido que hila la intencionalidad de la formación laboral en países miembros de la OIT y que no se halló en ninguno de los microcurrículos fue el Trabajo decente. Como se enunció en la justificación de la investigación, esta organización esperaba que los estudiantes de derecho laboral se formaran con los presupuestos de este referente por su alcance, importancia y contenido. El otro tanto sucedió con la formación en contenidos actitudinales. Ningún microcurrículo hizo alusión a este tipo de contenidos que sin duda hacen parte de la formación integral esperada para el profesional del derecho.

De los 352 artículos que conforman el C.S.T., los microcurrículos no incluyeron 186 en sus contenidos. Temas como enfermedad profesional, accidente de trabajo y pago de la pensión, tal

vez, hagan parte de otras asignaturas como seguridad social. Otros contenidos como legislación particular para trabajadores de empresas mineras del Chocó y asistencia médica en la Zona bananera, explicarían a media ración su ausencia en microcurrículos de Bogotá y la Costa Caribe. Sin embargo, contenidos como cláusulas ineficaces, prestaciones renunciables, sanciones disciplinarias, salario variable, jornal y sueldo, no obraron en los microcurrículos analizados a pesar requerirse su consulta frecuentemente.

En cuanto a las competencias ha de señalarse que la generalidad es el cumplimiento parcial con respecto al referente del Icfes. En los documentos se evidencia ausencia de competencias específicas con respecto a los evaluados en las pruebas Saber Pro. Aunque el objeto de este trabajo no permita afirmar que la ausencia de competencias específicas en los microcurrículos impacten los resultados de las pruebas Saber Pro y el ejercicio profesional, si puede decirse que las facultades no desarrollarían competencias que no tienen previstas. El no desarrollo de algunas competencias específicas pudiera causar pobres resultados en las Pruebas Saber Pro y menos cabo en la calidad educativa.

Hallar convergencias en los microcurriculares en la asignatura derecho laboral individual puede contribuir al trazo de tendencias en la formación laboral, por lo menos para las facultades que hicieron parte de la investigación. De otro lado, hallar contenidos divergentes no representa impertinencia de contenidos o desuso de normas.

Los contenidos convergentes favorecen el diálogo de saberes de las diferentes comunidades académicas en razón a que la colectividad tiene temas en común para disertar, discutir,

enriquecer, profundizar e investigar. Estas acciones fortalecen la formación integral del educando, facilitan la movilidad estudiantil entre universidades nacionales e internacionales y aportan al cierre de brechas formativas unificando la calidad educativa.

Los contenidos divergentes producen vacíos en la formación de los futuros abogados. Igualmente, impide que miembros de diferentes comunidades educativas diserten y enriquezcan el conocimiento sobre los contenidos que en principio deben ser comunes para los estudiantes de derecho laboral en las facultades de Derecho del país. Los contenidos divergentes por disparidad en intensidad horaria o por ausencia de contenidos, hacen imposibles las homologaciones de la asignatura entre programas de diferentes facultades y vulneran el derecho a la educación no en términos de asequibilidad a la formación sino en términos de igualdad y calidad en los procesos formativos profesionales.

8 Recomendaciones

La connotación del tipo de asignatura como teórico o teórico práctica tiene una profunda repercusión en la preparación de los abogados puesto que contenidos referidos a elaboración o corrección de liquidaciones de salarios insolutos, cálculo de valores correspondientes a acreencias del empleado, liquidaciones de prestaciones sociales o elaboración de contratos laborales son de tipo evidentemente procedimental. Condicionar el aprendizaje de contenidos teórico – prácticos al tipo meramente conceptual limita al estudiante en el espacio académico en que desarrollará mejor la competencia del saber hacer.

Lo microcurrículos enunciaron intereses o enfoques particulares: Una paz duradera, la globalización, la estabilidad laboral y otras más, pero no se evidenció transversalización con los contenidos y competencias, lo que genera documentos incoherentes o incompletos. Se recomienda la articulación de los enfoques con los contenidos y competencias de la asignatura.

De acuerdo con la extensión de la asignatura es recomendable procurar su estudio de forma independiente de otras asignaturas como Seguridad social o Derecho colectivo. De la misma manera es aconsejable evidenciar prerrequisitos y correquisitos para cursarla.

Es aconsejable para todas las universidades la revisión de contenidos no incluidos en los microcurrículos y que son de constante consulta, tales como cláusulas ineficaces, prestaciones renunciables, sanciones disciplinarias, salario variable, jornal y sueldo.

También resulta conveniente que las facultades revisen el alcance de las competencias específicas de la asignatura con el fin de acercarse un poco más a las proveídas por el Icfes, en aras de direccionar la educación jurídica a los estándares previstos por el Estado.

Es recomendable la revisión de los microcurrículos en cuanto al diligenciamiento de sus formatos teniendo en cuenta que en varios de ellos se evidenció casillas vacías.

Por último, este trabajo invita a la realización de nuevas investigaciones que respondan a otras inquietudes que surgieron en su desarrollo como:

¿Qué efectos genera la exclusión de contenidos de la asignatura derecho laboral individual en los microcurrículos de la asignatura al amparo del perfil profesional y la autonomía universitaria?,

¿Qué beneficios y qué perjuicios pueden derivarse de la estandarización de contenidos y competencias específicas en asignaturas como derecho laboral individual?, y,

¿Hasta qué punto la estandarización de contenidos y competencias vulnera la autonomía universitaria en los centros académicos?

Bibliografía

- Aguerrondo, I. (2009). *Unesco* . Obtenido de <http://www.ibe.unesco.org/es/recursos:>
<http://www.ibe.unesco.org/en/services/publications/ibe-working-papers.html>
- Banco de la República de Colombia. (12 de junio de 2017). *www.banrep.gov.co*. Obtenido de
<http://www.banrep.gov.co/economia/pli/bie.pdf>
- Bayuelo, P. (2015). La educación y el Derecho en torno a un nuevo paradigma transformador. *Justicia*, 167-184.
- Blanco, F. (1994). *La evaluación en la educación secundaria*. Salamanca: Amarú.
- Bloom, B., & Al., e. (1971). *Taxonomía de los objetivos de la educación: la clasificación de las metas educacionales : manuales I y II*. Buenos Aires: Agencia para el Desarrollo Internacional (A.I.D).
- Boza, B., y Del Mastro, F. (2009). Formación en valores: ¿responsabilidad de la Facultad de Derecho? (P. U. Perú, Ed.) *Revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú* (62), 191-216.
- Carretero, M. (2000). Constructivismo y educación. *Reseñas educativas*, 1-6.
- Choy, E. (2010). Formación por competencias en las facultades de ciencias contables de las universidades públicas en el Perú. *Quipukamayoc* | *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 173-189.
- Coll, C., & Gallart, S. (1987). La importancia de los contenidos en la enseñanza. *Investigación en la escuela*, 19-27.
- Congreso de la República de Colombia. (10 de agosto de 1950). Decreto Ley 2663 de 1950. *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial 27.407. Obtenido de
http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 1992). Ley 30 de 1992. *Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 40700. Obtenido de www.mineduccion.gov.co:
www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86437_Archivopdf.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (8 de febrero de 1994). Ley 115 de 1994. *Por la cual se expide la Ley General de Educación*. Bogotá: Diario Oficial 41.214.

- Congreso de la República de Colombia. (14 de octubre de 2009). Decreto 3963 de 2009. *Por el cual se reglamenta el Examen de Estado de Calidad de la Educación Superior*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 46502.
- Congreso de la República de Colombia. (13 de julio de 2009). Ley 1324 de 2009. *Por la cual se fijan parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, se dictan normas para el fomento de una cultura de la evaluación, en procura de facilitar la inspección y vigilancia del Estad*. Bogotá D.C.: Diario Oficial 47.409.
- Consejo Nacional de Acreditación República de Colombia. (20 de 06 de 2018). Facultades de Derecho en Colombia. Colombia. Obtenido de Consejo Nacional de Acreditación República de Colombia: <http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>
- Corporación Universitaria del Caribe. (06 de junio de 2017). Plan de Aula Derecho laboral individual. Sincelejo, Sucre, Colombia.
- Deriabina, V. (2007). *Assessing the political science curriculum in post-soviet Era: a case of Ukraine*. Charlotte, N.C.
- DeSeCo. (2000). *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*,. background paper, OCDE.
- DeSeCo. (2005). *The definition and selection of key competencies*. OCDE.
- Eltiempo. (14 de abril de 2016). *Eltiempo.com*. Recuperado el 2017, de Eltiempo.com: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16563244>
- Figueredo Báez, Y. D. (8 de junio de 2016). Análisis documental de dos proyectos curriculares para la formación en ciencias naturales de profesores de preescolar y primaria. Bogotá D.C., Colombia.
- Frade, L. (2009). *El desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta bachillerato*. México D.F.: Inteligencia Educativa.
- Gallegos, R. (2001). Educación holista para el S. XXI. En R. Gallegos, *Una visión integral de la educación* (págs. 1-17). Guadalajara: Fundación internacional para la educación holista. Obtenido de <file:///C:/Users/DOCENTE.SEPULVEDA111/Downloads/Ramon%20Gallegos%20->

- %20Educacion%20Holistas%20-
%20Educacion%20holista%20para%20el%20siglo%20XXI.pdf
- García, J. (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-24.
- García, M. (12 de diciembre de 2014). El Espectador. Recuperado el 2017, de El Espectador: <http://elespectador.com/opinion/abogados-y-sociologos-columna-532845//>
- Gómez, G. (2008). La pedagogía tradicional en las facultades de Derecho en Colombia. *Via Iuris*, 105-109.
- González, E. (01 de diciembre de 2012). Fundamento teórico y metodológico del microcurrículo. *Fundamentos teóricos y metodológicos del microcurrículo*. Ocaña, Norte de Santander, Colombia: Sin Editorial.
- González, J., & Santamaría, R. (2013). Calidad y acreditación en la educación . *Educación*, 131-147.
- Icfes. (Diciembre de 2017). Marco de referencia Saber Pro. *Derecho Módulos de Investigación Jurídica, Gestión del Conflicto y Comunicación Jurídica*. Bogotá.
- Jeréz, H. y. (2015). *El diseño de Syllabus en la educación superior: Una propuesta Metodológica*. Santiago: Ediciones Universidad de Chile.
- Leyva Botero, S., Muñoz Yi, P., Fortou, J., Preciado, A., & Ramírez, M. (2013). *La Ciencia Política en Colombia: ¿una disciplina en institucionalización?* Medellín: Pregón SAS.
- López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 167-179.
- Ministerio de Educación. (24 de Febrero de 2010). Instituciones de Educación Superior (IES). *Instituciones de Educación Superior (IES)*. Colombia. Recuperado el 6 de Abril de 2015, de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-217744.html>
- Monroy, G. (junio de 1999). *www.Scielo.org.co*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05791999000100008
- Núñez, L. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). *Opinión jurídica*, 109-124.
- Ocampo Cantillo, J. J. (2012). Estudio documental sobre la enseñanza del derecho. *Revista Nacional de Investigaciones*, 150.

- Organización Internacional del Trabajo. (27 de Junio de 1999). <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. (J. Somavía, Ed.) Recuperado el 10 de julio de 2018, de Memoria del Director General: Trabajo decente: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Osorio, A. X. (01 de Junio de 2013). Hacia la excelencia en la educación jurídica. *Revista Vniversitas*(126), 11-14.
- Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015 Nivel Nacional. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. (D. O. 49523, Ed.) Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/w3-article-351080.html>
- Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Ecómicas*, XV(1), 145-165.
- Roncancio García, A. D., Mira, G., & Muñoz , N. (2015). The learning styles in accounting: estudio de caso de la Universidad Militar Nueva Granada-COLOMBIA. *XXII International conference on learning*. Madrid: Common Ground Publishing Iberoamérica.
- Roncancio, A., Mira, E., & Muñoz, N. (2017). Las competencias en la formación del profesional contable. Una revisión de las posturas institucionales y educativas en Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económica: Investigación y Reflexión*, XXV(2), 83-103. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.3070>
- Roncancio, Á., Mojica, H., & Villamil, D. (2015). Las competencias de formación en contabilidad, el caso de Colombia. *Revista Finnova*, I(1), 43-59. Recuperado el 24 de diciembre de 2016, de <http://campusvirtualcsf.org/Finnova/index.php/finnova/article/view/5>
- Sampedro, J. (25 de mayo de 2016). *ambitojuridico.com*. Obtenido de [ambitojuridico.com: https://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Educacion-y-Cultura/colombia-clama-por-abogados-formados-con-perspectiva-moral-y-etica.cshtml](http://ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Educacion-y-Cultura/colombia-clama-por-abogados-formados-con-perspectiva-moral-y-etica.cshtml)
- Sánchez, S. (17 de 04 de 2013). Los contenidos de Aprendizaje. UAEMEX. Recuperado el 10 de julio de 2018, de www.seduca2.uaemex.mx/ckfinder/uploads/files/los_contenidos_de_ap_-1-_.pdf

- Serrano , J., & González, A. (2016). La incidencia del modelo de la educación superior y la intervención estatal en la calidad de la educación superior en Colombia. *Prolegómenos [online].*, 9-13.
- Serrano Espinoza, Z. (23 de octubre de 2015). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de <file:///G:/TRABAJO%20DE%20GRADO/Análisis%20documental%20de%20los%20argumentos%20sobre%20política%20educativa%20zULEMA%20sERRANO%202016.pdf>
- snies.mineducacion.gov.co. (17 de 06 de 2018). <https://snies.mineducacion.gov.co>. Obtenido de <https://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa#>
- Somavía, J. (1999). *OIT*. Obtenido de <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Tinto, J. (29 de junio de 2013). *Redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Tobón, S. (2008). Formación Basada en Competencias. *Grupo Cife*.
- Toscano Paniagua, M. D. (2010). *UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO*. Obtenido de <http://dieumsnh.qfb.umich.mx/>
- Tuning, P. (2007). *América Latina, Reflexiones y perspectivas de la ES en AL. Informe final*. www.tuning.unideusto.org/tuningal. Obtenido de www.tuning.unideusto.org/tuningal.
- Universidad del Atlántico. (21 de abril de 2017). Universidad del Atlántico. *Sílabo Derecho Laboral Individual*. Obtenido de <https://www.uniatlantico.edu.co/uatlantico/sites/default/files/docencia/facultades/pdf/ciencias-juridicas/Laboral%20Individual..pdf>
- Universidad Libre. (Enero de 2016). *Universidad Libre*. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/>
<http://www.unilibre.edu.co/derecho/images/stories/botones/pdfs/2,4.pdf>
- Universidad Militar Nueva Granada. (2015). *Manual para la elaboración del trabajo de investigación de las maestrías en Derecho*. Obtenido de <file:///G:/TRABAJO%20DE%20GRADO/MANUAL%20PARA%20LA%20PRESENTACION%20DE%20LOS%20TRABAJOS%20DE%20GRADO.pdf>
- Universidad Militar Nueva Granada. (2017). Contenido programático. *Contenido programático derecho laboral individual y colectivo*. Cajicá, Cundinamarca, Colombia.

Zabala, A. (2000). *Como enseñar*. Barcelona: Graó.

Zapata, M. (2005). Secuenciación de contenidos y objetos de aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, 1-39.

Anexo 1

(Modelo carta de invitación para participar en la investigación)

Bogotá, D.C. 24 de octubre de 2017

Doctora:
BERÓNICA NARVÁEZ MERCADO
DECANA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CECAR

Asunto: Investigación Microcurricular Derecho Laboral Individual. Consentimiento Informado.

Señora Decana, reciba mi cordial saludo. Mi nombre es Álvaro Ernesto Pulido Reyes. Soy catedrático del Área de Derecho Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C., sede Campus Cajicá y Maestrante de tercer semestre en la Maestría en Educación de la misma casa de estudios.

Actualmente me encuentro adelantando trabajo de investigación como requisito para optar el título de Magíster en Educación. Éste versa sobre convergencias y divergencias de los temas inmersos en los microcurrículos o syllabus de la asignatura en comento.

Para efectos de lo anterior, respetuosamente suplico a la Señora Decana, se sirva solicitar a quien corresponda, una copia física y/o digital (formato PDF), del microcurrículo de la asignatura Derecho Laboral Individual, (vigencia segundo semestre 2017), para que me sea entregada o enviada a mi mail.

El microcurrículo será objeto de comparación metódica junto con similares de otras universidades con el fin de encontrar temáticas ausentes o concomitantes en unos u otros documentos. Los objetivos particulares de la investigación determinarán tendencias en la inclusión de temas de estudio y la evidencia de ausencia de temas de estudio en la asignatura de cada facultad.

En el marco del rigor investigativo me comprometo a usar el documento, exclusivamente para los fines señalados y guardar con celo la información y los formatos suministrados. Los hallazgos del trabajo de investigación serán compartidos con las facultades participantes mediante documento escrito que se hará llegar a la Oficina de Decanatura, tan pronto como se encuentre disponible.

Sin otro particular y augurando todos los éxitos en su gestión, me suscribo en espera su invaluable colaboración.

Atentamente,

Abg. Álvaro Ernesto Pulido Reyes
Especialista en D. Administrativo
Maestrante en Educación UMNG
E-mail: alvaro.pulido@unimilitar.edu.co / alvaropulido@hotmail.com
Cel: 350 628 2222

(Respuesta a la invitación)

Buenas tardes Dr. Pulido.

A través del presente se le adjunta plan de aula actual, de la asignatura Derecho Laboral Individual, para lo pertinente.

Atenta a comentarios,

Mónica Mendoza

Coordinadora Derecho Laboral

Corporación Universitaria del Caribe -CECAR

El 25 de octubre de 2017, 11:08, BERONICA NARVAEZ MERCADO <beronica.narvaez@cecar.edu.co> escribió:

Cordial saludo Sr Pulido

Es para nosotros un gusto poder colaborar con su investigación, me permito contactarlo con la Dra. Mónica Mendoza nuestra Coordinadora del Área de Derecho Laboral quien está autorizada para suministrarle la información requerida y a su vez con el Dr. José Manotas, Director de nuestro Centro de Investigaciones Socio jurídicas, Magister en Derecho laboral precisamente, quien también puede apoyarlo en su gestión académica.

A sus órdenes.

Berónica Narvárez Mercado, MBA.

Decana (E) Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Candidata a Doctora en Derecho, Universidad Libre
Directora de Línea de Investigación de Derecho Privado
Centro de Investigación Socio Jurídica
Corporación Universitaria del Caribe CECAR
Teléfonos: 2801412 - 2804017
Cel. [3016351156](tel:3016351156)
Sincelejo, Sucre, Colombia

