

EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES MEDIOAMBIENTALES EN COLOMBIA.

Jiseth Epe Sarria¹

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

RESUMEN

En este artículo se destaca las competencias laborales las cuales son denominadas como las actitudes, aptitudes y comportamientos que los seres humanos han desarrollado de forma intrínseca y extrínseca, destacando también las acciones que han implementado para dar solución a las problemáticas ambientales causados por los mismos, donde día a día se desechan toneladas de basuras por vertederos y zonas sanitarias de forma inadecuada, las cuales ha desencadenado variedad de posibles daños al medio ambiente colocando en riesgo la vida de las personas y de todo ser viviente. De esta manera se abordará las competencias laborales en el ámbito medio ambiental para evidenciar si Colombia es un país donde las personas contribuyen a esta temática.

Palabras claves: Competencias, medio ambiente, seres humanos, residuos, organizaciones.

ABSTRACT

This article highlights labor competencies which are referred to as the attitudes, skills and behaviors that human beings have developed in an intrinsic and extrinsic way, also highlighting the actions they have implemented to solve the environmental problems caused by them, where every day tons of garbage are disposed of by landfills and sanitary areas of inadequate form, which has triggered a variety of possible damages to the environment, putting at risk the lives of people and of every living being. This will address labor competencies in the environmental field to show if Colombia is a country where people contribute to this issue.

Keywords: competence, environment, human being, waste, organizations.

¹ Estudiante del programa de Psicología. Este artículo de reflexión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Pasantía Internacional "Talento Humano" dentro del convenio académico entre la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali Colombia), con la Universidad QLU Quality Leadership University (Panamá). Contacto: jisethsarria@gmail.com

1. INTRODUCCION

La construcción de las competencias laborales en el ser humano es de gran importancia, ya que estas se desarrollan en cada individuo de forma diferente, conllevando a que cada persona a través de diferentes experiencias, contextos e intereses, genera variedad de herramientas ya sea conceptuales y comportamentales donde se desarrollan habilidades para llevar a cabo diferentes funciones que aporten al campo organizacional.

Con base a lo anterior, las personas que se desenvuelven en áreas para conservar la parte medioambiental, deben tener como principal objetivo, variedad de conocimientos sobre la importancia de los residuos que la humanidad desecha a diario, también tener compromiso y actitud hacia esta labor, propiciando estrategias que ayuden a darles nuevos usos a los residuos e implementar maneras de desintegrarlos de diversas formas o generando nuevos productos, en tanto que, el proceso implementado no sea perjudicial para la naturaleza.

En la actualidad, mucho se ha dicho de las nuevas tendencias que se han ido originando para crear nuevas estrategias y nuevos productos en base de los desechos que día a día como seres humanos no necesitamos, ya que, residuos como empaques de objetos, bolsas, botellas y utensilios plásticos además de desechos orgánicos y desperdicios, entre muchas otras consideradas ya como basuras también, se debe agregar la mala

distribución para la clasificación de las mismas por parte de las empresas recolectoras de basuras, el desinterés por las buenas prácticas de reciclaje en los hogares y la falta de cultura para mantener las calles, vertederos de aguas, ríos, lagos, parques, espacios comunitarios aseados y limpio. Todo lo anterior, ha conllevado a formar acumulaciones de residuos en diferentes partes del mundo y se ha convertido en un foco de contaminación dando pie a posibles apariciones de enfermedades que ponen en riesgo la salud y la vida de la comunidad.

Este tema ha causado diferentes llamados a la sociedad y ha generado la realización de diferentes debates, reuniones, foros y mesas de diálogo, para combatir la problemática y los daños que cada día le causan al planeta. Ante la situación, se evidencia, gran variedad de grupos de personas, que han tomado la problemática como oportunidad de posibles fuentes de trabajo, manifestando las competencias que las personas han adquirido en el transcurso de su vida, las cuales aportan al desarrollo de las organizaciones y al mantenimiento oportuno del medio ambiente causando un impacto favorable, tanto en la economía como en ayudar a darle solución a la problemática de contaminación ambiental y disminución a las tasas de desempleo, convirtiendo el tema de los residuos como nuevos productos, con diversidad de formas para darle un adecuado uso.

Colombia es uno de los países donde diferentes personas han utilizado sus competencias laborales para crear o

trabajar en organizaciones donde su principal objetivo es la conservación de la naturaleza, mostrando en el mercado, variedad de productos hechos con lo que comúnmente se le llama basura.

2.LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL SER HUMANO

Como seres humanos, somos poseedores de variedad de capacidades y pensamientos, que nos permiten tener actos que se desarrollan en el transcurso de la vida y se adquieren a través de las experiencias. Nos dice Araque y Rivera (2005), que las diferentes destrezas que se aprenden se dan a través de los momentos que se han vivido desde la niñez, dando relación con todo lo que se rodea como, objetos que se tienen contacto, interactuar con el otro y el medio ambiente en el que el ser humano crece. A raíz del tiempo cada individuo potencializa sus capacidades y sus conocimientos, siendo este de su interés donde las capacidades que posee las coloca a practica en variedad de momentos y contextos en que requiera. En tanto al conocimiento, los desarrolla a través de las experiencias y también por medio del ámbito educativo, como lo señala Moreno (2012), el cual infiere que la formación académica es de gran importancia para que el ser humano se complemente a través del campo científico y tecnológico con un mayor grado de conocimiento logrando un adecuado alcance obteniendo un perfil idóneo para el campo profesional.

Desde algunos campos educativos les enseñan a los jóvenes a descubrir las

competencias que pueden llegar a desarrollar, así lo propone Lasida, (2004), el cual afirma que a los jóvenes les enseñan a través de diversas metodologías, entre estas el aprender haciendo, que corresponde a una técnica para confirmar las aptitudes y actitudes de cada persona, teniendo pequeñas experiencias para saber si se le dificultad realizarla y si posee la capacidad de desarrollarla.

A medida de los años 80, se generó un cambio significativo en el área organizacional, donde se estableció la importancia de la mano de obra, es decir, las personas y los recursos que estas poseen para brindar a las empresas, conocidas como las competencias laborales, para Galdeano y Valiente(2010) en su artículo nombrado: competencias profesionales, comparten que se ven divididas en tres campos, los cuales constan de las destrezas, actitudes y la forma en que la persona se desenvuelve en un área laboral, demostrando la capacidad de obtener la competencia profesional y tomar decisiones de forma autónoma, por medio del conocimientos adquiridas a través de sus propias experiencias y vivencias complementándose con el campo educativo.

Dado a lo anterior, Las competencias son desarrolladas por cada individuo, y para García, Rubio y Lillo (2003), están divididas en dos campos, las primeras se relacionarían con las capacidades, en el cual se destacaría la parte cognitiva, de aptitud, la interacción con el otro, y la fisionomía, en segundo lugar, habla de la parte por los intereses, la

forma actitudinal, las necesidades, las cuales ayudan a que el ser humano conforme y crezca en las competencias que desea implementar en su vida haciendo que prospere en ellas, convirtiéndose este tema, como la herramienta fundamental para que el ser humano realice las funciones adecuadas en el área laboral. En tanto, en el seminario internacional en gestión de talento humano, visto en la ciudad de Panamá, la facilitadora Armuelles (2019) expone el modelo de saberes de los seres humanos, el cual refiere que está compuesto por 4 puntos, indicando como primera instancia los conocimientos, planteando que son adquiridos a través de estudios y experiencias que acoge la persona, luego da lugar en segunda posición a las destrezas donde comparte que son el resultado que se obtiene cuando se aplica un conocimiento, convirtiéndose en parte de comportamiento habitual del ser humano, en la tercera ubicación señala las habilidades como el aptitud de cada individuo haciendo referencia a las destrezas y en cuarto lugar hace referencia a las actitudes la cual explica que es la comportamiento que toma la persona ante la situación dada visto que las ideas que exponen variedad de autores frente a que son y que se componen las competencias en el ser humano, así como lo que conlleva a forjarlas para desarrollarse en el ámbito laboral, hace referencia a que son adquiridas a través del proceso de crecimiento tanto fisiológico como cognitivo, basado en experiencias y reforzadas con conocimientos dados por la academia.

El ser humano crece y busca la manera de ingresar a una organización la cual, está construida con diversidad de personas poseedoras de diferentes competencias, culturas y creencias, las cuales juegan un papel de importancia en la medida que brindan sus servicios al área organizacional, para Mejía y Bravo (2010) la competencia se deriva de las capacidades que posee la persona para realizar la labor asignada, generando que la empresa alcance sus objetivos, es decir que todas las habilidades que posean las personas no son cruciales para la organización, sino solo aquellas que se ven encaminadas a aportar y dar avance a la empresa.

Las organizaciones evalúan a cada individuo por diferentes métodos para así cerciorarse de que la persona que requieren tenga las herramientas necesarias que ayudaran a cumplir con los objetivos de la empresa. Para seleccionar el personal que puede ingresar a formar parte de la entidad, los procedimientos varían según la propuesta laboral ofertada, donde la compañía debe poseer estrategias y métodos para seleccionar al candidato que demuestre las competencias idóneas para desarrollar el cargo, en el trabajo de Gil (2007), señala que los individuos presentan variedad de test, entrevistas de experiencias, variedad de evaluaciones, documentos de soporte, en donde se evidencian las capacidades, habilidades, conocimientos que estos poseen y que les permite evidenciar a la entidad, que realmente poseen los recursos necesarios para desarrollar la labor que se les asigne

de forma idónea tratando de llevar a la institución a una prosperidad en su campo.

El escoger la profesión en que el ser humano pretende ejercer toda la vida, es crucial tanto en la vida de esa persona, como en la parte organizacional, los individuos y su fuente de competencias aportan triunfos a las grandes empresas, Pfeffer (1996), Señala que el éxito de cada empresa se debe a la parte competitiva de cada persona que integra la organización, lo que convierte este tema en un factor fundamental ya que dependen de como elaboren y desarrollen la productividad necesaria, las organizaciones tienen reconocimiento y posicionamientos, las cuales consiguen lograr las metas propuestas en un tiempo determinado. El recurso de la mano de obra es crucial para las empresas, por ende, estas deben cuidar de ellos estableciendo armonía entre la parte laboral y la satisfacción de sus necesidades dado que, al generarse conflictos entre estas partes, las actitudes en el ser humano podrían variar y sus intereses también.

Robbins (1998) comparte que los empleados satisfechos en su área laboral, tiene menor grado de ausencias y de incapacidades, y para una empresa esto es factor fundamental, ya que la mano de obra de los seres humanos es necesaria y al faltar o poseer una actitud inadecuada en el área donde actualmente se desempeña, colocaría en riesgos la labor la cual se le tiene asignada, hay que mencionar que Para Davis y Newstrom (1999) a partir de la insatisfacción, se despliegan variedad de sentimientos que conllevan a que

realicen tareas de forma incorrectas, también la situación podría llevar a conducir a crear conductas inapropiadas con sus mismos compañeros de trabajo, creando situaciones de posibles conflictos y discordias causando un mal ambiente en el lugar, contagiando poniendo en riesgo al resto de personas y conllevándolas a generar inconscientemente la realización de productos o de sus tareas de forma errónea por las distracciones de posibles sensaciones de malestar.

En el mundo laboral, las estrategias implementadas tanto en las empresas como en los seres humanos son diversas, en el campo organizacional se requiere que en todos los ámbitos se sobresalga para continuar con el objetivo de la empresa y a la vez generar la capacidad de justificar los puestos de trabajos dados, es entonces donde los seres humanos deben seleccionar sus capacidades de mayor interés para desenvolverlas en el área donde saben que tendrán mayor éxito y comodidad, dando prioridad a aquellas habilidades y capacidades e intereses que puedan contribuir a la organización.

Las tendencias de empresas en la actualidad están compuestas por las grandes compañías que son reconocidas por sus años de trayectoria en el mercado, generando situaciones de competencias entre varias que manejan productos en común, por otro lado, se observan diferentes propuestas que han ayudado a crear modernas organizaciones que a través del tiempo se han ido teniendo acogida para formar instituciones novedosas, así mismo un gran número de

organizaciones de la nueva generación, se basan en tener como materia prima, los desperdicios que millones de personas desechan a diario, creando así un mercado laboral e innovador ante la sociedad actual.

En este nuevo siglo para la humanidad, la toma de conciencia frente al tema ecológico se ha hecho más viral y mucho más fuerte creando grupos sociales donde la protección y conservación del área ambiental, es un interés que nace de la persona, poniendo en práctica diversas formas para contribuir a la conservación de la vida animal, disminuir la contaminación ambiental, descender los niveles de desempleo y atenuar los riesgos de proliferación de enfermedades, creando así una manera de transformar el campo de trabajo habitual que comúnmente se conocía de las organizaciones, dando pie para proponer novedosas instituciones que generan un adecuado ámbito laboral que toman este tema como un opción la cual ayudaría a todo el planeta en diferentes ámbitos, teniendo en cuenta que las personas que participarían en estas organizaciones serían con aptitudes y actitudes en pro del medio ambiente.

3. LAS COMPETENCIAS MEDIO AMBIENTALES EN LAS ORGANIZACIONES.

En el anterior apartado se destaca en que consiste las competencias laborales y la importancia de las mismas en la vida de cada ser humano y para las organizaciones, de igual forma se resalta que el tema de habilidades y competencias en el ser humano, se comprende como un

factor importante a la hora de optar a postularse a una oferta laboral. Cada sujeto tiene características diferentes, lo que implica desarrollar sus propias herramientas para destacarse en un trabajo, es así que “las diferencias individuales son los atributos personales que varían de una persona a otra, pueden ser físicas, psicológicas, emocionales”. (Hellriegel y Slocum, 2009, P.36) así las personas poco a poco obtienen diversas destrezas dependiendo de aspectos como sus experiencias y sus intereses, además las empresas requieren personas con ciertas características específicas para cada área establecida.

En estos tiempos actuales, Mejía y Montoya (2010) señala que las organizaciones buscan formas de viabilidad para emprender y de sostenibilidad, generando variedad de tareas como con el objetivo de conseguir un mantenimiento económico en base a la productividad y para descubrir las competencias que los seres humanos tienen y le pueden aportar a las organizaciones que se basen en temas medioambientales, Se deben realizar procesos de selección que impliquen variedad de entrevistas, diversas pruebas y simulacros, así lo refiere Vecino (2012) el cual plantea su trabajo presentado para obtener el título de Magister en gestión ambiental, el cual plante que a través de un proceso de selección, se evidencia las habilidades, las posibles actitudes, los conocimientos y la competitividad, siempre con la visión de proteger el medio ambiente dado a el tema de proliferación de contaminación.

En tanto al proceso de selección es el encargado de demostrar los niveles de responsabilidad que las personas poseen frente a la cultura de cuidado medioambiental, el compromiso que tiene en disminuir las tasas de contaminación y las estrategias que propone para reducir, reciclar, reutilizar, haciendo aportes a la disminución de acumulaciones de residuos que afectan la parte medioambiental.

Por otro parte Escobar (2005) nombra diferentes tipos de evaluaciones por competencias, siendo la de primer orden el método de evolución 360, el cual consiste en un cuestionario con variedad de preguntas donde se clasifica como una evaluación integral, para medir, evaluar, diseñar, servir y generar una retroalimentación. Por otro lado, también nombra el método de assesment center, teniendo como objetivo medir la aptitud y actitud del ser humano, en base de estímulos y procesos productivos a través de varios ejercicios creando simulaciones a la realidad actual que requiere la organización, esta clase de ejercicios es observada por varias personas especialistas en la prueba, la siguiente se denomina el test de monster que posibilita medir y predecir el comportamiento laboral, el cual se basa en la agrupación de partes de varios cuestionarios creando un método de evaluación nuevo y La última prueba es el software de evaluación de competencias S.O.S.I.A. es una herramienta que mide características de la persona y su posible rendimiento en el área laboral.

Es por eso que aquellas organizaciones que se han dedicado en el mercado empresarial a interesarse en los residuos y de lo que comúnmente se le llaman basuras o desperdicios buscan perfiles con ciertas características específicas, más el concreto el compromiso y el sentido de pertenencia hacía el cuidado de la naturaleza que contribuyan al avance de la misma en el mercado y en el alcance de sus metas.

Una de las competencias que las personas manejan tiene que ver con el tema de estrategias, siendo de interés llamativo para las organizaciones. Las personas que tengan iniciativa, son bien vistas en el área laboral, Porter (2003) refiere las estrategias en una empresa son de gran aporte, pues ayudarían a la organización a tener mejor posicionamiento en el mercado, así mismo el aporte de ideas de los empleados es vital para el buen funcionamiento de las instituciones.

4.EL SER HUMANO APORTANDO AL PLANETA

Durante las últimas décadas la contaminación al planeta cada vez es más elevada, los desechos que cada día se generan conllevan a una problemática donde las maneras idóneas de deshacerse de desechos no se presentan en un tiempo mínimo, es decir es nula, dado que estas basuras acarrear efectos perjudiciales para la salud y para la conservación del medio ambiente. Para Vargas (2005) los recursos económicos y el crecimiento en las industrias generan un avance en la

humanidad, pero debido a esto para obtener los productos se genera un daño ambiental considerablemente, implicando también al sector salud, ya que la contaminación puede fomentar a la aparición de nuevas enfermedades haciendo que se promuevan riesgos para mantener un equilibrio en la vida de todo ser viviente.

El tema de contaminación es una situación que nos afecta a todos como seres humanos Lezama (2001) refiere en su artículo sobre contaminación ambiental que la problemática abarca a todos los seres vivos con capacidad de razonamiento, los cuales está regido por la toma de conciencia respecto a las decisiones que se lleven a cabo, generando una concientización frente a actos que se realicen atentando a la naturaleza y contemplando los posibles daños irremediables que se puedan ocasionar.

Cada día que pasa el medio ambiente se ve afectado por las industrias, sus procesos y las diversas formas que utilizan para obtener un producto, los cuales ocasionan daños a diversos ecosistemas y variedad de campos que componen a todo lo que se le nombra naturaleza y su medio ambiente, ya que con los diferentes procesos que estas grandes empresas realizan, crece la contaminación, también habría que mencionar que tener una apreciación del impacto que se le está generando al planeta por falta de cultura, por la dificultad para la captación de las diversas normas sociales que se encuentran establecidas para reducir los desechos y la tarea de que

conlleve a la costumbre de reciclaje es de vital importancia, debido a que las acciones van en contra del mantenimiento de la naturaleza y la preservación de la salud.

Por otra parte, las organizaciones están en el deber de proteger a sus colaboradores de toda exposición que genera daños para su salud, en el convenio de C148 sobre el

medio ambiente y el trabajo (1997) de la OIT (Organización internacional del trabajo) indica que toda industria está en la obligación de proteger la salud y la vida de toda aquella persona que preste sus servicios, generando herramientas adecuadas para mantener una oportuna seguridad en el ámbito laboral y minimizar todo aquello que conlleve a un riesgo, la prestación de servicios médicos para chequeos constantes y prevenir enfermedades de ámbito laborales, también refiere sobre el apropiado manejo para evitar accidentes de trabajo, todo estas normas hacen que las personas tengan un amparo y protección ante una entidad legal, promoviendo un adecuado desarrollo de actividades y una seguridad legal para las personas.

En el mundo varían las empresas y sus intereses algunas quieren obtener su materia prima de la naturaleza y otras quieren proteger al medio ambiente, existen variedad de grupos sociales y organizaciones a través del todo el mundo que se encuentra en la labor de amparar la protección de los ecosistemas y todo lo que les rodea, algunas hacen parte de

organizaciones promovidas por los gobiernos de cada país o entidades no gubernamentales a nivel mundial, mientras que otras son creadas por grupos de personas donde su pasión por la naturaleza hizo que se unieran entre sí, entre estos grupos se encuentra:

Tabla 1.1	
<i>ENTIDADES QUE PROMUEVEN EL CUIDADO MEDIAMBIENTAL.</i>	
ORGANIZACIÓN	FUNCIÓN
PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente)	Se encarga de determinar las condiciones por la cual se encuentra el medio ambiente y los factores que le propician impactos, su labor es ser un intermediario entre la ciencia y la normatividad velando por el bienestar de ambos campos. Es la mayor organización de protección medio ambiental a nivel mundial. (Cancillería de Colombia.2019)
Greenpeace.	Basado en un grupo social ecologista a nivel mundial, se encargan de cuidar al medio ambiente denunciando, interviniendo en políticas y generando conciencia para el adecuado uso de los recursos naturales. (Greenpeace International.2019)
Amigos de la tierra.	Es la unión de 73 organizaciones que se encontraban en la misma labor, proteger el medio ambiente, defender los derechos humanos, participación en campañas, marchas para amparar a los pueblos y la naturaleza (Amigos de la tierra.2019)
IPPC(Intergovernmental panel on climate change)	Hace parte del programa de la ONU (asociación de las naciones unidas), su función se centra en observar y dar información frente a los cambio climático, para difundir informes a entidades correspondientes.(IPCC.2019)

Wwf (World Wildlife Fund)

Es una entidad no gubernamental y una de las organizaciones más grandes y principales que trabaja por el bienestar y conservación del medio ambiente, ayudando a generar una armonía entre las personas y la vida silvestre. (wwf.org.2019).

Es de importancia resaltar la labor de estas entidades porque dan pie para la unión de todas las personas que tienen los mismos ideales.

5.LAS COMPETENCIAS LABORALES MEDIO AMBIENTALES Y DIVERSIDAD DE EMPRESAS COLOMBIANAS.

En mundo laboral existe gran variedad de ofertas de empleo que constantemente ofrecen las empresas, dependiendo de las habilidades y competencias de cada persona y de la formación académica que cada quien haya adquirido, así mismo podrá postularse y tener la oportunidad de desempeñarse en aquel cargo.

En cuanto a las competencias laborales y el talento, Alles (2001) refiere que el talento ligado con el mundo de las organizaciones que vienen siendo las aptitudes, y que en esta se debe tener un conocimiento mezclándolas con características personales para mostrar un desarrollo.

Por otra parte, el bienestar psicológico y emocional es otro factor de importancia porque de este depende gran

parte del avance en las tareas asignadas, las diferencias individuales de cada persona es un tema que atrae la atención, dado que cada ser humano es único, dependiendo de sus intereses y de su bienestar obtienen las herramientas suficientes para prosperar en el medio en el cual desean permanecer.

En Colombia, la variedad de empresas que actualmente existen, poseen sus propias estrategias y grupos de trabajo para dar cumplimiento a búsqueda de la persona idónea que requieren determinados cargos. Pineda (2017) comparte que los principales valores que debe poseer las personas para la conservación del medio ambiente son todos aquellos que se utilizan con la humanidad, como el amor, el respeto, la responsabilidad, la conservación, la sensibilización, la participación, los cuales hacen parte de un gran listado.

Las empresas acogen estos valores y los fusionan, teniendo como resultado diferentes alineamientos que rigen a una organización, esto se evidencia en la visita a la empresa Sanofi ubicada en la torre evolution en la ciudad de Panamá, Leonel (2019), the Talent acquisition PAC (partner the latinoamerica caribeam),

expone que las competencias por las cuales se direcciona la empresa se basan en tres partes: la habilidad al cambio que consta en retar los procesos y encontrar ventajas competitivas. La segunda se direcciona al trabajo en equipo de forma transversal, la colaboración entre todos compartiendo espacios y diversidad de pensamientos dando promoción de la comunicación abierta, y por ultimo refiere al desarrollo personal donde incentivan a poseer iniciativa personal, también les brindan el acompañamiento por los gerentes para la adquisición de nuevos conocimientos o para reforzar los que han adquirido.

Esta compañía aparte de velar por el desarrollo de sus empleados, también tiene como uno de sus objetivos cuidar y preservar el medio ambiente implementando variedad de campañas algunas como que cada colaborador debe llevar su vaso para la toma de líquidos, las impresiones deben de estar justificadas, dado de que no se realice se le serán cobradas, los espacios son bastante iluminados para no hacer uso de las bombillas, implementan los botes con la señalización que se debe depositar en cada uno, durante la visita se encontró una imagen que permitió observar que el medio ambiente es un tema fundamental para los colaboradores de la empresa.

La innovación es una de las competencias laborales que hoy en día es reconocida, siendo principal fuente de la creación de modelos de negocios, para Pereira y Russo (2017) la innovación hace parte del cambio, de transformar algo que

ya estaba en función por un producto diferente, llevándolo a ser más llamativo para la sociedad, generando un contraste donde así constantemente las empresas deben estar rediseñando sus objetivos y estrategias para mantenerse en el mercado.

En la actualidad cada vez el tema de conservación de medio ambiente se hace más fundamental, algunas personas hacen caso omiso a la problemática social, mientras que otras la acogen y colaboran con la causa.

Una de las empresas más llamativas para el cuidado de la naturaleza es EcoPoop: Una empresa ubicada en la ciudad de Medellín, pensada en bienestar de la comunidad y prevención de enfermedades; el excremento de los animales doméstico, es un foco de contaminación cuando es expuesto con el aire del medio ambiente, libera gases contaminantes perjudiciales para la salud de los mismos animales y para los seres humanos. Ecopop nace de esa problemática, así lo comparte Ruiz (2019) quien explica que es una propuesta empresarial colombiana la cual busca infundir a la comunidad el manejo adecuado de las heces de las mascotas, depositándolas en contenidos especiales que luego serán tratados y se hará un adecuado uso convirtiéndolas en abono para plantas, la cual para ello establece que la empresa presta un contenedor especial para depositar las heces y que el personal recoge estos desechos con previas medidas de seguridad trasportándolos a al lugar donde inician su proceso de biotransformación, mezclándolos con

algunos productos que le ayudaran a convertirse en abono orgánico. procreando un producto de aprovechamiento para plantas y zonas verdes.

Colombia en la actualidad posee variedad de organizaciones emprendedoras donde lo que comúnmente se le llama basuras, se han convertido en una gran fuente de ingresos y aportando al sostenimiento del medio ambiente, utilizando competencias como responsabilidad, innovación, creatividad, con diversidad de actitudes, aptitudes y comportamientos que generan que hoy en día las personas encuentren en esta problemática una fuente de empleo y de apoyo a la naturaleza.

CONCLUSIÓN

En este milenio, se evidencia que existen gran parte de la humanidad que están en pro del medio ambiente utilizando variedad de estrategias para contribuir al mantenimiento de la misma, Además se resalta que el desarrollo de las competencias laborales se genera de forma única en cada persona, donde las aptitudes, actitudes y comportamientos hacen que cada ser humano sea diferente.

Las competencias se originan a raíz de las experiencias e intereses de cada persona, así lo exponen algunos autores donde comparten que desde la niñez se experimentan variedad de momentos y situaciones que el ser humano vivencia, conllevando a que poco a poco se da cuenta de las potencialidades que posee en

conjunto de las habilidades en las que se desenvuelve con más facilidad y gusto.

Dado al transcurrir el tiempo, las personas buscan la forma de mantener una calidad de vida, optando por aumentar los cocimientos haciendo uso de la academia, la cual ofrece a los seres humanos la manera de fortalecer las competencias encontradas desde las experiencias y fomentarlas para que más adelante poder aflorarlas en un ámbito laboral, donde todas las competencias adquiridas las podrá poner en práctica. Sin embargo, no todas las habilidades que posee el ser humano son necesarias para desarrollarse en el área laboral, sino que la organización solo tiene en cuenta aquellas que ayudan a lograr los objetivos de la empresa, estas las evidencian a través de procesos de selección donde implementa variedad de evaluaciones que resalten las competencias que cada persona ha adquirido. El proceso de selección con base de las evaluaciones utilizadas, son las encargadas de determinar los niveles de sentido de responsabilidad que las personas poseen frente a la cultura de cuidado medioambiental, el compromiso que tiene en disminuir las tasas de contaminación y las estrategias que propone para reducir, reciclar, reutilizar así, poder manejar el equilibrio la naturaleza.

En las organizaciones es de importancia el bienestar emocional y psicológico para desempeñar adecuadamente la labor asignada, es por eso que existen normas que amparan a los trabajadores y protegen su salud e integridad.

En el mundo se han incrementado el número de varias organizaciones que tienen como objetivo mantener a salvo el medio ambiente, algunas son voluntariados y otras si son personas contratadas con entidades gubernamentales con ciertas competencias para cumplir funciones al cuidado de la naturaleza. Hay que mencionar que, además también el ser humano ha creado variedad de empresas con grupos de personas que acoge los residuos y los convierte en nuevos productos, convirtiendo el tema de la innovación una de las principales competencias que el ser humano maneja.

Por otro lado, cabe resaltar las problemáticas que algunas entidades ocasionan cuando hacen caso omiso frente a las practicas idóneas que deben realizar, Como: la contaminación de las aguas, el desperdicio de materia prima, la mala redistribución de los desechos, la falta de utilización de material reciclable propician al deterioro de la naturaleza y muchas veces, estas empresas llevan a cabo sus funciones sin importar las consecuencias que acarrear con tal obtener su objetivo económico generando conductas que se han convertido en acciones que van en contra del mantenimiento de la naturaleza, el medio ambiente y la salud.

En Colombia existen gran variedad de empresas que generan una transformación a los residuos, implementando como objetivo la creación de un nuevo producto, utilizando el uso de diversas competencias laborales para

mantener o crear una nueva entidad diferenciándose del resto, ya que poseen la misma idea, pero cambian la forma de tenerla en el mercado.

Para finalizar, las organizaciones que se dedican al cuidado del medio ambiente, buscan competencias laborales para preservar la naturaleza, las cuales se ven enfocadas en la creatividad, la innovación, la responsabilidad y el sentido de pertenencia, hacia la naturaleza.

Referencias:

- Alles, M. (2007). Talento humano y competencias. *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.
- Armuelles, M. (2019). Selección y promoción del talento humano, desde las perspectivas de las competencias laborales organizacionales, Armuelles, M.(presidencia). Seminario internacional en gestión del talento. Quality leadership university. Ciudad de Panamá, Panamá.
- Araque, J. Rivera, N. (2005). La competencia y estimación, Colombia. *Psicología organizacional e industrial*. Bogotá, Colombia. Eco ediciones.
- Chiavenato. I. 2001. administración de recursos humanos, quinta edición, MC Graw Hill, impreso por editorial Nomos S.A. Mexico
- Cancillería de Colombia.2019. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) recuperado de:

<https://www.cancilleria.gov.co/programa-las-naciones-unidas-medio-ambiente-pnuma>
- Davis, K. Newstrom, J. (1999) Comportamiento humano en el trabajo. *Actitudes de sus empleados y sus defectos*. México D.F. México:MC GRAW.HILL/INTERAMERICA EDITORES S.A de C.V.
- Escobar, M. (2005). Las Competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, vol.21 no.96 Cali recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123923200500030002&lng=en&tlng=es.
- Friends of the Earth International. (2019). Friends of the Earth International. Recuperado de:
<https://www.foei.org/es/sobre-nosotros/visión-y-misión>
- Galdeano, C & Valiente A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&tg=es.
- García J, Rubio S y Lillo J, (2003), La evaluación de las diferencias en el trabajo. *¿Qué es la psicología en el trabajo?* España. Madrid. Editorial biblioteca nueva S.L.
- Gil Flores, Javier (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación*

- XX1, 10, ISSN: 1139-613X.
 Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=706/70601006>
- Greenpeace International. (2019). Greenpeace. Recuperado de:
<https://www.greenpeace.org/colombia/sobre-nosotros/>
- Hellriegel, D. slocum, J W. (2009). Entender las diferencias individuales, *Comportamiento organizacional*. 12a. ed. Cengage Learning Editores, México.
- IPCC. 2019. The Intergovernmental Panel on Climate Change. Recuperado de: <https://www.ipcc.ch/2019/>
- Lasida, J. (2004). Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo. *Programas de generación de competencias*. redEtis (IIFE - IDES). Argentina. Buenos aires
- Leonel, F. (2019). Selección y promoción del talento humano, desde las perspectivas de las competencias laborales organizacionales, Armuelles, M.(presidencia). Seminario internacional en gestión del talento. Quality leadership university. Ciudad de Panamá, Panamá.
- Lezama, J L. (2001). El medio ambiente como construcción social: reflexiones sobre la contaminación del aire en la Ciudad de México. *Estudios Sociológicos*, XIX(2), ISSN: 0185-4186. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=598/59819202>
- Mejía A. Montoya, A. (2010). El trabajo y la gestión del talento humano por competencias. *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Editorial Bonaventuriana. Colombia. Cali.
- Mejía, M. Bravo, M. (2010). Gestión de la competitividad sostenible en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva sistémica. *El capital humano en las organizaciones*. Colombia. Cali. Editorial bonaventuriana.
- Moreno, (2012). La construcción del conocimiento: un nuevo enfoque de la educación actual. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, ISSN: 1390-3861. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4418/441846102011>
- OIT. (1997). Organización internacional del trabajo. Convenio de C148 sobre el medio ambiente y el trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/e>

- s/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::
NO:: P12100_ILO_CODE:C148
- Pineda J. (2017). Educar en Valores Ecológicos para Cuidar el Medio Ambiente. T.S.U En Evaluación Ambiental. *Encolombia*. Recuperado de: <https://encolombia.com/medio-ambiente/interes-a/educar-valores-ecologicos-cuidar-medio-ambiente/>
- Pereira M, Russo A. (2017). Analysis of business models innovation – a multiple case study, *Innovation & Management Review*, vol. 16, no. 1, pp. 17-35 Universidades de São Paulo. São Paulo, Brasil, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=537560974002>
- Poter, M. (2003). Ser competitivos, nuevas aportaciones y conclusiones. *Competencias y estrategias, conceptos esenciales*. Ediciones Deusto. España. Madrid.
- Pfeffer, J. (1996). Como desencadenar el poder de la fuerza de trabajo. *Ventaja competitiva a través de la gente*. Barreras para hacer lo correcto. México. México D.F. COMPAÑÍA EDITORIAL CONTINENTAL. S.A. de C.V
- Robbins, S. (1998). Principios del comportamiento individual. *Fundamentos de comportamientos organizacionales*. México. México D.F: Prentice-hall Hispanoamérica, S.A.
- Ruiz.M.2019. ECO POOP La empresa que convierte los desechos de mascotas en abono orgánico. Agronegocios. Recuperado de:<https://www.agronegocios.co/tecnología/eco-poop-convierte-los-desechos-de-mascotas-en-abono-organico-2899601>
- Vargas F. 2005. La contaminación ambiental como factor determinante de la salud. *Revista española de Salud Pública*. vol.79 no.2. recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272005000200001
- Vecino, J. (2012). Competencias ambientales empresariales: definición, caracterización y aplicación. (*tesis de maestría en gestión ambiental*). Pontificia universidad javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperada de: <http://competenciasambientalesempresariales.blogspot.com/2013/06/competencias-ambientales-empresariales.html>
- wwf.2019. World Wildlife Fund recuperado de: <http://www.wwf.org/>