

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL URIBE ÁNGEL** Resolución 16727 de Diciembre 20 de Diciembre de 2010 Modificada mediante Resolución N° 201850018639 de febrero 23 del 2018

ODIGO DANE 105001005380 NIT 900412664-3 NUCLEO EDUCATIVO 915

*¡La Excelencia comienza con la convivencia!*

**PLAN DE APOYO Y PROFUNDIZACIÓN PERIODO:1/2019.**

**NOMBRE DEL DOCENTE: Sandra Patricia Menco Sánchez**

**FECHA: 2/3/2019 AREA: Tecnología GRADO: 9 grado**

**INDICADORES DE DESEMPEÑO:**

- Equilibra las competencias laborales y su importancia en un mundo.
- Utiliza los conceptos de competencias ciudadanas y laborales.
- Asume una postura crítica sobre las diversas actitudes ciudadanas y laborales del mundo globalizado.

**DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES PEDAGOGICAS A DESARROLLAR:**

**Leer el siguiente texto y analizar todas las competencias. Y sustentar cada uno de forma oral.**

**RUBRICA**

- **Porcentaje evaluación:**

**20% TRABAJO ESCRITO y 80% SUSTENTACIÓN**

- **ELEMENTOS A EVALUAR** (describir)

**Comprensión lectora y capacidad de analizar de forma coherente.**

**El entorno Empresarial y el desarrollo de competencias**

Reflexiones sobre la importancia de la educación laboral y la competitividad dentro de la organización laboral.

El término 'competencia' es el elemento articulador entre el conocimiento científico y el conocimiento técnico, para llegar a un saber-hacer.

Se resalta, además, la importancia de la formación basada en competencias, sustentada en un diagnóstico realizado entre empresarios y académicos, donde se expresen las necesidades reales del mercado.

## **PALABRAS CLAVE**

Competencias, conocimiento, empresa, academia, saber-hacer, saber, sector educativo, sector empresarial.

## **ABSTRACT**

*Thoughts about the importance of labor's education and the competitiveness within working organizations.*

*The term competencies is the linking element between scientific and technical knowledge, to reach a know-how.*

*Moreover, the importance of education based on competencies is marked out, sustained on a diagnosis among managers and academics, where the real marketing necessities are expressed.*

## **KEYWORDS**

*Competencies, knowledge, enterprise, academy, know-how, knowledge, Educational sector, Enterprise world.*

En un mundo dinámico, caracterizado por la globalización, la apertura económica y los grandes avances científicos y tecnológicos, el conocimiento se considera como uno de los principales factores de avance y desarrollo económico y social. En este contexto, la educación laboral adquiere un lugar preponderante, mientras la organización laboral se convierte en el espacio en el cual todas las aplicaciones científicas y tecnológicas deben difundirse para mejorar los niveles de competitividad y productividad, tanto a escala nacional como internacional. El concepto de *competencia* es el elemento articulador entre el conocimiento científico y el conocimiento técnico, base para la implementaron de un saber hacer.

Existen diversas conceptualizaciones sobre las *competencias laborales*; a continuación se presentan algunas sustentaciones dadas en diferentes países:

**Conocer (México):** Capacidad productiva de un individuo, que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para su desempeño efectivo.

**INEM (España):** Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

**Polform/OIT:** La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

**OIT:** Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente, dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

**Provincia de Quebec (Canadá):** Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

**Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina):** Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

**Australia:** La competencia se concibe como una estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos, conocimientos, actitudes, valores y habilidades, y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este ha sido llamado un enfoque *holístico*, en la medida que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionadas simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar del trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

**Alemania:** Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

**National Council for Vocational Qualifications (NCVQ):** En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas, a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos<sup>1</sup>.

Esta multiplicidad de conceptualizaciones demuestra la preocupación existente en los distintos países y organismos internacionales por su desarrollo e implementación en el ámbito laboral, y la inquietud por la formación profesional impartida y su relación con el trabajo desempeñado, sin ignorar que debe existir una articulación entre el *sector educativo* y el *sector productivo* (es decir, *la empresa*) para definir el perfil que debe tener la persona que ocupará el cargo en un futuro.

Las empresas han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su *gente*, y orientan todos sus esfuerzos a fortalecer su activo humano; de ahí la importancia de generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo, con estrategias que se soportan en claros procesos de capacitación para el desarrollo de las mismas.

En Colombia, en los últimos años, el tema de la formación profesional basado en competencias ha sido trabajado por el Sena, el Ministerio de Educación y el Icfes, quienes han investigado qué pueden desempeñar sus egresados en el sector productivo, en empresas tales como la industria gráfica, las artesanías, la construcción, el sector gas, el de agua potable y saneamiento básico, entre otros; todo ello en acción conjunta, con miras a articular la formación profesional y el trabajo. Las publicaciones sobre el tema que circulan en el país también provienen de México, España, Inglaterra y Estados Unidos, orientaciones y experiencias que proveen de herramientas para articular la formación educativa y el trabajo, y a la vez, a través de su análisis, diseñar y reconocer la importancia de las competencias en los planes, para responder a una necesidad propia y no simplemente hacer transferencia de modelos extranjeros.

En Colombia se deben identificar cuáles son las competencias que deberían tener nuestros profesionales, de acuerdo con nuestras características, cultura, mercado de trabajo y tecnología imperante. Por estas y muchas otras razones, no puede desestimarse la importancia del sector educativo, las reformas curriculares acordes con las necesidades del medio, la sensibilización a los docentes, donde no impere la parte teórica sino la práctica, la solución de problemas, el liderazgo, la toma de decisiones; en ese momento estaríamos articulando la formación educativa y la empresarial o campo de acción del egresado.

Como muy bien lo define el doctor Rafael Ramírez en el discurso de instalación del primer encuentro andino sobre formación con base en competencias laborales, realizado en Bogotá en mayo de 1998:

"Aprendizaje es el nuevo paradigma que debe presidir la acción formativa de los trabajadores: aprendizaje en el aula, aprendizaje fuera del aula, aprendizaje en la empresa, aprendizaje desescolarizado, aprendizaje a distancia, aprendizaje continuo.

"Lo anterior plantea serios desafíos a los responsables de orientar e impartir la formación profesional; requiere la participación concertada de todos los actores, especialmente empresarios y trabajadores...".

La correspondencia entre el sistema educativo y el mundo del trabajo siempre se ha caracterizado por ser compleja; una de las razones fundamentales es que a pesar de estar tan relacionados, el uno y el otro tienen objetivos y metas distintos, los cuales se evidencian en que la persona formada desde el sistema educativo, para una tarea específica, no siempre se desempeña en ella. Lo que la formación le debe dar a esta persona es una preparación para el mundo del trabajo, no solo enseñarle contenidos del área profesional específica, sino capacidades de gestión, solución de problemas y mercadeo, entre otras.

Por lo tanto, la responsabilidad del docente y su institución es involucrarse con la empresa, que constituye el sostén de la economía de cualquier país. Los empresarios son los que conocen sus necesidades, saben el perfil del egresado que requieren para ser competitivos. Solo acercándonos y trabajando conjuntamente podremos resolver los problemas de formación y, por ende, de desempleo. Se reducirá el gasto de las empresas en miles de millones de pesos en capacitación de personal, que admiten con un título profesional, pero que no sabe cómo desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo.

Como se mencionaba anteriormente, se tiene el "saber", pero no se articula convenientemente con el "saber-hacer", y el "saber" sin el "saber-hacer" es parte fundamental, no solo de las competencias sino del ser competitivo. ¿Cómo queremos que nuestros profesionales lo sean si existe esa dicotomía? Esta pregunta exige una reflexión, que enfoque hacia la acción intencionada de educandos, educadores y empleadores, cuyo fin sea mejorar la calidad de la educación para responder a las exigencias del siglo XXI.

Todo lo anterior se sustenta en el pensamiento del profesor Miguel Ángel Maldonado García, especialista en pedagogía del trabajo:

"¿Es posible articular la educación con la producción?"

"El desempleo estructural es una figura que los economistas utilizan para contrastar la diferencia de los perfiles de quienes buscan un empleo con quienes lo ofrecen, es decir, desajuste entre la oferta y la demanda.

"Es una, pero no la única, de las causas de esas diferencias tan marcadas en nuestro país; es la incompetencia de los trabajadores para cumplir con las funciones asignadas por los empresarios, en cuya base se encuentra *la educación*. Es como si el caudaloso río de la competitividad, el desarrollo tecnológico, la violencia generalizada y otros factores pusieran en su loca carrera en orillas separadas a *la educación y al trabajo*, impidiendo que una y otro avancen en la misma dirección".

Para determinar la competencia laboral de una persona se requieren criterios o parámetros, con los cuales se podrán confrontar y juzgar el desempeño y los dominios; estas competencias se identifican sobre la realidad del trabajo, lo cual implica que el trabajador participa del propio diseño, siendo responsable de su formación. El trabajador viene a ser el beneficiario e impulsor del cambio, es una vivencia que le permite vislumbrar los objetivos que va a alcanzar. Para trabajar no solo se requieren más conocimientos y competencias, habilidades, actitudes y valores, sino saber trabajar en equipo, tener noción de conjunto y de grupo. Por ello, es obsoleta la concepción del trabajo en serie, donde la producción se parcializa y cada uno es especialista de su parte, pero ninguna persona resuelve problemas, ni tiene conocimiento de la totalidad del producto. Hoy se aspira a formar integralmente al trabajador a través de las competencias.

Vale la pena tener en cuenta la declaración de la doctora Cresson, comisionada europea para recursos humanos, sobre la importancia de la capacitación laboral en las empresas, aunque sea considerada un intangible:

"El desempeño económico en Europa, hoy, gira en torno a la calidad de la educación, la capacitación y la investigación; incrementar estos factores es una forma de *inversión intangible*. La educación y la capacitación deberían ser consideradas como un desarrollo progresivo de las destrezas a lo largo de la vida, y en la Unión Europea la capacitación educativa es cada día más importante, no solo para el progreso económico, sino también por otros beneficios, tales como la cohesión social. El énfasis sobre la capacitación educativa ha influido, por cambios repentinos en las estructuras socioeconómicas, y se ha acelerado por el impacto de la tecnología. Así que para ser competitivas, las naciones europeas ven en el futuro la necesidad no solo de aumentar la capacitación en las destrezas técnicas y los conocimientos, sino también en las destrezas más prácticas, tales como el uso de la tecnología de información, la aplicación de los números y la destreza de la comunicación"<sup>2</sup>.

La persona formada en competencias tiene que ser versátil, debe ser capaz de aplicar sus conocimientos, tener habilidades, valores, actitudes, motivación en el desempeño de su vida, no solo en su trabajo sino también en su vida personal. La empresa tiene la obligación y la responsabilidad de motivar la capacitación, después de la educación obligatoria o formal; de esta manera existirá mayor compromiso, mejores y efectivas capacitaciones, con un excelente resultado en el desempeño y, por ende, una gestión más eficiente.

El enfoque de competencias aclara el panorama para los empresarios. La gestión de recursos humanos y la selección de personal se apoyarán ya no en los diplomas y títulos solamente, sino sobre capacidades demostradas; el desafío es que todas las empresas tendrán que dedicarse a trabajar con las personas en su formación; será de alguna manera algo innovador en el trabajo y una forma de asegurar el resultado.

Las competencias no se enseñan en un curso solamente, son el reflejo de un ambiente productivo, inmerso dentro de la atmósfera de la empresa, con los códigos de conducta que operan en la realidad de la misma; en fin, una propuesta donde esté articulada la formación con el trabajo y la tecnología, en un inmejorable ambiente de trabajo, en el cual se transmitan valores, hábitos, compromiso y pertenencia a la organización.

Uno de los principales objetivos de las competencias laborales es ayudar a romper las inercias y obstáculos que hasta la fecha han inhibido que las empresas dinamizaran la capacitación de su personal. Esto cobra especial importancia en América Latina, donde las investigaciones realizadas indican que la capacitación sigue siendo muy limitada, en términos generales; ello obedece en parte a los problemas que las empresas enfrentan al poner en práctica programas de capacitación, debido a que no saben cómo dirigirlos para alcanzar los objetivos que se proponen; es decir, no existe claridad sobre sus necesidades reales. Otras consideran que se generan costos, pues no se identifican las ventajas. A continuación se enunciarán algunas reflexiones sobre la conveniencia de la capacitación.

- Centrar su enfoque en la demanda, más que en el interés particular.
- Desarrollar los conceptos de formación y capacitación como procesos continuos.
- Posibilitar una mejor coordinación institucional entre centros de trabajo y oferta de capacitación y formación.
- Proveer al mercado laboral de personal formado, veraz y oportuno.
- Favorecer la aplicación de programas de formación y capacitación, con la calidad, flexibilidad y pertinencia requeridas.
- Permitir alcanzar más rápido la adaptación y la actualización del sistema de formación y capacitación a las necesidades del cambio tecnológico y productivo.
- Estimular el aprendizaje y motivar al trabajador.
- El individuo es competente si desarrolla representaciones positivas de sí mismo y de su entorno (autoestima).

- La formación que se imparte en competencias predice unas conductas, que a su vez predicen unos resultados.
- Impulsar la capacitación y la actualización permanentes.
- Fomentar el uso de métodos formativos.
- Fomentar el trabajo en equipo y la formación integral y competitiva.

Además, el enfoque de la formación en competencias puede ayudar a establecer mecanismos que permitan evaluar las diversas formas como el ser humano aprende a desempeñarse en el trabajo, para otorgarle reconocimientos en el mercado laboral, mediante certificaciones o acreditaciones.

Las tendencias actuales del mercado laboral imponen nuevas exigencias a la economía nacional y obligan a buscar alternativas para que los trabajadores desarrollen los conocimientos y habilidades que se requieren en la empresa. Para enfrentar estos retos se requiere un sistema educativo de calidad, donde las personas busquen y desarrollen, además, la capacidad de aprender por sí mismas, pero motivadas en todo momento por los empleadores; es decir, la empresa debe ser en todo momento un facilitador del aprendizaje, debe ser flexible; para lograr esta flexibilidad, ha de ser capaz de otorgar validez a formas de aprendizaje diferentes de las tradicionales y concebir el aprendizaje como un proceso que no termina con la educación formal, como mencionábamos anteriormente, sino que se extiende a lo largo de toda la vida de las personas.

Nuestra sociedad se enfrenta a un cambio de paradigmas en todos los órdenes, pero el que nos compete es el del conocimiento, valor que se convierte en ser *competitivo* para sobrevivir en el mercado laboral, donde no solo se desarrolle el talento humano, sino la innovación y la productividad de las empresas.

**FECHAS:** (18/3/2019)

Sandra Patricia Menco Sanchez

FIRMA DEL DOCENTE: