

Serie Estudios y Avances

Estrategias para mejorar y **cualificar** la educación media en colegios oficiales de **Bogotá**

EDUCACIÓN DE CALIDAD 



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN

Secretaría de Educación



GOBIERNO DE LA CIUDAD

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR Y CUALIFICAR LA EDUCACIÓN MEDIA EN COLEGIOS OFICIALES DE BOGOTÁ

A partir de:

**La incorporación de la cultura para el trabajo en la práctica
institucional y la articulación de la educación media con programas de
formación para el trabajo**



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN**

Secretaría de Educación



GOBIERNO DE LA CIUDAD

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR Y CUALIFICAR LA EDUCACIÓN
MEDIA EN COLEGIOS OFICIALES DE BOGOTÁ**

© Secretaría de Educación de Bogotá

ISBN: 978-958-8312-58-3

Diseño gráfico e impresión:
Sanmartín Obregón Impresores

Primera Edición 500 ejemplares
Prohibida su reproducción parcial o total sin autorización
previa de la SED
Distribución gratuita
Bogotá – Junio de 2008

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
UNIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Abel Rodríguez Céspedes
Secretario de Educación

Jaime Augusto Naranjo Rivera
Subsecretario Académico

Luis Andrés Torres Rivera
Gerente Unidad de Educación Superior

Claudia Alexandra López Duarte
Coordinadora Educación Media y Formación para el Trabajo

EQUIPO DE PROFESIONALES
Margarita María Tamayo A.
Alejandra López Roa
Israel Gil Medina

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR Y CUALIFICAR LA EDUCACIÓN MEDIA EN COLEGIOS OFICIALES DE BOGOTÁ

Este documento fue desarrollado en el marco del programa *Educación para Jóvenes y Adultos* orientado por la Unidad de Educación Superior de la Secretaría de Educación del Distrito y QUALIFICAR. Contó con la participación de 115 colegios oficiales distritales, directivos docentes, docentes y jóvenes de educación media.

Se entrega a la comunidad educativa, como resultado de los compromisos adquiridos por la administración anterior dentro del Plan Sectorial de Educación 2004 – 2008 “Bogotá: Una Gran Escuela”

Olga Janeth Morales Castaño
Coordinadora Componente Cultura para el Trabajo

Martha Pinzón Schneider
Coordinadora Componente Articulación con el Sena



GOBIERNO DE LA CIUDAD

► Contenido

Presentación.....	7
Componente de cultura para el trabajo.....	9
Introducción.....	11
La ruta de incorporación de la cultura para el trabajo.....	14
Resignificación del PEI a la luz de la cultura para el trabajo	15
Revisión de estrategias curriculares	15
Adopción de nuevas prácticas pedagógicas.....	18
Nuevas acciones institucionales	19
Componente de articulación con el Sena	23
Introducción.....	25
Ruta para adelantar un proceso de articulación	26
Diagnóstico macro y micro	27
Diagnóstico interno	29
Alistamiento	30
• Aspectos operativos	30
• Aspectos pedagógicos	32
Implementación del proceso de articulación con el Sena	36
Evaluación del proceso.....	38
Conclusiones y recomendaciones.....	40
Bibliografía.....	45
Gráficos	
1. Enfoque de cultura para el trabajo	13
2. Ruta para la incorporación del enfoque de cultura para el trabajo	14
3. Ruta para adelantar un proceso de articulación	26
4. Elementos para la transformación del PEI	33
Cuadros	
1. Contenidos curriculares asociados a la cultura para el trabajo	16
2. Competencias para la formulación y puesta en marcha del proyecto de vida	20
3. Ejemplo de matriz de cruce de saberes.....	35
Recuadros	
1. Conceptos asociados la estructura ocupacional.....	17
2. El proyecto de vida como acción institucional.....	21

3. Imaginarios de los jóvenes sobre el trabajo.....	21
4. Preguntas y reflexiones sobre el imaginario de trabajo.....	22
5. Fuentes secundarias.....	28
6. Temas a desarrollar con los empresarios del entorno del colegio	28
7. Aspectos a revisar con relación a la infraestructura.....	31
8. Posibles temas a tratar con los estudiantes	31
9. Pasos sugeridos para la revisión del PEI	33

► Presentación

La Secretaría de Educación de Bogotá ha definido como uno de sus principales propósitos, fortalecer los procesos educativos para garantizar mejores oportunidades para los jóvenes de la ciudad, en concordancia con los objetivos del *Plan de desarrollo económico, social y de obras públicas 2008-2012 Bogotá positiva para vivir mejor*, que incluye el programa *Educación de calidad y pertinencia para vivir mejor*, con el que se busca adelantar proyectos como *Transformación pedagógica para la calidad de la educación* y *Articulación de la educación media con la educación superior y el mundo del trabajo*.

Así mismo, el proyecto *Educación para jóvenes y adultos ligada a la cultura del trabajo y la educación superior*, que inició en la administración anterior, promueve el fortalecimiento y la consolidación de una oferta educativa pertinente y de calidad que, por una parte, articule la educación media con la educación superior entre sí y con el mundo socio-laboral; y que, por otra, genere una experiencia educativa calificante para la población joven más vulnerable del Distrito, que le permita incursionar en el ámbito productivo mediante el desarrollo de los conocimientos y las competencias laborales generales y específicas necesarias. Con lo anterior se espera que los jóvenes, una vez culminada su educación media, puedan afinar su proyecto de vida y orientar sus expectativas hacia la continuidad de sus estudios en el nivel superior, la inserción en el mundo productivo y la autogeneración de ingresos.

Por lo expuesto anteriormente, el propósito de este documento es dar a conocer una ruta de trabajo para la incorporación de la cultura para el trabajo en los colegios, además de evaluar la viabilidad y adelantar procesos de articulación con los programas de formación para el trabajo del Sena. Esta ruta es el resultado del proceso de acompañamiento *in situ* llevado a cabo entre julio de 2007 y junio de 2008 en 115 establecimientos oficiales (en 65 se trabajó el primer tema y en 50, el segundo y el tercero).

Se espera que esta publicación se convierta en una herramienta metodológica que les permita a los colegios profundizar sobre el tema de la cultura para el trabajo y definir acciones para implementarla. Igualmente, que los apoye en la reflexión sobre las condiciones requeridas y el alcance de los procesos de articulación con el Sena.

En el primer capítulo se describen las fases sugeridas para implementar el componente de cultura para el trabajo como enfoque de formación para los estudiantes de la educación media. El segundo, por su parte, aborda las etapas del proceso de articulación con el Sena. Finalmente, el tercero incluye algunas recomendaciones generales a partir de las lecciones aprendidas en el trabajo realizado con los colegios.

Parte 1

Componente de cultura para el trabajo

► Introducción

Cada vez más, la sociedad del conocimiento y el mundo del trabajo exigen mayores niveles de formación profesional y desarrollo personal, pues los individuos deben ser capaces de adaptarse, desempeñarse y actuar competentemente frente a los retos que impone el sector productivo.

Las personas deben tener conocimientos y habilidades para desempeñar sus propias funciones y transformarlas, aportar valor al trabajo realizado, asumir sus responsabilidades y gestionar nuevas formas de interacción con los demás colaboradores. De esta forma, el conocimiento y la experiencia se constituyen en valores importantes, pues con ellos se busca orientar el comportamiento individual en relación con los objetivos de la organización.

Al igual que las empresas, progresivamente el sector educativo ha ajustado su estructura, al mejorar sus esquemas de gestión institucional de acuerdo con concepciones más abiertas y sensibles a las necesidades e intereses del medio. Así, ha ampliado su marco de referencia en el entorno socio-económico; redimensionado sus objetivos y estrategias de trabajo con el equipo de directivos y docentes; reorientado los programas de formación, los contenidos, las estrategias y los métodos de aprendizaje; y abierto el abanico de posibilidades de formación en niveles superiores. Con esto ha buscado mayor adaptación y capacidad de respuesta a los requerimientos del medio, al tiempo que incrementa la calidad y la pertinencia de la oferta educativa.

Las transformaciones al interior de las organizaciones y de los colegios han llevado a los estudiantes a:

- Ser “conscientes de la importancia del trabajo para el desarrollo humano y social.
- Desarrollar la capacidad de encontrar el reto en las actividades que llevan a cabo, como factor de motivación y de satisfacción personal.
- Proyectarse como personas, así como ciudadanos productivos y responsables.
- Incrementar por cuenta propia su capacidad de empleabilidad y mejorar sus condiciones de cualificación y participación en el ámbito socio-ocupacional”¹.

En la actualidad, el mundo del trabajo no sólo vincula personas que están preparadas para una actividad; incorpora además a individuos capaces de trascender su vida y de cooperar, con su conocimiento y recursos, a la transformación del entorno. De ahí, la importancia de comprender qué se entiende por trabajo y cultura para el trabajo.

1 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ y UNIVERSIDAD NACIONAL. La cultura para el trabajo en la educación media en Bogotá. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006. p. 59.

La Universidad Nacional y la Secretaría de Educación de Bogotá conciben al trabajo como una acción personal, social y cultural que transforma el contexto socio-económico y potencia el desarrollo de las personas y los colectivos.

“El trabajo es considerado por su valor en tres aspectos importantes:

- instrumental, en tanto permite el desarrollo material;
- personal, pues hace posible que el individuo se desarrolle y tenga su ocupación como parte positiva de su identidad;
- social, pues cada ocupación desempeña un rol importante para la reproducción de la sociedad”².

Visto así, el trabajo no se reduce únicamente al proceso productivo de bienes y servicios que se intercambian en el escenario socio-laboral. Éste se asume como un aspecto relevante para el desarrollo humano y le otorga un significado diferente al mundo del trabajo y a las relaciones que en éste se construyen.

El trabajo es concebido entonces como un medio para lograr el proyecto de vida de las personas, así como el reconocimiento, el estatus y el papel que se ocupa en las relaciones sociales. Adicionalmente, potencia el desarrollo de las capacidades humanas, las cuales no se refieren estrictamente a habilidades o conocimientos técnicos, sino también al ejercicio de los valores y la ética, los procesos de interacción con otros o el trabajo en equipo, entre otros aspectos.

“En el ámbito laboral se ponen en juego capacidades personales y colectivas como la confianza, la comunicación, el trabajo cooperativo y en equipo, la autonomía, la adaptación al cambio, el equilibrio entre capacidades y desafíos, el intercambio entre conocimientos, ideas y contextos, el manejo de tecnología y la gestión de información, con el objeto de alcanzar resultados reales y de impacto en el entorno”³.

El concepto de trabajo se transforma en la medida en que cambian sus formas y relaciones de organización y producción. Es así como actualmente se encuentran instituciones con esquemas menos jerarquizados y más tecnificados, que privilegian el conocimiento y que se definen como escenarios para el aprendizaje continuo y el desarrollo personal.

Considerar el trabajo como un escenario de relaciones sociales y que posibilita la transformación de las condiciones de vida trae consigo reflexiones importantes sobre cómo formar personas capaces de participar en este tipo de espacios y cuáles son los ambientes de aprendizaje que se requieren para lograr este objetivo.

En respuesta a estos interrogantes emergen concepciones como la cultura para el trabajo, cuyo objetivo es que las personas conozcan cómo se define actualmente el mundo laboral y cuáles son las capacidades requeridas para desempeñarse en él.

Desde su acepción cultural, el trabajo se entiende como el conjunto de comportamientos, conductas, valores, conocimientos, capacidades y recursos colectivos y personales que, puestos en juego en el ámbito organizacional, movilizan el capital humano y social, los recursos, los procesos y los procedimientos para el logro de sus objetivos en un medio.

2 Ibid., p. 56.

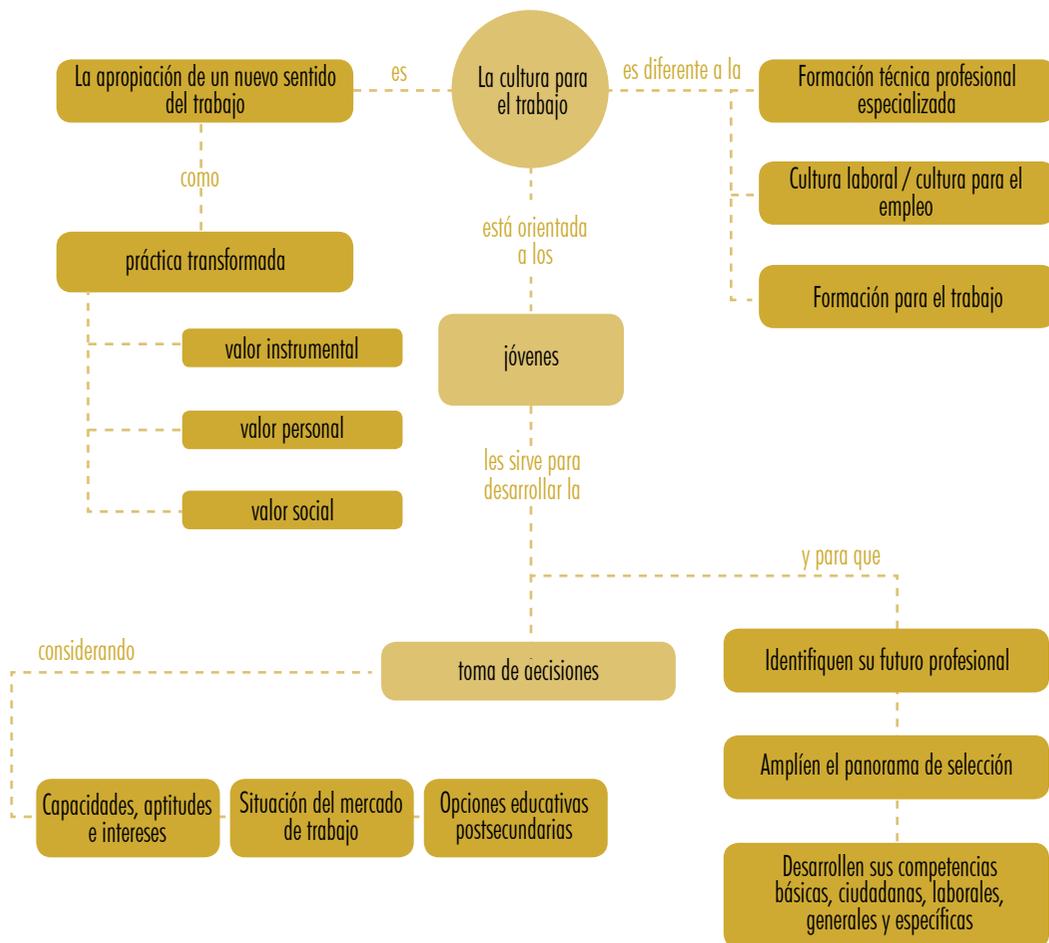
3 BENTLEY, T. y SELTZER, K. *La era de la creatividad: conocimientos y habilidades para una nueva sociedad*. Madrid: Aula XXI-Santillana, 1999. p. 13.

Por tanto, es clave que los estudiantes conozcan la importancia del mundo del trabajo en la sociedad y desarrollen competencias asociadas a la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, el manejo de la tecnología y los recursos, la gestión de la información y las relaciones interpersonales. Con ellas podrán desenvolverse exitosamente en el escenario laboral y, muy seguramente, en otros ámbitos de su vida.

En la esfera educativa, la cultura para el trabajo se define como un enfoque, es decir, como una concepción que permite enmarcar el conjunto de las acciones pedagógicas para posibilitar la definición del proyecto de vida de los jóvenes; facilitar su reconocimiento del contexto productivo actual; y desarrollar sus competencias para insertarse, mantenerse vigente y evolucionar en él, así como para comprender la estrecha relación entre la educación a lo largo de la vida con sus posibilidades de desarrollo y crecimiento (**gráfico 1**).

Es por ello que la cultura para el trabajo fue incorporada a la vida institucional de los colegios y debe promover el cambio de imaginarios y sentidos sobre el trabajo, al tiempo que transforma las prácticas educativas para lograrlo.

Gráfico 1. Enfoque de cultura para el trabajo



Fuente: La cultura para el trabajo en la educación media en Bogotá de la Secretaría de Educación de Bogotá y la Universidad Nacional. 2006.

A partir del trabajo desarrollado por la Secretaría de Educación de Bogotá y la Universidad Nacional, en el contexto educativo se infiere que la cultura para el trabajo debe asumirse como un:

- Eje transversal que supera la simple idea de adición al currículo de un énfasis especial, lo cual implica una nueva concepción pedagógica y curricular del proceso educativo.
- Estilo y concepción pedagógica que, dada la capacidad de la institución educativa, potencia sus oportunidades de articulación con la cadena de formación luego de la educación media y con el mundo del trabajo.
- Dinamizador del proceso de socialización de los jóvenes, ya que les brinda un nuevo sentido del trabajo que los motiva y les da herramientas para construir un proyecto ocupacional, no necesariamente ligado a la formación universitaria y laboral tradicional.

► La ruta de incorporación de la cultura para el trabajo

A continuación se presenta la ruta sugerida para que un colegio incorpore el enfoque de la cultura para el trabajo (gráfico 2).

Gráfico 2. Ruta para la incorporación del enfoque de cultura para el trabajo

Pasos	Productos
Resignificación del PEI	<ul style="list-style-type: none">• Apropiación de conceptos asociados a la cultura para el trabajo.• Visión, misión, objetivos y estrategias resignificadas a la luz de la cultura para el trabajo.
Revisión de estrategias curriculares	<ul style="list-style-type: none">• Nuevos conocimientos curriculares adoptados.• Diversificación curricular.
Adopción de nuevas prácticas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none">• Estrategias de inducción y motivación a los estudiantes.• Metodologías activas para la facilitación de aprendizajes.• Estrategias de evaluación basadas en evidencias.
Implementación de nuevas acciones institucionales	<ul style="list-style-type: none">• Valoración de imaginarios de los jóvenes.• Sistema de información para la orientación.• Procesos de orientación socio ocupacional.• Intermediación laboral.• Seguimiento a egresados.

Fuente: elaboración propia.

Resignificación del PEI a la luz de la cultura para el trabajo

El colegio debe identificar los elementos centrales de este enfoque que deben introducirse en el Proyecto Educativo Institucional–PEI. Esto supone reflexionar sobre el significado y los imaginarios sobre la cultura para el trabajo, el trabajo y el mundo del trabajo; las competencias exigidas actualmente en los dos últimos; y la percepción de la primera en el ámbito educativo.

De acuerdo con los conceptos de trabajo y cultura para el trabajo es importante:

- Analizar las características del entorno socio–ocupacional.
- Resignificar la misión, visión, objetivos y estrategias pedagógicas institucionales.
- Actualizar el perfil de los egresados de acuerdo con los requerimientos del medio.
- Adecuar el enfoque pedagógico, metodológico y de evaluación a la cultura para el trabajo.
- Incorporar el concepto de cultura para el trabajo y competencias laborales generales al currículo y al plan de estudios.
- Ajustar los ambientes y recursos de aprendizaje al nuevo enfoque y a las estrategias para desarrollarlo.
- Definir alianzas con el sector productivo y otros actores del contexto del colegio.

Es muy importante resaltar que el ajuste del PEI tiene como propósito centrar al colegio en el objetivo estratégico de ampliar el espectro de oportunidades educativas y laborales de los jóvenes al finalizar la educación media.

Revisión de estrategias curriculares

Una vez que el colegio ha resignificado su PEI a la luz de la cultura para el trabajo, es necesario incorporar al currículo nuevos contenidos y estrategias de formación y evaluación.

Desarrollar este enfoque y formar en competencias laborales implica:

- Encontrar nuevas maneras para promover en los estudiantes conocimientos, habilidades, valores y actitudes que les permitan comprender la lógica y los referentes de la vida y del mundo socio–laboral.
- Construir ambientes educativos que faciliten la formación para el trabajo en los jóvenes.
- Producir y generar en los estudiantes los comportamientos esperados en un ambiente de trabajo determinado.

En esta fase, el colegio debe allegar información sobre la oferta educativa y la dinámica socio–ocupacional de su entorno, con el fin de orientar su proceso de diseño curricular en función de los campos ocupacionales y de conocimiento identificados. Lo anterior puede contribuir a motivar a los estudiantes, quienes estarían en capacidad de explorar sus intereses, habilidades y destrezas.

Esta diversificación curricular implica abordar nuevos ejes temáticos en el currículo de los grados 6° a 11°. Éste puede iniciarse con contenidos relacionados con los círculos más cercanos al estudiante (familia y entorno local) y continuar con elementos más amplios a medida que éste avanza de curso (**cuadro 1**).

Cuadro 1. Contenidos curriculares asociados a la cultura para el trabajo

Grado	Contenido curricular
6º a 9º	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de organización. • Tipos de organizaciones: sociales, comunitarias, productivas, estatales. • Ocupaciones de las personas del entorno familiar. • Concepto de trabajo: aproximación inicial.
10º	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones productivas: características y tipología. • Procesos y calidad en las organizaciones. • Papel del talento humano en las organizaciones. • Productividad, trabajo y valor agregado. • Innovación y desarrollo: el conocimiento aplicado al mundo productivo. • Estructura de las ocupaciones: diversificación y especialización. • Jerarquía en las organizaciones. • Relaciones de poder y estatus en las organizaciones.
11º	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia y multifuncionalidad. • Ocupaciones: tradicionales, emergentes y alternativas. • Cadenas de formación y trayectorias educativas: educación a lo largo de la vida. • Oferta de formación para el trabajo y educación superior. • Alternativas de crédito y financiación educativa. • Certificaciones de competencia laboral. • Situación laboral y educativa de los jóvenes en Bogotá. • Información sobre oportunidades laborales y mecanismos para acceder a ellas.

Fuente: elaboración propia con base en La cultura para el trabajo en la educación media en Bogotá de la Secretaría de Educación de Bogotá y la Universidad Nacional. 2006.

Como se ve, el currículo debe permitir a los estudiantes conocer la estructura ocupacional actual, para lo cual los colegios pueden valerse de la Clasificación Nacional de Ocupaciones–CNO⁴.

Además, las tendencias del mundo productivo y los cambios en las estructuras organizacionales, las formas de vinculación y contratación laboral, los nuevos ambientes e interlocutores en el trabajo deben ser abordados en el currículo. Se sugiere entonces la revisión de las áreas fundamentales del plan de estudios, principalmente las ciencias sociales.

Es muy importante tener en cuenta que conceptos como los presentados en el **recuadro 1** deberían ser claros para los estudiantes, de manera que les sirvan de marco para analizar sus propios intereses y opciones.

4 SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá: Dirección General del Sena, 2003.

Recuadro 1. Conceptos asociados la estructura ocupacional

✓ **Áreas de desempeño:** áreas en las que las personas desempeñan funciones en ambientes productivos. Según la CNO, éstas son:

0. Alta dirección
1. Finanzas y administración
2. Ciencias naturales, aplicadas y relacionadas
3. Salud
4. Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
5. Arte, cultura, esparcimiento y deportes
6. Ventas y servicios
7. Explotación primaria y extractiva
8. Oficios, operación de equipo y transporte
9. Procesamiento, fabricación y ensamble

✓ **Ocupación:** conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña un individuo en su trabajo, oficio o puesto de trabajo, independientemente de la rama de actividad donde se lleve a cabo y de las relaciones que establezca con los demás agentes productivos y sociales*.

✓ **Campos o familias ocupacionales:** grupos de ocupaciones de una misma área de desempeño y nivel de cualificación que tienen funciones productivas comunes o similares.

✓ **Cualificación:** nivel que en la CNO representa el grado de responsabilidad (por decisiones, resultados, trabajo de terceros, recursos físicos y financieros) y de autonomía en el trabajo que tiene una determinada ocupación. Igualmente, implica el nivel de repetición y diversidad de la actividad productiva.

* FE Y ALEGRÍA. QUALIFICAR. Estrategias y alternativas para la formación de competencias laborales. Guía metodológica. Bogotá: Fe y Alegría, 2006. p. 57.

Fuente: Clasificación Nacional de Ocupaciones de la Dirección General del Sena. 2003.

Los procesos de globalización, la modernización tecnológica, la tercerización de la economía y el auge de nuevas formas de vinculación laboral han llevado a la transformación de las ocupaciones y al surgimiento de otras que se configuran a partir de las demandas del sector productivo. La introducción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación–TIC ha dado lugar, incluso, al cambio de los espacios laborales, por ejemplo, el teletrabajo.

Los campos donde aparecen prioritariamente ocupaciones emergentes son, entre otros⁵:

5 Ejemplos tomados de: CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS. GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. Guía de nuevas profesiones. Disponible en Internet en: <http://www.educastur.princast.es/fp/hola/ocupaciones/sectores.php?id=10> Fecha de consulta: 5 de junio de 2008.

- Bienes culturales y espectáculos: galerista, agente literario, diseñador de parques temáticos, especialista en maquillaje para escena.
- Comunicación y publicidad: guionista, jefe de protocolo, diseñador de publicidad *on-line*, crítico cinematográfico.
- Economía y finanzas: *headhunter* (persona que busca talentos), consejero financiero, técnico en gestión de calidad, *helpdesk* (persona que asesora por teléfono).
- Informática y telecomunicaciones: ingeniero para acceso universal, *ethical haker*, *webmaster*.
- Logística y transporte: operador de rutas, reponedor, transportista de residuos, experto en *tunning*.
- Servicios sociales: ludotecario, mediador, insertor laboral, monitor de comedores escolares, educador de calle.
- Medio ambiente: educador ambiental, agente rural, paisajista, responsable de parque.
- En los procesos de orientación socio-ocupacional es necesario tener en cuenta el análisis de este tipo de ocupaciones, pues pueden motivar a los estudiantes y, debido a su demanda, convertirse en oportunidades reales de vinculación.

Adopción de nuevas prácticas pedagógicas

El desafío de los colegios es apropiar nuevas estrategias metodológicas que les permitan superar la tendencia al "...aprendizaje abstracto y pasivo; limitado a libros, textos y tableros; carente de oportunidades de experimentación, mediación, comprobación de hipótesis, articulación entre teoría y práctica..."⁶. En este mismo sentido, también es necesario actualizar los procesos de evaluación vigentes.

Adicionalmente, cabe destacar que el desarrollo de las competencias asociadas a la cultura para el trabajo requiere de medios y estímulos más eficientes, significativos y rápidos que permitan a los estudiantes entrar en contacto con nuevas herramientas para el aprendizaje (como las Tecnologías de Información y Comunicación-TIC), en las que puedan confrontar problemas y situaciones reales del mundo socio-laboral.

En el aula se pueden incorporar distintas estrategias que permiten dinamizar el proceso de aprendizaje, a saber:

- **Inducción:** los estudiantes deben conocer el proceso de aprendizaje que van a experimentar para hacerse responsables de sus resultados. Además, los objetivos y las maneras como serán evaluados los jóvenes deben ser concertadas de antemano. En otras palabras, las evidencias de aprendizaje deben ser claras desde el inicio.
- **Motivación:** el proceso de aprendizaje debe ser significativo para los jóvenes de forma que éstos se interesen por alcanzar niveles de desempeño cada vez más altos. Los contenidos, las situaciones y las metodologías empleadas deben responder a sus cuestionamientos y tener respuestas con sentido en su propio contexto.
- **Facilitación:** los procesos de aula –transformados de la transmisión de contenidos a la construcción de sentidos y al desarrollo de competencias asociadas a la cultura para el

6 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ y UNIVERSIDAD NACIONAL. Op. cit., p. 23.

trabajo– deben incorporar metodologías activas y participativas para que el estudiante se convierta en el protagonista de su propio avance. Así, los docentes pueden incorporar los siguientes métodos⁷:

- Estudios de caso.
- Análisis y solución de problemas.
- Juegos de roles.
- Simulaciones.
- Proyectos de aula.
- Proyectos transversales.
- Ejercicios de trabajo colaborativo.
- **Evaluación:** el énfasis de la verificación cambia de los contenidos memorizados y estandarizados, a un proceso activo por parte del estudiante en la construcción de evidencias de sus propios aprendizajes. Éstas provienen de las actividades que se desarrollan en el aula, talleres, laboratorios y otros escenarios de aprendizaje, como las prácticas laborales y las visitas empresariales.
- **Recuperación:** la evaluación tiene sentido en tanto ayuda a identificar necesidades de refuerzo y compensación para que los estudiantes puedan demostrar los desempeños asociados a las distintas competencias.

Los docentes pueden aplicar estas estrategias en sus prácticas de aula, en actividades paralelas al plan de estudios, y en proyectos transversales y de aula⁸. Además, pueden vincular a actores del sector productivo. Con todo lo anterior es posible dinamizar las experiencias de aprendizaje de sus estudiantes.

Nuevas acciones institucionales

Incorporar la cultura para el trabajo impone el reto de implementar nuevas acciones institucionales relacionadas con el acompañamiento a la construcción del proyecto de vida de los jóvenes, a su orientación socio–ocupacional y a la generación de servicios de intermediación laboral⁹. Éstas se sustentan en una vinculación con el entorno que le permite al colegio allegar la información, interactuar con interlocutores del mundo productivo y transformar la dinámica de relación con sus estudiantes.

Quizás la estrategia más importante que promueve la consolidación de la identidad de los jóvenes es la formulación de su proyecto de vida. Por ello, los colegios deben centrar sus esfuerzos en esta línea. Dado que en los establecimientos educativos la figura de los orientadores prácticamente ya no existe, la motivación de los estudiantes para formular este tipo de

7 DÍAZ, M. Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia de España y Universidad de Oviedo, 2006. p. 89-99.

8 Para ampliar las estrategias y conocer ejemplos concretos puede consultarse: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MEDELLÍN y QUALIFICAR. Emprendedores para la sociedad del conocimiento. En: Educación Pertinente. Guía de Trabajo No. 1. Medellín: el autor, 2005. Disponible en Internet en: <http://www.medellin.gov.co/escuelaemprendimiento/cartillas.html> Fecha de consulta: 28 de mayo de 2008.

9 La intermediación laboral es el proceso mediante el cual se apoya a una persona para acceder a las fuentes de información sobre el empleo y ubicar las demandas del sector productivo. Supone que los colegios establezcan convenios con el Sistema de Información de Empleo del Sena y empresas dedicadas a la vinculación laboral, como bolsas de empleo y portales de Internet sobre el tema.

proyectos recae sobre los docentes, especialmente, sobre aquellos que asumen la dirección de grupo. Lo anterior deben realizarlo a través de un proceso metodológico, lúdico y creativo.

Como proceso de los estudiantes, el proyecto de vida facilita su tránsito de la educación media a la formación profesional o laboral. Además, se caracteriza por la definición de metas y objetivos personales, el reconocimiento de los recursos disponibles, así como la valoración de las relaciones como vínculos estratégicos y del medio como escenario para el desenvolvimiento personal.

El proyecto de vida, como documento, puede ser un trabajo de grado o de cierre del año, objeto de retroalimentación no sólo por parte de los docentes, sino también de los pares e incluso de los padres de familia. Es muy importante tener en cuenta que su diseño exige a los estudiantes poner en juego cuatro competencias fundamentales: autoconocimiento, interacción con los demás, apropiación del entorno y formulación del plan de acción (cuadro 2).

Cuadro 2. Competencias para la formulación y puesta en marcha del proyecto de vida

Competencia	Capacidad que desarrolla el individuo para:
Autoconocimiento	Reconocer sus fortalezas y debilidades, lo cual le permite identificar las áreas en que puede mejorar y retomarlas en la definición de sus metas personales.
Interacción con los demás	Establecer redes, vínculos afectivos, laborales y familiares con las personas que pertenecen a los diferentes contextos en los que se desenvuelve; así como trabajar con otros a partir de diferentes perspectivas para lograr un objetivo compartido.
Apropiación del entorno	Identificar las oportunidades que le ofrece el entorno y aprovecharlas en el cumplimiento de las metas personales y educativas que se ha trazado.
Formulación del plan de acción	Retomar vivencias y fortalezas propias y de los demás, con el fin de establecer una imagen de la vida que desea y definir los pasos para alcanzarla.

Fuente: Proyecto de vida. Manual del facilitador de María Victoria Trujillo, QUALIFICAR y Kidsave Internacional. 2007.

El proyecto de vida no sólo incluye la dimensión productiva de los jóvenes, sino también la familiar, la comunitaria, la política y la académica, de modo que puedan construir una misión y una visión personal que oriente sus acciones y ligue sus decisiones actuales con oportunidades y posibilidades futuras.

Cabe destacar que con la formulación de este proyecto se busca que los jóvenes comprendan su situación personal; identifiquen el sentido de su vida; definan los planes de mejoramiento personal necesarios; y determinen sus conocimientos, capacidades y habilidades como recursos.

Para la formulación del proyecto de vida es necesario que los docentes conozcan:

- Los intereses personales, académicos y ocupacionales de los estudiantes.
- La oferta educativa actual: programas técnicos, tecnológicos y universitarios, así como de formación para el trabajo.
- Las facilidades de ingreso a la educación superior: becas, créditos bancarios y gubernamentales.

- Las oportunidades y tendencias socio–ocupaciones vigentes: ocupaciones saturadas, emergentes y alternativas.
- Los elementos centrales del emprendimiento: perfiles, planes de negocio, concursos de planes de negocio, incubadora de empresas.

En el **recuadro 2** pueden observarse algunos cuestionamientos clave para reflexionar sobre el proyecto de vida como acción institucional.

Recuadro 2. El proyecto de vida como acción institucional

- ✓ ¿De qué forma el colegio ha apoyado la orientación del proyecto de vida de sus estudiantes?
- ✓ ¿Qué aspectos son relevantes para orientarlo?
- ✓ ¿Mediante qué estrategias pedagógicas el colegio puede fortalecerlo?
- ✓ ¿Qué papel juegan los docentes en la orientación del proyecto de vida de los estudiantes?
- ✓ ¿Qué información tiene el colegio sobre la oferta educativa y las oportunidades socio–ocupacionales?

Fuente: elaboración propia.

El proyecto de *Incorporación de cultura para el trabajo en colegios oficiales del distrito con educación media, y acompañamiento y seguimiento a los colegios oficiales articulados o interesados en articularse con los programas de formación laboral del Sena*, realizado por **QUALIFICAR** para la Secretaría de Educación, trabajó directamente con los jóvenes de los colegios participantes.

En primer lugar, se partió de reconocimiento de los imaginarios (**recuadro 3**) que sobre el mundo laboral construyen los jóvenes a lo largo de su vida, a partir de sus interacciones con miembros de su familia, su colegio y otras personas cercanas. Así, los estudiantes entienden que el trabajo es:

- Una experiencia en la cual ponen en juego sus conocimientos, habilidades y recursos.
- Un espacio para aprender a desenvolverse en la vida.
- Un escenario cambiante en el que deben asumir con compromiso y responsabilidad las tareas asignadas.

Recuadro 3. Imaginarios de los jóvenes sobre el trabajo

- ✓ “Donde uno desempeña todas las habilidades que tiene para subsistir... es una forma de escalar en la sociedad... pero uno debe querer trabajar y tener compromiso, dedicación, buena actitud, liderazgo y disciplina...”
- ✓ “Cuando se ejerce un determinado oficio en una sociedad... pero se deben tener en cuenta, los conocimientos, habilidades y motivaciones económicas. Para trabajar es importante el empeño y la dedicación...”
- ✓ “Una actividad con la que se busca un bien común, para lo cual se deben hacer las cosas de manera competente, con calidad y responsabilidad. Deseamos un trabajo que nos permita el éxito laboral...”
- ✓ “Trabajar tiene que ver con el desempeño de un cargo, profesión u oficio en el que se aplican saberes, actitudes y aptitudes en beneficio de una comunidad...”

Fuente: selección elaborada con base en los imaginarios de los jóvenes participantes en el proyecto *Incorporación de cultura para el trabajo en colegios oficiales del distrito con educación media*.

Adicionalmente, piensan que el trabajo está directamente relacionado con su proyecto de vida, sus relaciones interpersonales, y su desempeño a partir de habilidades y capacidades. Así mismo, consideran que facilita el logro de sus metas.

Los miembros de la familia, los amigos más cercanos y los docentes son los referentes de mayor influencia en las representaciones que sobre el trabajo construyen los jóvenes. Éstos son tomados como los “ejemplos a seguir” y de quienes hay que aprender sobre cómo comportarse en el mercado laboral. La dificultad radica en la falta de experiencia y formación de las personas de su entorno, lo que las lleva a vincularse a trabajos informales o de baja calidad.

De otra parte, aunque los estudiantes desean formarse como profesionales en carreras tradicionales, la presión por la subsistencia, la escasez de recursos y la falta de acceso a información, los aleja de experiencias educativas que les planteen puentes y conexiones entre el mundo educativo y el socio-laboral.

Los colegios pueden reconocer los imaginarios de los estudiantes a través de ejercicios lúdicos a partir de los cuales se identifiquen sus percepciones y referentes (**recuadro 4**).

Recuadro 4. Preguntas y reflexiones sobre el imaginario de trabajo

Las percepciones sobre el trabajo:

- ✓ ¿Qué es trabajar?
- ✓ ¿Qué cosas se deben tener en cuenta cuando se trabaja?
- ✓ ¿De qué depende el éxito de las personas en el trabajo?
- ✓ ¿Qué tipo de trabajo desea realizar?
- ✓ ¿De qué manera se imagina las relaciones en el trabajo?
- ✓ ¿Qué es lo más importante para vincularse en un trabajo?

Los referentes sobre el trabajo:

- ✓ ¿Cuáles son los trabajos que realizan sus familiares y personas cercanas?
- ✓ ¿Tiene experiencias previas de trabajo?
- ✓ ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de sus experiencias laborales previas?

Fuente: elaboración propia.

Parte 2

Componente de articulación con el Sena

► Introducción

La habilitación de los estudiantes para su tránsito de la educación media hacia otros niveles educativos y hacia el mundo productivo exige a los colegios asumir el reto de formar competencias laborales, tanto generales como específicas. Las últimas son las que habilitan al egresado para desempeñarse en el entorno productivo en ocupaciones y campos ocupacionales determinados.

La formación de competencias laborales específicas es muy exigente en aspectos como la capacidad para atender necesidades concretas del sector productivo y traducirlas en contenidos curriculares, la actualización de docentes, así como la infraestructura y la dotación requerida. Por ello, el mecanismo para ofrecerla con criterios de calidad y pertinencia es la articulación con otros actores, tanto del sector productivo como del educativo.

Además, es deseable asegurar a los estudiantes que sus aprendizajes serán reconocidos posteriormente por otras entidades de formación, lo que los motivará a continuar en el sistema educativo y a seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

En tal sentido, Bogotá, como muchas regiones del país, le apuesta actualmente a la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y la educación superior técnica y tecnológica, como la ofrecida por el Sena y otras instituciones. La articulación es el proceso mediante el cual se integra el conocimiento general de la educación media con la formación específica en un área o especialidad de carácter productivo, lo que favorece la realización de estudios superiores.

Este proceso permite que cada nivel haga énfasis en un tipo de competencias y que se garantice al estudiante que al promocionarse en el sistema cuenta con aquellas que requiere y con otras que, aunque son de un nivel más avanzado, le serán reconocidas gracias al ejercicio de armonización de los actores en juego en la articulación.

Así, con la articulación se establecen cadenas de formación que permiten a un egresado de la media continuar su educación superior técnica, tecnológica o universitaria, en menos tiempo y con alta probabilidad de éxito.

El proceso de articulación es fundamental porque soluciona problemas como los siguientes:

- Los jóvenes que obtienen el título de bachiller académico no están preparados para ingresar ni a la educación superior, ni al mundo productivo.
- La educación básica y media no desarrolla todas las competencias que debería. En unas ocasiones no las tiene en cuenta y en otras, sólo se ocupa de algunos niveles de las mismas.
- Al ingresar a la media técnica o a la educación superior, los jóvenes necesitan por lo menos un año para adquirir las competencias básicas que deberían haber desarrollado en la primaria y la secundaria.

- No existen verdaderas cadenas de formación entre la media técnica y la educación técnica, tecnológica o universitaria; ni entre la media académica y la universitaria.
- En general, los empresarios consideran que la educación no está desarrollando en los estudiantes aquellas competencias que pueden hacerlos exitosos en el mundo productivo.

Con el ánimo de promover procesos sistemáticos de articulación, la Secretaría de Educación de Bogotá firmó con el Sena un convenio para la revisión, articulación y homologación de los programas de instituciones con la oferta de esta entidad. Lo anterior, con el propósito de facilitar oportunidades de continuidad educativa a los estudiantes y evitar el carácter terminal de la formación, es decir, que ésta finalice en el nivel de la educación media.

► Ruta para adelantar un proceso de articulación

A continuación se presenta la ruta sugerida para que un colegio determine si está preparado para un proceso de articulación con el Sena, así como los pasos a seguir para llevar a cabo este proceso efectivamente (gráfico 3).

Gráfico 3. Ruta para adelantar un proceso de articulación

Pasos	Productos
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Especialidad para la formación laboral específica definida.
Diagnóstico interno	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejoramiento. • Comunidad educativa informada y sensibilizada sobre la articulación.
Alistamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio con el Sena con el aval de la Secretaría. • PEI revisado. • Plan de mejoramiento: docentes, infraestructura, dotación, vínculos con el sector productivo. • Ajuste curricular en áreas fundamentales y técnicas.
Implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de capacitación docente en el enfoque de competencias. • Proceso de actualización docente en competencias específicas. • Ajuste del plan de estudios a la luz del programa del Sena.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento al proceso por parte del Sena y la institución. • Verificación del cronograma. • Seguimiento de egresados.

Fuente: elaboración propia.

Diagnóstico macro y micro

Un colegio toma la decisión de iniciar un proceso de articulación con otra institución cuando considera que no le está brindando a sus egresados todas las oportunidades posibles para enfrentar el futuro. Por tanto, definir la o las especialidades que ofrecerá debe obedecer a un proceso serio y técnicamente realizado.

El primer paso consiste en caracterizar su entorno, es decir, acercarse a éste con una mirada de “oportunidad”. Esta observación tiene dos niveles:

- **Macro:** para identificar los sectores económicamente estratégicos por su participación en cadenas productivas y planes exportadores. En esta tarea se requiere el apoyo de la Secretaría de Educación, entidad que debe realizar este análisis a partir de su interrelación con todos los actores de la sociedad.
- **Micro:** para conocer el tipo de organizaciones y de empresas del entorno inmediato que tienen influencia en el sector donde está inmerso el colegio. En esta labor se deben analizar sus fortalezas y debilidades, el perfil de trabajador que están interesados en vincular, sus proyecciones a mediano y largo plazo, entre otros aspectos.

Conocer la demanda laboral es indispensable para iniciar un proceso con posibilidades de éxito. No obstante, esta exploración debe hacerse en términos de competencias, es decir, que al acercarse al mundo productivo, la investigación debe dirigirse hacia las competencias que el entorno y la empresa requieren.

En el primer caso, se pueden desarrollar en los jóvenes competencias para crear sus propias empresas o negocios; en el segundo, competencias propias de una rama de ocupaciones, que les brinden la posibilidad de desempeñarse en varios puestos de trabajo.

En la elaboración del diagnóstico es conveniente realizar una alianza estratégica entre los colegios ubicados en una misma localidad y hacer una sola caracterización que posteriormente le permita definir a cada establecimiento educativo, de acuerdo con sus aspectos internos y su vocación, las especialidades a articular.

De esta forma, se tendrá una oferta diversa que dará respuesta a las necesidades del sector productivo, al tiempo que todos los colegios tendrán acceso a espacios de práctica y posteriormente a posibles vinculaciones laborales para sus estudiantes.

El diagnóstico del sector implica la utilización de fuentes primarias y secundarias. Las últimas se refieren a información recopilada y escrita, como estudios de los sectores productivos, las necesidades de los clientes de las empresas y las características de las zonas donde están ubicados los colegios, etc. Estas fuentes deben ser estudiadas y analizadas por quienes están adelantando el diagnóstico (**recuadro 5**).

Recuadro 5. Fuentes secundarias

Algunas fuentes secundarias que pueden consultarse al elaborar un diagnóstico del entorno son:

- ✓ Plan de desarrollo territorial
- ✓ Agenda de conectividad
- ✓ Diagnóstico del sector
- ✓ Estudios de la Cámara de Comercio de Bogotá
- ✓ Información del Sistema Nacional de Empleo

La lectura analítica de estas fuentes permite responder las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuáles son los sectores económicos más dinámicos en su localidad?
- ✓ ¿Qué sectores ofrecen u ofrecerán mayores oportunidades de trabajo?
- ✓ ¿En qué sectores se podrían desarrollar proyectos productivos que les brinden a los egresados opciones reales de trabajo?

Fuente: elaboración propia.

De otra parte, es muy importante interactuar con personas de las empresas ubicadas en el sector. Por ello se sugiere realizar visitas, entrevistas, encuestas y conversatorios (**recuadro 6**).

Recuadro 6. Temas a desarrollar con los empresarios del entorno del colegio

- ✓ Misión y visión de la empresa.
- ✓ Cantidad de personas que contrata de forma directa e indirecta.
- ✓ Actividades principales.
- ✓ Perfiles de las personas requeridas por la empresa.
- ✓ Acciones de responsabilidad social asumidas por la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Una vez que los requerimientos del sector productivo están claros, el colegio debe familiarizarse con el lenguaje de las ocupaciones, sus funciones y la estructura ocupacional utilizada en el país. Esta última permite comprender la relación entre educación y empleo, ordena la oferta educativa frente al mercado laboral, e informa sobre la demanda y la oferta de las ocupaciones.

Lo anterior se logra mediante el conocimiento y la utilización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones–CNO, la cual:

- Muestra una organización sistemática de las ocupaciones presentes en el mercado laboral colombiano.
- Es utilizada para generar un diálogo entre el sector productivo y las instituciones de educación que forman para el trabajo.
- Sirve como instrumento de soporte para la organización de la oferta y la demanda de la educación laboral basada en competencias.
- Permite articular los diferentes niveles educativos en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo–SNFT.

Diagnóstico interno

Al obtener claridad sobre las competencias específicas que demanda el sector productivo, se debe realizar un diagnóstico interno del colegio. Éste debe responder fundamentalmente las siguientes preguntas: ¿cuál es el perfil de cada uno de los docentes del establecimiento educativo? y ¿con qué infraestructura y equipos cuenta el colegio?

Es muy importante que éste sea un diagnóstico ampliado, es decir, que se consulte el sentir de la mayoría de los miembros de la comunidad educativa. Para este efecto se sugiere seguir la metodología del metaplan y plantearse los siguientes objetivos:

- Diagnosticar conjuntamente la situación en que se encuentra actualmente el colegio frente a un proceso de articulación con el Sena.
- Elaborar un plan de mejoramiento del colegio y sus procesos para aprovechar los beneficios de esta estrategia.
- Acordar un plan de trabajo para un año lectivo, con el fin de preparar al colegio para asumir exitosamente un proceso de articulación con el Sena.

Dentro de la metodología propuesta se sugieren las siguientes actividades:

- Explicar a todos los miembros de la comunidad educativa la intencionalidad de adelantar un proceso de articulación con el Sena y presentar los resultados obtenidos en el trabajo adelantado con el sector productivo.
- Invitar a los participantes a una reflexión sobre sus expectativas del proceso y sobre los aspectos que se deben atender para llevarlo a cabo.
- Realizar una lluvia de ideas sobre los aspectos generales que se deberán tener en cuenta durante el proceso, en cuanto a los docentes, los equipos y las prácticas, entre otros aspectos. Así mismo, buscar consenso y definir categorías de trabajo.
- Asignar a cada categoría de trabajo un color y repartir tarjetas de todos los colores a los participantes. Invitarlos a generar ideas sobre las fortalezas percibidas y las oportunidades de mejoramiento vislumbradas en los aspectos definidos en consenso. Pedirles que escriban una idea por tarjeta y que utilicen el color de acuerdo con el tema relacionado.

Por ejemplo, si al tema de los docentes se asignó el verde, todas las ideas relacionadas con los profesores se deben consignar en tarjetas de este color.

- Solicitar a los participantes que peguen sus tarjetas en el sitio asignado a cada color. Éstos deben revisar aquellas tarjetas que ya se encuentran allí, para colocar otras que hagan referencia a aspectos relacionados o similares.
- Liderar el proceso de organización de las ideas por categoría, a través de la priorización de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento identificadas. Las tarjetas deben pegarse en el orden de importancia resultante. Al final debe existir consenso en que la priorización realizada corresponde a la realidad del colegio frente al proceso de articulación a iniciar.

Cuando las preguntas fundamentales del diagnóstico interno estén resueltas, es necesario que el colegio elabore un análisis de pertinencia para identificar las competencias

que requiere el sector productivo y las que el plantel estaría mejor preparado para desarrollar, así como para establecer los aspectos en los cuales tiene falencias.

Con este análisis, y de acuerdo con la magnitud de las debilidades, el colegio deberá definir la o las especialidades en que se articulará. Sin embargo, sólo es recomendable iniciar el proceso de formación cuando haya resuelto las falencias detectadas a través de un plan de mejoramiento que incluya los compromisos de los actores.

De otra parte, es posible que el colegio cuente con recursos propios para subsanar las falencias encontradas o puede buscar empresas que tengan equipos y herramientas que puedan ser utilizados por los estudiantes en algunas jornadas, para lo cual es necesario iniciar un proceso de conocimiento de posibles aliados.

Adicionalmente, el colegio debe revisar conjuntamente con el Sena las opciones que esta entidad le ofrece para suplir las debilidades encontradas, aprovechando al máximo las fortalezas detectadas.

Alistamiento

El colegio debe iniciar un proceso de alistamiento interno que tiene aspectos operativos y pedagógicos, los cuales pueden desarrollarse simultáneamente.

► Aspectos operativos

El primer aspecto a tener en cuenta es el convenio que debe firmar el colegio con el Sena y la Secretaría de Educación de Bogotá. Aunque existe un convenio marco entre estas dos entidades, es necesario revisarlo y adecuarlo a los requerimientos de las competencias que pretenda desarrollar el plantel, por medio de un otrosí o la firma de otro convenio.

Cabe destacar que, mientras más riguroso y específico sea el convenio entre la Secretaría, el Sena y el colegio, existirán menores posibilidades de inconvenientes posteriores que lleven a retrasos o a la mala calidad de la educación que reciben los estudiantes.

En segundo lugar, es necesario definir aliados estratégicos. Esto significa adelantar conversaciones que luego se plasmen en convenios con empresas, organizaciones y fundaciones, entre otras, con el fin de suplir algunas de las falencias del colegio durante el proceso de formación.

Aunque el Sena se convierte en el primer aliado, no sobra contar con otros que puedan ser útiles para el desarrollo de las competencias de los estudiantes y que estén relacionados con temas como la formación de docentes, los espacios de práctica laboral, el suministro de insumos, el préstamo de maquinaria y equipos, etc.

También aquí, el colegio debe ocuparse de su infraestructura. Una vez se ha decidido la o las especialidades a articular, es necesario realizar un exhaustivo estudio de la infraestructura del colegio para responder a estas necesidades (**recuadro 7**).

Además de la infraestructura, es de fundamental importancia tener equipos y herramientas propias de la especialidad. Cabe destacar que se debe proveer a la institución con la cantidad de equipos y herramientas necesarias para garantizar un espacio completo de desarrollo de las competencias seleccionadas.

Recuadro 7. Aspectos a revisar con relación a la infraestructura

- ✓ ¿El colegio cuenta con las aulas y talleres para la especialidad seleccionada o con espacios físicos adecuados para montarlos?
- ✓ ¿Las aulas y talleres con los que cuenta el colegio reúnen las condiciones físicas necesarias para el desarrollo de las competencias propias de la especialidad?
- ✓ ¿El colegio cuenta con aulas suficientes para implementar las clases necesarias para desarrollar las competencias propias de la especialidad?
- ✓ ¿Existe un plan presupuestal que le permita al colegio adecuar su infraestructura actual?

Fuente: elaboración propia.

También es necesario hacer una revisión de los perfiles de los docentes del colegio, con el propósito de determinar cuáles son sus fortalezas académicas, sus competencias específicas y sus experiencias en el sector productivo, así como determinar si se sienten preparados y dispuestos para asumir este nuevo reto.

Dentro del convenio marco entre la Secretaría de Educación y el Sena está establecido que esta última entidad debe formar a los docentes en el enfoque de competencias. Sin embargo, también es necesario verificar si los profesores requieren formación técnica en algunas áreas de conocimiento o refuerzos en aspectos de su especialidad, caso en el cual esta formación deberá realizarse inmediatamente para que éstos multipliquen sus nuevos conocimientos a otros maestros.

Junto al alistamiento operativo es necesario adelantar una encuesta con los estudiantes para conocer sus preferencias de articulación (**recuadro 8**).

Recuadro 8. Posibles temas a tratar con los estudiantes

- ✓ Expectativas de estudio y trabajo después de terminar la media.
- ✓ Percepción de un egresado del Sena y posibilidades de serlo.
- ✓ Disposición para adelantar la media técnica en articulación con el Sena.
- ✓ Motivación hacia las competencias que el colegio podría desarrollar en articulación con el Sena.

Fuente: elaboración propia.

Durante el alistamiento y la articulación es necesario mantener una estrecha comunicación con los estudiantes, de forma que ellos conozcan las acciones que adelanta el colegio y las dificultades que puedan presentarse con los actores involucrados.

Igualmente, es necesario motivar permanentemente a los estudiantes, mostrándoles las oportunidades que van a tener una vez que culminen sus estudios, las opciones para seguir en una cadena de formación y las fortalezas de los conocimientos que están adquiriendo.

Finalmente, el colegio debe acercarse a los padres de familia para conocer sus vivencias, necesidades y expectativas. Para ello se sugieren dos mecanismos:

- Una encuesta en la que se indague sobre sus posibilidades reales de pagar a sus hijos estudios al terminar la educación media, su capacidad para asumir créditos educativos y su percepción sobre la formación técnica.
- Un conversatorio realizado al final del proceso de alistamiento, en el que se les comenten los avances del colegio, las dificultades presentadas y la forma cómo se han solucionado. En este evento se les debe pedir su opinión y observaciones sobre aspectos que aún no se hayan superado.

Adicionalmente, es muy importante comprometer a los padres con el proceso formativo de sus hijos, además de hacerles entender y aceptar que estos últimos deberán asistir al colegio en la jornada normal, la contra jornada y posiblemente los sábados.

Lo anterior, debido a que no sólo se busca que los alumnos terminen la media técnica con algunas competencias laborales específicas, sino que además, cuenten con las competencias básicas, ciudadanas y laborales generales como cualquier egresado de la media académica.

► Aspectos pedagógicos

El alistamiento de los aspectos pedagógicos es tan importante como el anterior y se inicia con la revisión del Proyecto Educativo Institucional–PEI. Éste “es un documento que plasma la apuesta institucional, lo que hace el colegio y lo que busca alcanzar en el futuro. Como lineamiento estratégico, orienta todas las acciones conducentes a que los egresados de la media técnica continúen su cadena de formación en el Sena”¹⁰.

Para que el proceso de articulación con esta entidad se instale en la cultura del colegio es necesario transformar el PEI mediante la incorporación del enfoque de formación basado en competencias (**gráfico 4**).

“Es importante incluir las competencias laborales generales y específicas en el PEI para que el proyecto se institucionalice, es decir, se convierta en parte del ser y del sentido de las acciones del plantel, así como de las prácticas de la comunidad educativa”¹¹.

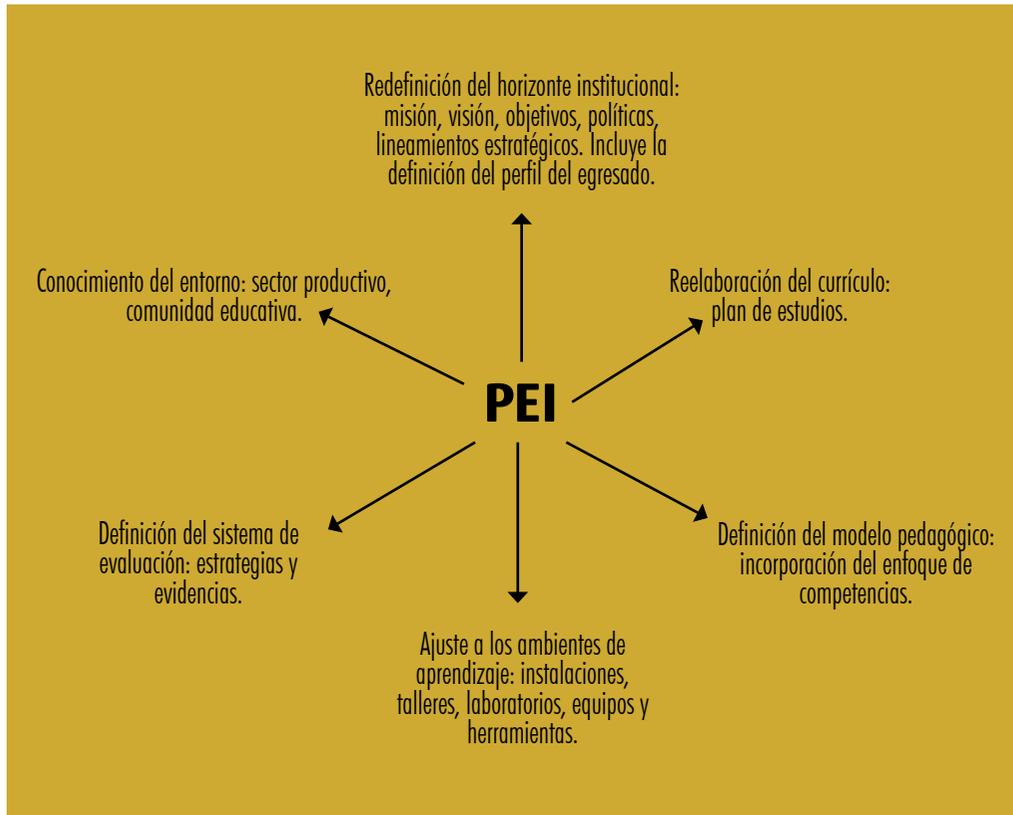
Para proceder a este ajuste se sugiere utilizar mecanismos participativos con directivos docentes, docentes, estudiantes, padres de familia, así como representantes de la comunidad educativa y del sector productivo, con el fin de revisar los aspectos estratégicos del PEI: misión, visión, objetivos y acciones estratégicas, perfil esperado del egresado, además de los enfoques pedagógico, metodológico y de evaluación de aprendizajes.

En el **recuadro 9** es posible observar un ejemplo del desarrollo del proceso de resignificación del PEI en un colegio.

Cuando un colegio opta por ofrecer a sus estudiantes la formación en competencias laborales específicas no puede perder de vista que ésta debe ser un complemento de la académica. Lo anterior supone también revisar las áreas fundamentales para armonizarlas con los objetivos de la formación específica.

10 QUALIFICAR. Pautas para la incorporación de las competencias laborales generales en el Proyecto Educativo Institucional. Bogotá: Qualificar, 2006. p. 1.

11 Ibid., p. 1.

Gráfico 4. Elementos para la transformación del PEI

Fuente: elaboración propia.

Recuadro 9. Pasos sugeridos para la revisión del PEI

1. Reformular el lema del colegio. Éste recoge el compromiso de la comunidad educativa, motiva a responder por las aspiraciones comunes y unifica las acciones que se realizan.
2. Recoger las opiniones de docentes, estudiantes y padres de familia, entre otros. Conocer las expectativas de los actores involucrados permite dirigir los esfuerzos del colegio con el acompañamiento de todos los actores.
3. Reformular la misión y la visión. Deben incluir el tipo de proyecto que se desea construir pensando en la empleabilidad y en el desarrollo futuro de los egresados.
4. Realizar un análisis DOFA. Identificar las fortalezas y debilidades propias para aprovechar las oportunidades y hacer frente a las amenazas del entorno, con el fin de cumplir la misión y la visión propuestas.
5. Elaborar un árbol de problemas para estudiar sus causas y encontrar soluciones reales a los mismos.
6. Redactar los objetivos estratégicos. El PEI como herramienta para la acción exige iniciar de forma inmediata actividades para el cumplimiento de lo propuesto.
7. Elaborar una propuesta pedagógica y definir las estrategias que deben guiar las acciones de la comunidad educativa y la participación de todos los actores en el proceso.
8. Definir la estructura organizativa que permitirá poner en práctica las estrategias planteadas.

Fuente: El PEI clave para una educación democrática de Patricia Lingán. 2001.

Una vez completada la resignificación del PEI, es necesario realizar los ajustes correspondientes al currículo. Para lo anterior, se sugiere:

1. Descomponer la especialidad en cada una de las competencias específicas que ésta encierra, de acuerdo con el programa entregado por el Sena.
2. Revisar conjuntamente con el docente técnico los conocimientos que debe poseer el estudiante para desarrollar cada una de esas competencias.
3. Analizar el currículo que actualmente tiene el colegio desde grado 0° hasta 11° por área de conocimiento y descomponer por temas.
4. Realizar una matriz que contenga en el eje horizontal los saberes requeridos para desarrollar la competencia específica laboral; y en el vertical, aquellos que se adquieren a lo largo de los 12 años de estudio. Marcar los puntos de cruce (**cuadro 3**).
5. Identificar en qué momento del currículo se desarrollan las competencias laborales específicas y verificar aquellos saberes requeridos que no aparecen relacionados en el eje vertical.
6. Modificar el currículo en los niveles en los que se desarrollan las competencias básicas y de fundamentación necesarias para complementar para la formación específica.
7. Revisar en qué grados se deben desarrollar los saberes que no aparecen cruzados para incluirlos en el currículo con los mismos requerimientos mencionados en el numeral 6.

Una vez establecidos los puntos de cruce, se debe iniciar el ajuste del plan de estudios. Para ello es necesario profundizar en aquellos aspectos del conocimiento que se usarán posteriormente en el desarrollo de las competencias laborales específicas.

En el plan de estudios se relacionan las diferentes áreas, sus respectivas asignaturas y los proyectos pedagógicos que adelanta el colegio. Para su ajuste es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos¹²:

- La identificación de los contenidos, temas y problemas de cada asignatura, a partir de las necesidades de las competencias específicas que se pretenden desarrollar con el proceso de articulación.
- La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo. Es necesario señalar el período lectivo en que se desarrollarán las actividades, teniendo en cuenta que los respectivos saberes deben ser adquiridos por los estudiantes antes de iniciar la formación en la especialidad técnica.

Cuando ésta corresponda a los grados 10° y 11°, será necesario crear programas de forma articulada con los saberes técnicos, para que el estudiante posea los conocimientos propios de la competencia básica cuando inicie la técnica.

- La metodología aplicable a cada una de las asignaturas. Se debe señalar el uso del material didáctico, de textos escolares, laboratorios y ayudas audiovisuales, con base en situaciones propias de las especialidades técnicas que ofrece el colegio.

12 REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1860 de 1994. Artículo 38.

Cuadro 3. Ejemplo de matriz de cruce de saberes

ESPECIALIDAD Electricidad y electrónica						
Estándares		Competencias específicas	Circuitos eléctricos	Materiales de conducción	Planos eléctricos	Conexiones
LENGUAJE	Producción textual.				X	
	Comprensión e interpretación textual.		X	X	X	X
	Literatura.					
	Medios de comunicación y otros sistemas simbólicos.		X	X	X	X
	Ética de la comunicación.					
MATEMÁTICAS	Pensamiento y sistemas numéricos.		X	X	X	X
	Pensamiento espacial y sistemas geométricos.		X	X	X	X
	Pensamiento métrico y sistemas de medida.		X	X	X	X
	Pensamiento aleatorio y sistema de datos.		X	X	X	X
	Pensamiento variacional y sistemas algebraicos y analíticos.		X	X	X	X
CIENCIAS SOCIALES	Conocimiento científico–social.					
	Relaciones con la historia y la cultura.					
	Relaciones espaciales y ambientales.			X		X
	Relaciones ético–políticas.					
	Desarrollo de compromisos personales y sociales.		X	X	X	X
CIENCIAS NATURALES	Conocimiento científico–natural.					
	Entorno vivo.			X		
	Entorno físico.		X	X	X	X
	Ciencia, tecnología y sociedad.		X	X	X	X
	Desarrollo de compromisos personales y sociales.					
COMPETENCIAS LABORALES	Dominio personal.					
	Orientación ética.		X	X	X	X
	Empatía.					
	Toma de decisiones.		X	X	X	X
	Solución de problemas.		X	X	X	X
	Creatividad.		X	X	X	X
	Pensamiento reflexivo y crítico.					
	Aprender a aprender.		X	X	X	X
	Manejo de la información.		X	X	X	X
	Gestión de planes y proyectos.		X	X	X	X
	Manejo de tecnología.		X	X	X	X
	Negociación.					
	Trabajo en equipo.		X	X	X	X
	Comunicación.		X	X	X	X
Orientación al servicio.						

Fuente: elaboración propia.

Dentro del plan de estudios se deberá incluir un espacio para sensibilizar a los estudiantes sobre la cultura para el trabajo. Por tanto, se sugiere que a lo largo de su formación los jóvenes tengan oportunidad de obtener información y de adelantar procesos de reflexión relacionados con aspectos como¹³:

- Opciones de educación y formación disponibles: técnica, tecnológica, universitaria, formación para el trabajo.
- Formas alternativas de vida, de trabajo y de realización personal que abran, diversifiquen y enriquezcan sus opciones y posibilidades: arte, deporte, nuevas ocupaciones calificadas, servicios personales y sociales, entre otros.
- Oportunidades para el emprendimiento.
- La transformación de determinados campos ocupacionales, así como la aparición de nuevas profesiones y ocupaciones, sus requisitos de calificación y sus formas de trabajo.

Esta reflexión debe implicar “la formación de una capacidad analítica e interpretativa sobre las interacciones entre el mundo de la educación y el del trabajo; en cuanto a la creciente diversidad de formas, modalidades y oportunidades de trabajo y de realización personal”¹⁴.

Así mismo, debe inculcar en los jóvenes una concepción del trabajo como un medio de desarrollo humano y de crecimiento personal, además de una forma para trascender como miembro de una sociedad.

Implementación del proceso de articulación con el Sena

Para iniciar el proceso se debe elaborar un cronograma conjuntamente con el Sena donde queden claramente estipulados los momentos en los que se realizarán cada una de las acciones propias del proceso. Éste debe tener en cuenta, entre otros aspectos:

- El proceso de capacitación del Sena al equipo de docentes del colegio.
- La entrega y socialización del programa por competencias desarrollado por el Sena.
- El tiempo para ajustar el plan de estudios del colegio, incluyendo el programa entregado por el Sena.
- El momento en que el colegio se compromete a tener la infraestructura lista (incluyendo los equipos).
- El inicio de las clases correspondientes a los saberes pertenecientes a la especialidad.
- Las visitas del colegio y sus alumnos a las instalaciones del Sena, cuando haya lugar.
- La definición del portafolio de evidencias que deberá reunir cada estudiante.
- Las pruebas de evaluación durante el proceso para verificar el estado de la adquisición de competencias por parte de los estudiantes.
- Las evaluaciones finales.

13 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ y UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Op. Cit., p. 55.

14 Ibid., p. 56

La implementación del proceso no se limita a los grados 10° y 11°, pues el nuevo currículo y el nuevo plan de estudios desarrollan desde los primeros grados de forma más completa las asignaturas, teniendo como orientación la especialidad seleccionada. Lo anterior, debido a la necesidad de fortalecer áreas del saber que son requisitos indispensables para la formación de la competencia específica.

Durante este proceso es fundamental la formación de los docentes en el nuevo enfoque por competencias, lo que implica una nueva mirada a su actuar en el aula. La formación tradicional de los maestros ha tomado como centro el conocimiento, mientras que en la relacionada con las competencias prima el desempeño, es decir, la aplicación práctica del conocimiento sobre un objeto específico y con la exigencia de entregar un resultado concreto, medible y observable.

Al igual que los docentes, los estudiantes también deben tener un cambio en su concepción de la educación. Por ello, es de fundamental importancia adelantar procesos relacionados con el conocimiento de las oportunidades de estudio y trabajo que ofrecen Bogotá y sus localidades, la elaboración del proyecto de vida, la sensibilización hacia el emprendimiento y, en particular, la concepción que se debe tener del trabajo como forma de desarrollo humano.

También es necesario adelantar el proceso de consecución de sitios de práctica para los estudiantes. Esta labor no siempre es fácil, ya que en la mayoría de los casos los empresarios no tienen claro de qué manera puede contribuir un estudiante de media técnica formado en una especialidad a las funciones que se realizan en su compañía. Por ello se sugiere:

- Identificar todo tipo de organización que se encuentre en las inmediaciones del colegio: empresas industriales, de servicios o públicas; hospitales, clínicas o consultorios; establecimientos comerciales; instituciones educativas públicas o privadas; oficinas, despachos y juzgados; y ONG, entre otras.
Posteriormente, elaborar una carta de presentación del colegio y organizar a los estudiantes de los grados 10° y 11° para que, por parejas, visiten cada uno de estos establecimientos.
- Reflexionar sobre la información recolectada a la luz de las siguientes preguntas:
 - ¿En qué especialidades requieren practicantes estas organizaciones?
 - ¿En qué aspectos le podrían servir a esas organizaciones las especialidades en que forma el colegio?
- Diligenciar una matriz que enumere por fila las competencias específicas de la especialidad que forma el colegio; y por columna, las competencias que según la investigación requiere la empresa analizada, tanto en la parte misional como en las áreas de apoyo.
- Visitar la organización analizada y solicitar al gerente una revisión de la matriz. Hacer notar las coincidencias encontradas entre las competencias que desarrolla el colegio en sus estudiantes de media técnica y las que necesita la empresa.

Si estas coincidencias no son claras puede ser porque el colegio no tiene suficiente información, de modo que es posible solicitar al gerente que perfeccione la matriz con algunas personas de la organización; así mismo, que reflexione sobre la forma como esta matriz puede servirle en el futuro dentro de sus procesos de selección de personal bajo el enfoque de competencias.

Una vez perfeccionada la matriz, se sugiere preguntarle al gerente cuáles serían las actividades relacionadas con estas competencias en las que sería útil tener el apoyo de un practicante. Se debe, en este caso, analizar si estas actividades cumplen con las expectativas que tiene el colegio para sus estudiantes. Si es así, se le puede proponer a la organización que reciba un alumno en práctica.

- Establecer un acuerdo de prácticas, para lo cual es necesario hablar con el gerente o representante legal de la organización y:
 - Explicarle su compromiso social con los jóvenes de la comunidad y cómo, a la vez, puede beneficiarse de éste.
 - Mostrarle los aspectos contractuales y explicarle las condiciones del convenio de prácticas. Sugerirle cómo debe prepararse para recibir un practicante.
 - Definir aspectos administrativos como duración, fechas y condiciones, entre otros.

Evaluación del proceso

Para garantizar el éxito de la articulación se deben adelantar varios procesos de evaluación. El primero corresponde al avance del plan de mejoramiento del colegio como resultado del metaplan. En este caso se debe adelantar una verificación de la acción realizada, las fechas de inicio y terminación de la misma y el producto obtenido.

Un segundo aspecto a evaluar es el cronograma acordado con el Sena. Al igual que con el plan de mejoramiento, se debe evidenciar el cumplimiento de las actividades previstas, las fechas de inicio y terminación de las mismas, cómo se desarrollaron y el producto o resultado concreto obtenido. Estas verificaciones deben realizarse mensualmente, con el fin de aplicar correctivos a pequeñas desviaciones que se observen en lo planeado.

De igual forma es muy importante escuchar la voz de los estudiantes y docentes. Por tanto, se deben programar periódicamente (cada tres meses) espacios de reflexión y análisis sobre el desarrollo del proceso con ellos. Se sugiere utilizar la metodología de conversatorio, en la cual no se cuestiona ningún concepto, sino que, por el contrario se trata de averiguar la situación o hecho que motivó esta percepción.

Una vez terminado el conversatorio se debe hacer un análisis objetivo de lo encontrado a la luz de las dos anteriores evaluaciones (plan de mejoramiento y cronograma con el Sena). Esto permitirá encontrar la realidad objetiva de aquello que influya negativamente en el proceso.

También es importante escuchar a los padres de familia y a la empresa donde los estudiantes adelantan su proceso de formación. Dado que es más difícil lograr espacios con ellos, se sugiere diseñar una encuesta cerrada y corta, que incluya los temas clave para

conocer la percepción de estos actores. Ésta debe ser aplicada, tabulada y analizada cada seis meses.

Finalmente, se deben aprovechar las reuniones planeadas con el Sena para presentarles los resultados obtenidos en estas evaluaciones, en especial aquellas que son del resorte de esta entidad o pueden ser solucionadas con su intención.

El producto de estas evaluaciones debe tener dos finalidades: ajustar el plan de trabajo con el Sena, además de definir acciones para incluir en el plan de mejoramiento y otras que se deben implementar de forma inmediata.

De otra parte, cada vez que se termine una cohorte se debe hacer una evaluación general teniendo en cuenta los resultados obtenidos por los estudiantes en las evaluaciones por parte del Sena; el número de alumnos que continuarán su formación en esta entidad o que iniciarán su carrera profesional, o su formación técnica o tecnológica; además de los estudiantes que aún no han definido su futuro inmediato. El análisis de estos datos le permitirá al colegio adelantar ajustes al proceso realizado para implementarlos de forma inmediata en la siguiente cohorte.

También es necesario elaborar una base de datos de egresados que le permita al colegio hacer un seguimiento de estos alumnos en los siguientes años, con el propósito de hacer una evaluación del impacto del proceso adelantado con el Sena.

Si un colegio sigue de forma organizada la ruta aquí planteada tiene grandes posibilidades de obtener un resultado exitoso en su proceso de articulación. Esto podrá observarse en estudiantes que superan satisfactoriamente las evaluaciones hechas por el Sena y pueden continuar inmediatamente su cadena de formación o iniciar su actividad productiva en la especialidad seleccionada.

Parte 3

Conclusiones y recomendaciones

Como enfoque de formación de la educación media, la cultura para el trabajo se constituye para los colegios que lo implementan en una estrategia de fortalecimiento pedagógico, con la cual apalancan su desarrollo y mejoramiento institucional, a través de la actualización del PEI.

De esta forma, los colegios se orientan a reflexionar sobre su capacidad para transformar el medio, cualificar su equipo docente y formar a sus estudiantes de acuerdo con las exigencias del entorno y las nuevas oportunidades que ofrece el ámbito socio-laboral. Así, los planteles abordan una experiencia con la cual analizan la pertinencia y calidad de la oferta educativa que proyectan.

El mundo del trabajo y la sociedad del conocimiento avanzan a un ritmo que no siempre concuerda con la capacidad del sistema educativo para responder a sus requerimientos. La cultura para el trabajo promueve en los colegios, los docentes y los estudiantes, una mirada proactiva y abierta de su organización ante las nuevas dinámicas socio-laborales.

De ahí la importancia de la reorganización curricular; el mejoramiento de las prácticas pedagógicas; la reformulación del proceso de evaluación; el fortalecimiento de los planes de orientación socio-ocupacional, del proyecto de vida y del fomento al emprendimiento. Igualmente primordiales en este enfoque son las acciones de articulación educativa para promover el desarrollo de competencias laborales específicas y la vinculación a cadenas de formación hacia la educación superior.

Para fortalecer el proceso de implementación de la cultura para el trabajo en la educación media también es necesario acompañar y orientar la construcción de una nueva concepción curricular que defina intencionalmente los contenidos de formación, y que renueve las estrategias pedagógicas y de evaluación en consonancia con el enfoque.

Lo anterior supone diversificar la experiencia educativa de los estudiantes; rediseñar las estrategias dentro y fuera del aula; dar lugar a vivencias prácticas y de acercamiento al mundo del trabajo; reconocer los recursos didácticos disponibles y potenciales para el desarrollo de la cultura para el trabajo; y mejorar los espacios dispuestos en los colegios para la orientación vocacional, el emprendimiento y el proyecto de vida de los estudiantes.

Es necesario insistir en que, al realizar un proceso de mejoramiento para incorporar la cultura del trabajo o articularse con una entidad de educación superior o de formación para el trabajo, se debe realizar una reflexión sobre los procesos pedagógicos, de diseño curricular y de evaluación, pues se deben buscar nuevas mediaciones didácticas con las cuales se privilegie la participación y la autonomía de los estudiantes en su experiencia educativa. En este sentido, es importante promover procesos como la enseñanza problémica y a través de proyectos, además del uso de las TIC en el aula.

Igualmente, la evaluación debe recuperar su carácter formativo de modo que los estudiantes tengan la oportunidad de reconocer su aprendizaje como un proceso de mejoramiento personal decisivo para su incursión socio-laboral o académica.

También es importante diseñar una estrategia para lograr que directivos, docentes, estudiantes y la comunidad educativa en general tenga una visión compartida sobre la información de la oferta educativa y socio-ocupacional vigente, la construcción o vinculación

a sistemas de información sobre el trabajo, la articulación con la formación para el trabajo y la educación superior, además de la producción de conocimiento. Igualmente primordial es sistematizar y documentar las experiencias que promueven aprendizajes horizontales entre los colegios distritales.

Adicionalmente, los colegios cuentan con espacios susceptibles de potenciarse para la implementación del enfoque de la cultura para el trabajo, como las asignaturas de orientación vocacional, emprendimiento y proyecto de vida, las cuales pueden fortalecerse.

Una vía para incorporar este enfoque es la articulación educativa que supone una mirada transversal de los objetivos institucionales, implica un rediseño curricular en conjunto o con la orientación de un aliado para construir confianza mutua en que la formación alcanzará los logros de aprendizaje necesarios.

De otra parte, el acompañamiento a los colegios en proceso de articulación con el Sena permitió evidenciar que uno de los puntos más críticos está relacionado con la infraestructura y la dotación para enfrentar la formación en competencias específicas. Por tanto, se debe promover la movilización de recursos, no sólo gubernamentales, sino también del sector privado, el cual puede facilitar espacios para la formación.

Adicionalmente, debe fortalecerse la capacitación, particularmente la relacionada con áreas de formación específica, ya que la brindada por el Sena no es suficiente. En este punto se pueden potenciar estrategias semi-presenciales y virtuales con entidades de educación superior, así como de transferencia del sector productivo a los colegios.

Durante la concertación con este sector es necesario definir alianzas para obtener espacios de práctica, tanto para los estudiantes que aún están en el colegio desarrollando sus competencias específicas, como para aquellos que han finalizado los aspectos académicos y deben estar en las empresas tiempo completo.

Los proyectos productivos al interior de los colegios pueden constituirse en una alternativa a las prácticas. Sin embargo, hay que dimensionar la capacidad de los planteles para convertirlos en opciones reales para los jóvenes, ya que los establecimientos educativos deben estar en capacidad de ofrecerles acompañamiento, asistencia técnica y créditos de los que, en muchos casos, no disponen.

No obstante, los colegios pueden establecer alianzas estratégicas con las iniciativas de apoyo al emprendimiento que hay en la ciudad, o con entidades y fundaciones interesadas en financiar este tipo de proyectos. En ese mismo sentido se sugiere revisar las condiciones de las iniciativas promovidas en los planteles para que puedan presentarse al Fondo Emprender.

Finalmente, se debe fortalecer el seguimiento a los egresados y la construcción de redes entre ellos. Lo anterior implica identificarlos, convocarlos, comprometerlos y acercarlos a los colegios con varias finalidades: conocer su situación actual, vincular a los más destacados en estrategias de modelamiento con los más jóvenes y facilitarles el contacto con opciones educativas y laborales.

Bibliografía

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. Plan de desarrollo económico, social y de obras públicas 2008–2012: Bogotá positiva para vivir mejor. Disponible en Internet en: <http://www.samuelalcalde.com/admin/files/proyecto.pdf> Fecha de consulta: 5 de junio de 2008.

BENTLEY, T. y SELTZER, K. La era de la creatividad: conocimientos y habilidades para una nueva sociedad. Madrid: Aula XXI–Santillana, 1999.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS. GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. Guía de nuevas profesiones. Disponible en Internet en: <http://www.educastur.princast.es/fp/hola/ocupaciones/sectores.php?id=10> Fecha de consulta: 5 de junio de 2008.

DÍAZ, M. Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia de España y Universidad de Oviedo, 2006.

FE Y ALEGRÍA y QUALIFICAR. Estrategias y alternativas para la formación de competencias laborales. Guía metodológica. Bogotá: Fe y Alegría, 2006.

LINGÁN, P. El PEI clave para una educación democrática. Lima: C. E. José Antonio Encinas, 2001.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales. Articulación de la educación con el sector productivo. Guía 21. Bogotá: el autor, 2003.

MORALES C., O. Las competencias laborales generales: su aprendizaje desde estrategias didácticas. Manual para docentes. Programa Educación media con énfasis en educación para el trabajo. Manizales: MEN, 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Construir futuro con trabajo decente: manual de formación para docentes. Buenos Aires: el autor, 2005.

QUALIFICAR. Pautas para la incorporación de las competencias laborales generales en el Proyecto Educativo Institucional. Bogotá: el autor, 2006.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1860 de 1994.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ y CORPOEDUCACIÓN. Competencias laborales generales: ruta metodológica para su incorporación al currículo de la educación media. Bogotá: el autor, 2004.

_____ y UNIVERSIDAD NACIONAL. La cultura para el trabajo en la educación media en Bogotá. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MEDELLÍN y QUALIFICAR. Emprendedores para la sociedad del conocimiento. En: Educación Pertinente. Guía de Trabajo No. 1. Medellín: el autor, 2005. Disponible en Internet en: <http://www.medellin.gov.co/escuelaemprendimiento/cartillas.html> Fecha de consulta: 28 de mayo de 2008.

_____ y QUALIFICAR. Toma de decisiones para la educación postsecundaria. En: Educación Pertinente. Guía de Trabajo No. 3. Medellín: el autor, 2006.

SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá: Dirección General del Sena, 2003.

TRUJILLO MONCADA, M. Proyecto de Vida. Manual del facilitador. Proyecto Encuentros milagrosos. Bogotá: Kidsave International, ICBF y QUALIFICAR, 2007.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES – CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS REGIONALES. Hacia una política para el desarrollo de la población joven en Bogotá. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, 2003.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN

Secretaría de Educación



GOBIERNO DE LA CIUDAD