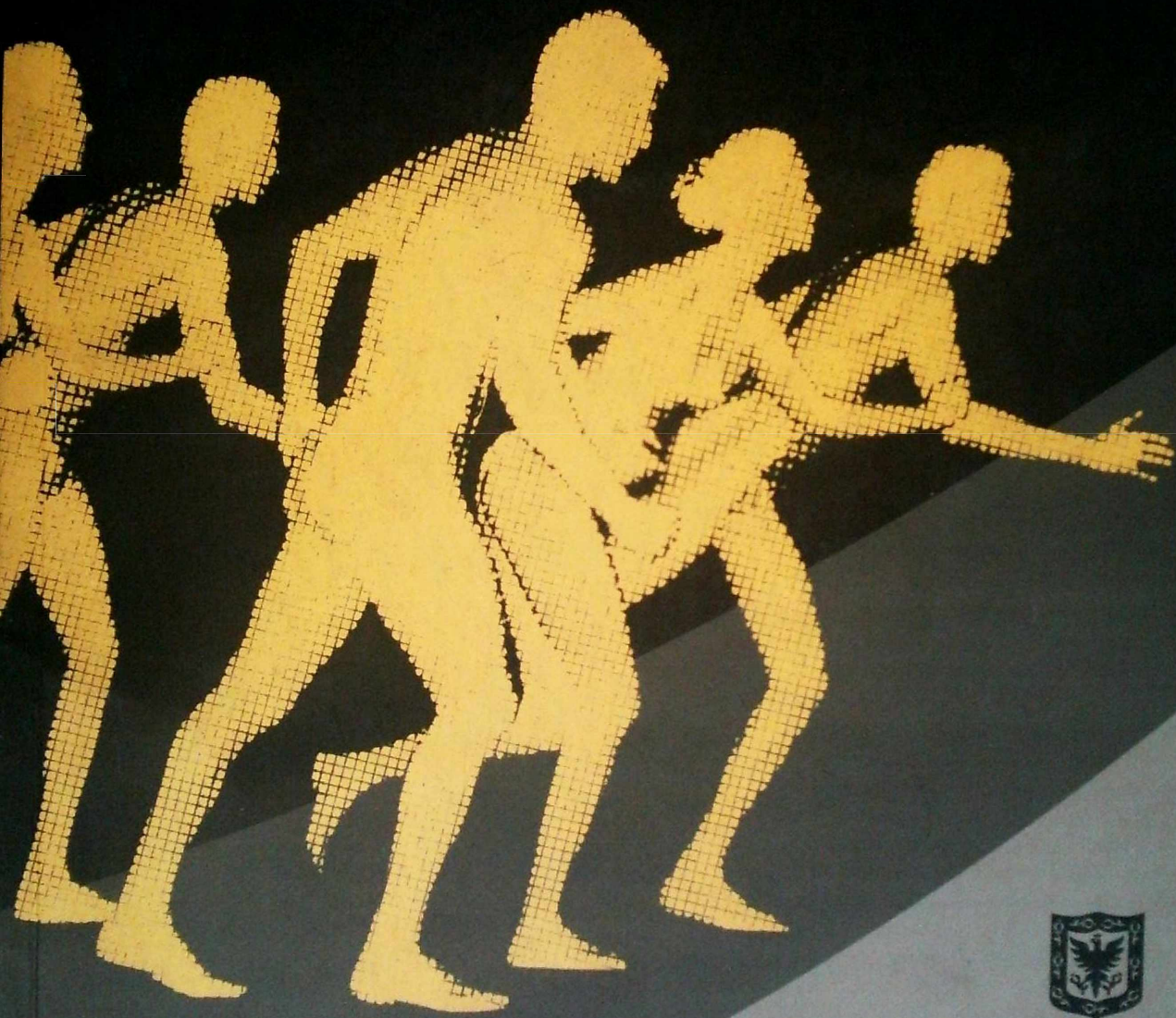


Ueller

SED 144

# Competencias Laborales Generales

RUTA METODOLÓGICA PARA SU INCORPORACIÓN  
AL CURRÍCULO DE LA EDUCACIÓN MEDIA



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría  
Educación

**Bogotá sin indiferencia**

SED 144

---

# COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

---

**RUTA METODOLÓGICA PARA SU INCORPORACIÓN  
AL CURRÍCULO DE LA EDUCACIÓN MEDIA**

Bogotá, D.C., marzo de 2004

## **Competencias Laborales Generales**

Ruta metodológica para su incorporación  
al currículo de la educación media

- © Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.  
Secretaría de Educación Distrital, 2004
- © Corpoeducación, 2004

ISBN 958-96921-4-1

---

Diseño e impresión  
Sanmartín Obregón & Cia. Ltda.

---

Primera edición  
Bogotá, D.C. Marzo de 2004  
Impreso en Colombia



**ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTA D.C.**

Secretaría  
**Educación**

**Luis Eduardo Garzón**

ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ

**Abel Rodríguez Céspedes**

SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ

**Alejandro Álvarez Gallego**

SUBSECRETARIO ACADÉMICO

**Cecilia Rincón Berdugo**

DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

**Juvenal Nieves Herrera**

SUBDIRECTOR DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

**Fernando J. Delgado Acevedo**

**Claudia Alexandra López Duarte**

**Betsy Adriana Gelves Barahona**

EQUIPO COORDINADOR DEL PROYECTO  
POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ



**CORPOEDUCACION**

**María Margarita López**

DIRECTORA EJECUTIVA

**Liliana González Ávila**

COORDINADORA DEL PROYECTO

**Equipo de profesionales de Corpoeducación**

Bogotá, D.C. Marzo de 2004

*El presente estudio fue realizado por Corpoeducación y contratado el 6 de Junio de 2003 por la Secretaría de Educación Distrital, presidida por la Doctora Margarita Peña Barrene.*

*Con su publicación la actual administración da cumplimiento a los términos establecidos en el contrato referido.*

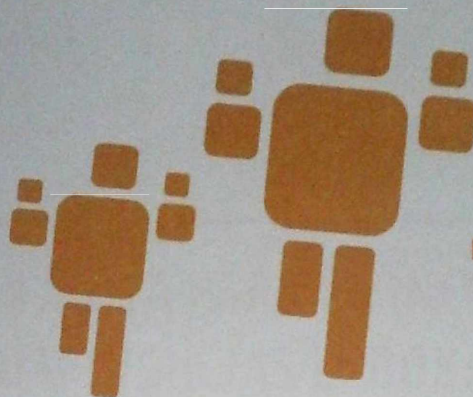
## Agradecimientos

---

Este documento fue elaborado gracias al esfuerzo y compromiso de un equipo de directivos y docentes de las cuarenta y cinco instituciones educativas participantes en el proceso de acompañamiento realizado durante 2003 por la Secretaría de Educación de Bogotá y Corpoeducación para la incorporación y fortalecimiento de competencias laborales generales en el currículo de la educación media.

En este proceso también participó activamente el comité de competencias laborales generales de la Secretaría de Educación, en el cual tienen asiento funcionarios de la entidad, representantes del sector productivo y consultores externos, a través de aportes permanentes sobre orientaciones metodológicas y la construcción de las unidades de competencia laboral general que se presentan en este documento.

<b>Introducción</b> .....	11
<b>I. Ruta para la incorporación de las competencias laborales generales al currículo de la educación media</b> .....	13
A. El entorno: sus cambios e implicaciones en el perfil de los egresados de la educación media .....	17
B. Las competencias laborales: definición y caracterización .....	25
C. Las competencias laborales generales .....	29
a. Competencias intelectuales .....	30
b. Competencias interpersonales .....	36
c. Competencias organizacionales .....	42
d. Competencias personales .....	47
D. Estrategias de incorporación de competencias laborales generales desde las áreas del currículo .....	51
E. Evaluación de las competencias laborales .....	58
<b>II. Aprendizajes del acompañamiento</b> .....	61
A. Ejemplos de materiales desarrollados por los docentes .....	64
B. Reflexiones de las instituciones .....	69
C. Listado de los materiales producidos por las instituciones participantes .....	71
Glosario .....	87
Bibliografía .....	93



## Introducción

**E**n reconocimiento a la necesidad de formar a los estudiantes para el mundo de la vida, lo cual incluye su vinculación al trabajo, la Secretaría de Educación de Bogotá se propuso desarrollar un proceso de acompañamiento a un grupo de instituciones educativas durante el año 2003, para que éstas iniciaran un trabajo de reflexión y de construcción en torno al tema de las competencias laborales generales.

Las cuarenta y cinco instituciones educativas participantes construyeron un saber importante alrededor de las competencias laborales generales, identificaron diversas estrategias para su incorporación al currículo de la educación media y diseñaron una serie de materiales para el trabajo con sus estudiantes, elementos que se espera sirvan de ejemplo para que otros colegios realicen un trabajo similar.

Este documento recoge la ruta de trabajo de la experiencia, las unidades de competencia laboral general construidas colectivamente y las alternativas definidas por las instituciones para su incorporación al currículo de la educación media. Además, se plantean preguntas para la reflexión que ayudarán a orientar las discusiones y debates que se susciten con el tema. Se refieren los aprendizajes obtenidos durante el proceso y algunos ejemplos de los materiales diseñados por los docentes participantes.

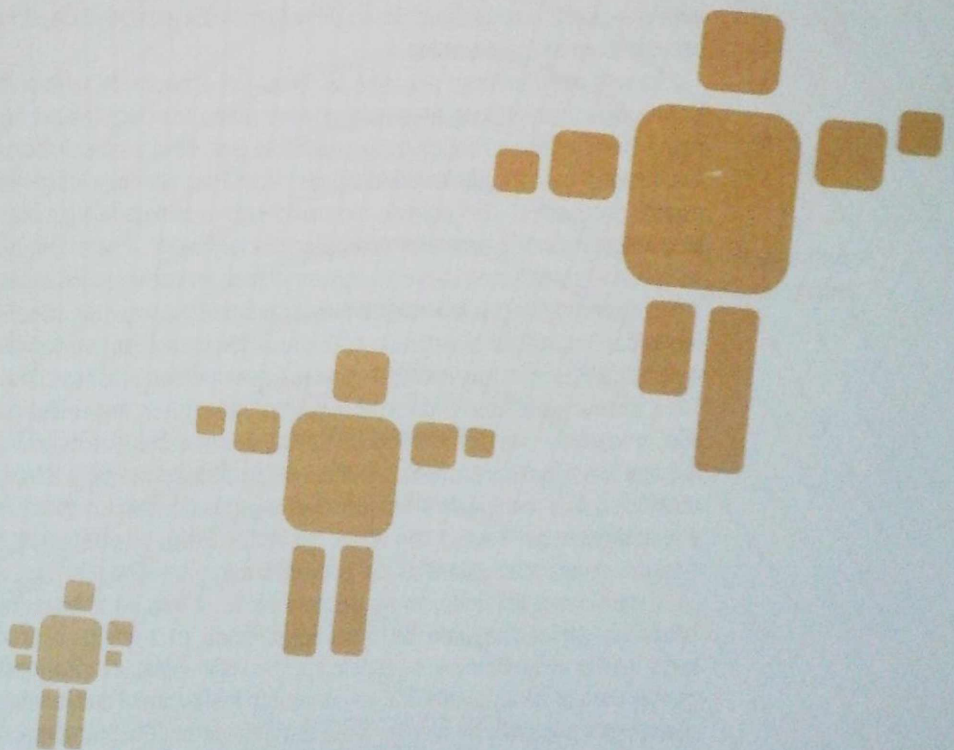
Con el fin de crear un lenguaje común alrededor del tema de las competencias laborales generales se incluye un glosario y una serie de referencias bibliográficas para quienes deseen ampliar los conceptos presentados.

Este manual es un instrumento para aquellas instituciones que, preocupadas por brindar una educación más integral de sus estudiantes, quieran asumir un proceso de reflexión en torno al sentido de la formación para la vida productiva y de construcción de alternativas para su abordaje en el currículo de la educación media.

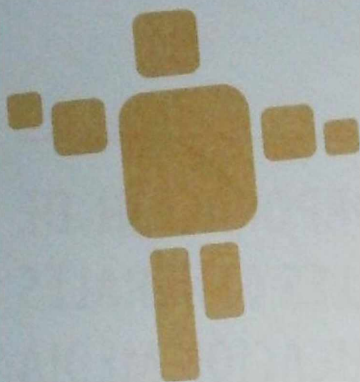
---

**I. RUTA PARA LA INCORPORACIÓN DE  
LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES  
AL CURRÍCULO DE LA EDUCACIÓN MEDIA**

---





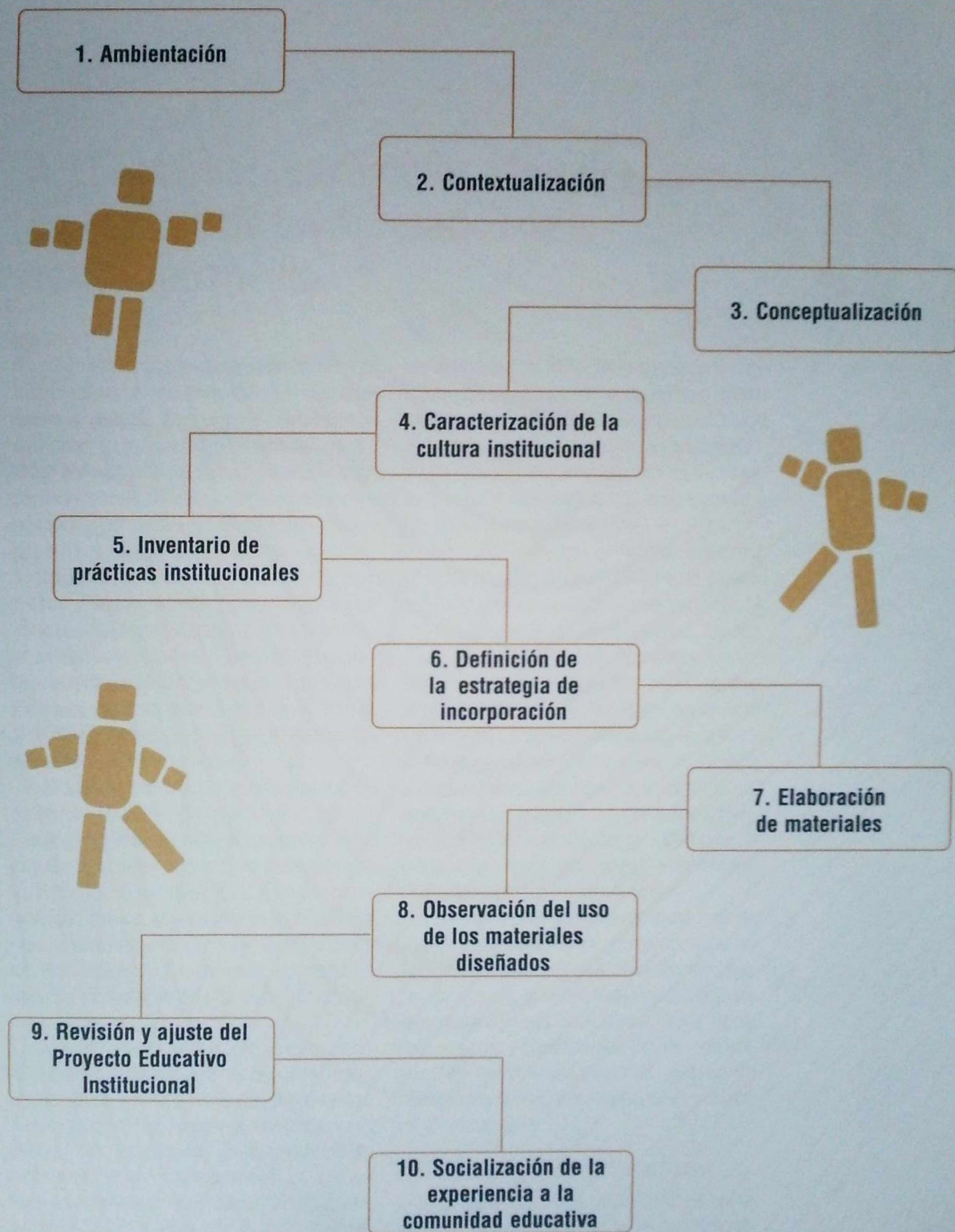


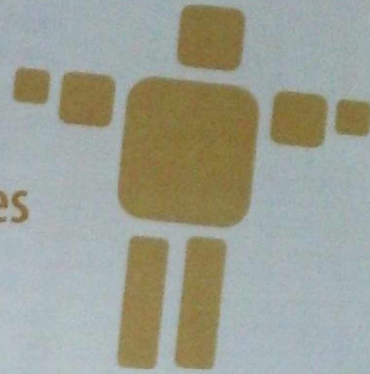
## I. Ruta para la incorporación de las competencias laborales generales al currículo de la educación media

Las instituciones educativas participantes en el proceso de acompañamiento y las cuales se relacionan en la segunda parte de este documento, siguieron una ruta de trabajo que se presenta en el siguiente esquema para la definición de estrategias para la incorporación de las competencias laborales generales al currículo de la educación media que inició con la ambientación y la contextualización de la temática e incluyó el diseño de materiales para apoyar el trabajo de los docentes.

La ruta metodológica describe las fases del proceso de acompañamiento que buscó, en primer lugar, sensibilizar a las instituciones sobre los cambios del contexto que implican un nuevo perfil esperado en los trabajadores, lo que lleva a un cuestionamiento sobre la acción institucional para formar las condiciones necesarias para que los jóvenes puedan insertarse al mundo productivo. Un segundo momento estuvo orientado a generar una comprensión y un lenguaje compartido sobre las competencias laborales. Posteriormente, la ruta propuso una reflexión a la institución sobre su cultura y las prácticas institucionales que favorecen el desarrollo de competencias laborales en los estudiantes. Luego, se discutieron las posibles estrategias para incorporar al currículo de la educación media, las competencias laborales generales. A partir de este ejercicio, las instituciones seleccionaron prácticas de aula, proyectos transversales y espacios institucionales para diseñar una serie de materiales para apoyar su labor. Con ello, apropiaron una metodología de trabajo de estas competencias a partir de la cual se efectuó una revisión a los proyectos educativos institucionales para introducirles los aprendizajes obtenidos. Los materiales diseñados fueron probados con los estudiantes para definir ajustes y mejoramientos. Para el año 2004, las instituciones se plantearon como tarea la socialización a la comunidad educativa del proyecto, como un elemento para darle continuidad.

Este manual presenta, en su primera parte, la ruta de trabajo para que las instituciones educativas puedan seguirla, de forma autodirigida, para realizar el proceso. Para lo anterior, el texto facilita unos elementos, señala fuentes adicionales de información y sugiere unas preguntas para orientar la reflexión de un equipo institucional que puede ser conformado por los directivos y docentes de media. En la segunda parte del documento, se incluyen ejemplos de los materiales diseñados por las instituciones y se relacionan los aprendizajes obtenidos en el acompañamiento a los cuarenta y cinco establecimientos.





## A. El entorno: sus cambios e implicaciones en el perfil de los egresados de la educación media

**E**n las últimas dos décadas se ha hecho más imperiosa la necesidad de que el sector educativo en general, y los centros educativos en particular, conozcan lo que sucede en su entorno para dar a todos sus estudiantes, independientemente de sus condiciones socioeconómicas y culturales, una formación integral que les permita, por un lado, actuar como ciudadanos libres, responsables, creativos, respetuosos de sí mismos y de los demás y, por otro, insertarse a la vida productiva. Por ello, es importante conocer y entender los cambios que se están dando en el mundo gracias a los avances de la tecnología y de las comunicaciones y a los procesos de globalización económica, cultural y social.

El rápido avance de la tecnología ha tenido como resultado la eliminación de las barreras geográficas para los intercambios y ha exigido a las empresas ser más productivas, es decir, hacer un mejor uso de sus recursos. Igualmente, esta situación ha requerido que las personas tengan más posibilidades de asimilación de los cambios que conocimientos específicos de una determinada tarea y oficio.

La apertura de los mercados a nivel internacional ha llevado a que las organizaciones colombianas entren a competir en productos y servicios con empresas de otros lugares del mundo. Esto ha generado profundos cambios al interior de las organizaciones, ya que se requiere gente más calificada y con un dominio importante de la tecnología. Adicionalmen-

te, el empleo se ha tornado escaso e inestable, se ha incrementado el porcentaje de población desempleada y subempleada, sobre todo en la población entre los 18 y los 25 años, y han cobrado importancia formas de trabajo, como el autoempleo, las cooperativas y las asociaciones productivas.

El nuevo entorno, complejo, variable e incierto, hace necesario contar con la capacidad para sobrevivir y mantenerse vigente. La economía se ha terciarizado, es decir, los sectores de servicios de tipo financiero, comercial y de información, entre otros, se han convertido en importantes generadores de riqueza y concentración de capital. Este fenómeno genera unos cambios en los perfiles profesionales, puesto que ahora se requieren personas más generalistas, polivalentes, capaces de solucionar problemas y de adoptar rápidamente nuevas tecnologías y de trabajar en equipo, incluso de forma virtual.

El papel de la educación se torna más relevante para dotar a las personas de estas habilidades, para que puedan definir sus proyectos de vida, puedan buscar posibilidades de trabajo dignas y formadoras de su identidad personal y puedan hacer frente a las exigencias del mercado laboral generando nuevas alternativas para incluirse en el sistema productivo.

### a. Cambios en las organizaciones

Las nuevas condiciones del entorno han conducido a transformaciones en la organización

de las empresas en cuanto a sus estructuras (ahora más planas y menos jerarquizadas), en sus procesos (organizados en relación con los productos y los clientes, más que con funciones de forma fragmentada) y a una atención mayor a las necesidades de los clientes, quienes son cada vez más exigentes ante la amplia gama de ofertas.

La institución educativa, como cualquier otra organización, también se ha visto abocada a generar cambios en su interior para cumplir de forma más acertada y eficiente la tarea de formar a los estudiantes para que sean personas, miembros de familia, ciudadanos y seres productivos capaces de enfrentar y transformar las condiciones de vida de su entorno.

Las transformaciones que viven en la actualidad las organizaciones apuntan a pasar:

- De una producción basada en la oferta a una centrada en las necesidades de los clientes;
- De una producción en serie al uso de nuevas tecnologías para la producción flexible;
- De una estructura jerárquica fragmentada y altamente especializada a una estructura flexible y abierta, conformada por redes y equipos de trabajo;
- De la repetición de actividades de rutina al mejoramiento continuo de procesos mediante el análisis y solución de problemas.

Las organizaciones deben hacer esfuerzos por mejorar su competitividad, entendida como la capacidad para mantenerse en un entorno altamente competitivo e incierto. Los factores asociados a una mayor competitividad de las organizaciones, además de condiciones externas a ella como la infraestructura y la macroeconomía, son la estructura y estrategia corporativa, la aplicación de tecnología y el talento de su equipo humano, las cuales pueden ser controladas y mejoradas por ellas.

Para sobrevivir, las organizaciones actuales deben hacer énfasis en la capacidad de

aprendizaje de las personas que las integran, así como del grupo como un todo, es decir, en mejorar su acción de manera efectiva, a través de la apropiación de conocimientos, procesos, tecnologías y culturas (comportamientos, actitudes, valores propios de una organización) que faciliten el mejoramiento continuo. Por ello, se establecen mecanismos en las organizaciones para analizar y solucionar problemas.

Las personas que realizan los procesos son responsables de éstos y participan en espacios como círculos de calidad y grupos de trabajo, para detectar fallas y corregirlas. De ahí que se requieran personas con altos niveles de conceptualización y manejo de la tecnología y la información.

Por otra parte, las formas como las organizaciones conducen a su personal también han cambiado. Se están introduciendo nuevas prácticas que buscan dar poder a las personas para actuar y decidir, involucrándolas en equipos de alto desempeño. Los sistemas de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, reconocimiento y estímulos se basan en las competencias laborales requeridas en los trabajadores. El comportamiento de las personas en la organización ya no se regula externamente mediante el miedo y el control, sino a través de relaciones más horizontales determinadas por altos grados de confianza. Por ello, se requieren individuos capaces de autodirigirse, trabajar de forma independiente y autónoma, con base en normas y principios generales.

la tarea de la educación en este contexto es lograr que los jóvenes que egresan de la media sean capaces de incorporarse a este nuevo tipo de organizaciones, para lo cual deben contar con unas competencias esenciales para el aprendizaje y el mejoramiento continuo.

### b. La dinámica del empleo

Las nuevas condiciones del mundo laboral modifican los perfiles esperados de los trabajadores: los requerimientos educativos se

han elevado y se exige flexibilidad y aprendizaje durante toda la vida para que una persona pueda mantenerse en el mercado.

Actualmente, la vinculación al mundo del trabajo se hace mediante nuevas formas de contratación por tiempos y tareas o productos definidos previamente. El empleo tradicional se ha reducido y han aparecido nuevas estrategias para la generación de ingreso por cuenta propia o a través de organizaciones de tipo individual, asociativas y cooperativas.

Además de los cambios en el trabajo, existe un aumento del desempleo, en espe-

cial de los jóvenes, para quienes se estima que éste sea alrededor del 30% en nuestro país<sup>1</sup>. Como lo afirma José Joaquín Brunner, investigador chileno que ha analizado durante muchos años este tema, "la estabilidad en el empleo disminuye por la transformación de las ocupaciones, el imperativo de la flexibilidad y la intensificación de la competencia. La movilidad laboral, el cambio de las ocupaciones y la continua redefinición de competencias introducen elementos adicionales de presión sobre los trabajadores y ejecutivos"<sup>2</sup>.



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



### ¿Cuáles son las oportunidades de trabajo que tienen actualmente los jóvenes de Bogotá que terminan la educación media ?

Pueden enriquecer la discusión de este tema con la información que está disponible en los siguientes sitios en Internet:

<http://www.sena.gov.co>

- Descripción detallada de las ocupaciones, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones del SENA (C.N.O.).
- Índices de colocación de personas inscritas
- Índices de ocupación de vacantes
- Número de inscritos
- Número de vacantes

[http://www.dane.gov.co/inf\\_est/empleo.htm](http://www.dane.gov.co/inf_est/empleo.htm)

**El DANE**, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, realiza Encuestas de Hogares que permiten conocer variables sociodemográficas tales como educación, estado civil, sexo, etc. Además, mediante estas encuestas es posible conocer el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo de la población colombiana. La información que se obtiene sobre este tema son: tasas de desempleo, tasas de ocupación, tasas de subempleo, ramas de actividad, profesiones e ingresos, entre otras. La investigación se realiza con una periodicidad semanal para trece ciudades y áreas metropolitanas, y mensual para el total nacional, áreas urbanas (cabecera) y rurales (resto).

<http://www.bogota.gov.co/bogota/decide.php?patron=1.0808>

En esta página de la Alcaldía Mayor de Bogotá se pueden obtener cifras de empleo de Bogotá,

[http://www.empresario.com.co/portal/informes/bogota/o\\_mt.html](http://www.empresario.com.co/portal/informes/bogota/o_mt.html)

En esta página de Internet se encuentra el Observatorio del Mercado de Trabajo de la Cámara de Comercio de Bogotá, el cual cuenta con información sobre las características y evolución del mercado de trabajo en Bogotá.

1 DANE. [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

2 Brunner, J. J. Competencias de empleabilidad. En [http://www.geocities.com/brunner\\_cl/empleab.html](http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html)

### c. La apuesta productiva de Bogotá

Para identificar las oportunidades para los jóvenes que están terminando la educación media en la ciudad, es esencial que las instituciones estén al tanto de lo que sucede en ella e identifiquen su apuesta productiva, es decir, hacia dónde apuntan los esfuerzos del gobierno distrital y del sector empresarial en la actualidad y, en el futuro.

Para ello, es importante conocer los planes de desarrollo distritales y los espacios de concertación en los cuales se está construyendo, de forma compartida, una imagen de

la ciudad, y se están definiendo acciones en el corto, mediano y largo plazo para alcanzarla. Además, la institución debe identificar los espacios creados en la ciudad para discusión, así como los programas creados para el mejoramiento de la productividad y el empleo.

Entre los años 1994 y 1997 se realizó en Bogotá un proceso de planeación con amplia participación de distintos sectores sociales, económicos, públicos y privados, que buscó generar una visión compartida sobre lo que la ciudad debería ser en el año 2010. Como resultado, se formuló el siguiente planteamiento:

“Ser una región metropolitana líder, atractiva y competitiva a nivel nacional, latinoamericano y del Caribe, una ciudad más segura y equitativa, que ofrezca oportunidades para sus habitantes, respetuosa de su espacio urbano y su riqueza ambiental, con una cultura para la convivencia y la generación de conocimiento. El objetivo es ganar en competitividad con equidad. La calidad de vida se alcanza si la construcción de las condiciones de competitividad de la ciudad se realiza con criterios de equidad. La equidad es lograr bienestar integral para toda la población.”

Fuente: Plan Estratégico Bogotá 2000.

En abril del 2001, la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Gobernación de Cundinamarca, el Concejo de Bogotá, la Corporación Autónoma Regional, CAR, el Comité Intergremial de Bogotá y Cundinamarca y la Cámara de Comercio de Bogotá suscribieron un *Acuerdo de Voluntades*, mediante el cual se convocó públicamente a empresarios, instituciones gremiales y cívicas, la academia, los centros de investigación, las organizaciones sindicales y de trabajadores, los medios de comunicación y la ciudadanía en general para construir una visión de generación sostenible de riqueza y prosperidad para todos los habitantes de Bogotá y Cundinamarca que articule las acciones públicas y privadas bajo

los principios de cooperación y confianza. Este espacio es el Consejo Regional de Competitividad Bogotá Cundinamarca<sup>3</sup>.

Para lograr una Bogotá competitiva y equitativa, distintos actores públicos y privados se han propuesto una serie de estrategias, entre las cuales está la de generar ciudadanos competentes. En ese ámbito, la educación es reconocida como un factor determinante para alcanzar una buena calidad de vida, para atraer la inversión y para mejorar la productividad de las organizaciones bogotanas. Es por eso que los centros educativos y sus equipos de docentes y directivos tienen un rol estratégico en el alcance de estos propósitos de la ciudad.

3 Es posible obtener más información en: [http://www.empresario.com.co/portal/informes/competitividad\\_consejo.html](http://www.empresario.com.co/portal/informes/competitividad_consejo.html)



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



### ¿Hacia dónde va Bogotá y eso qué significa en términos de oportunidades para los egresados de la educación media?

La discusión de este tema puede ser enriquecida con la información que está disponible en el siguiente sitio en Internet:  
[http://www.empresario.com.co/portal/informes/bogota/o\\_eco.html](http://www.empresario.com.co/portal/informes/bogota/o_eco.html)

Este es el sitio de la Cámara de Comercio de Bogotá, el cual contiene el Observatorio Económico, donde existe información sobre el PIB de la ciudad, las exportaciones, las importaciones, el recaudo tributario del impuesto de industria y comercio, el desempleo, la ocupación, el subempleo, el costo de vida, el número y el valor del capital de las sociedades constituidas y de las liquidadas, y el comportamiento de sectores como la industria y el comercio.

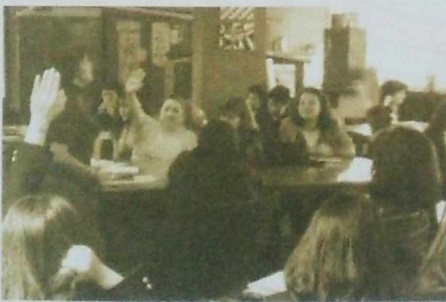
#### d. Hacia un nuevo perfil de los egresados de la educación media

Como se ha visto anteriormente, las demandas del mundo productivo se han complejizado en las últimas décadas, lo que requiere contar con nuevas habilidades y conocimientos para conseguir un empleo o realizar actividades productivas por cuenta propia o en asocio con otros: empresas unipersonales, microempresas, unidades de trabajo asociativo y/o cooperativo. Estas competencias se relacionan con la capacidad de solucionar problemas, manejar recursos e interactuar con otros para conseguir resultados de interés colectivo.

Esto hace que en la actualidad se requiera un nuevo perfil de trabajador, más dinámico,

co, autónomo y creativo, capaz de afrontar riesgos, manejar incertidumbres y solucionar problemas. Dado que cerca del 50% de los egresados de la educación media de la ciudad se dedican a una actividad laboral mientras logran obtener recursos para vincularse en algún programa de formación, universitario o de carácter técnico o tecnológico<sup>4</sup>, es una tarea fundamental de las instituciones educativas del Distrito pensar el perfil de egresado que se proponen alcanzar a través de sus estrategias académicas y de desarrollo de los estudiantes. Como lo afirma Hernando Gómez Buendía:

“El educando debe lograr un cierto cúmulo de destrezas, de saberes, de actitudes y de valores. Los necesarios para seguir aprendiendo: lectura, escritura, expresión oral, cálculo, razonamiento lógico y espacial, apreciación estética, capacidad para interpretar y criticar audiovisuales... Los necesarios para convivir: no agredir al otro, saber interactuar, decidir en grupo, cuidar de sí mismo, cuidar del entorno... Los mínimos para un trabajo típico del siglo XXI: bilingüismo, habilidad matemática y de lectura correspondientes al menos al nove-



4 CEDE. (1999). Seguimiento y perspectivas laborales de una muestra de bachilleres egresados de colegios oficiales y privados en Bogotá del año 1993 al año 1997. Bogotá. Universidad de Los Andes.

no grado, habilidad para solucionar problemas (lo cual conlleva la formulación y prueba de hipótesis), habilidad para el trabajo en equipo... Los necesarios para entender y disfrutar la ciencia y la tecnología: un pensamiento crítico, que sea capaz de poner en orden la experiencia dispersa y que sea capaz de revisar una y otra vez sus propios supuestos”<sup>5</sup>.

En concordancia con lo anterior, y en el marco de los talleres del Milenio realizados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD<sup>6</sup>, un grupo de importantes líderes empresariales, académicos, altos funcionarios del gobierno nacional y expertos en el sector educativo, definieron los

siguientes elementos para el perfil de los egresados de la educación:

- Gran capacidad de abstracción
- Pensamiento sistémico no reduccionista
- Destreza para la experimentación
- Capacidad de aprendizaje durante toda la vida.
- Capacidad para el trabajo en equipo.

De otra parte, un estudio realizado en sesenta empresas de Bogotá, Medellín y Cali<sup>7</sup> mostró que las competencias más importantes por su contribución al desempeño y que son altamente valoradas por los empresarios son las que se presentan en la siguiente tabla:

### ¿Qué demandan los empresarios en sus trabajadores?

1. Escuchar	10. Resolución de conflictos
2. Atributos personales	11. Habilidades de pensamiento
3. Orientación al servicio	12. Lectura
4. Trabajar en equipo	13. Escritura
5. Inteligencia personal	14. Otras habilidades y competencias
6. Competencias de planeación y gestión	15. Otro lenguaje
7. Hablar	16. Matemáticas
8. Comunicar	17. Competencias informáticas
9. Recursos cognitivos	18. Idioma extranjero

Fuente: Corpoeducación – Universidad de Antioquia (2000). Un balance las competencias laborales emergentes. Bogotá.

A su vez, la Cámara de Comercio de Bogotá señala que para que una persona sea una buena emprendedora, requiere desarrollar las competencias que se presentan en el siguiente

cuadro. Éstas se refieren a conocimientos, capacidades y habilidades, y relación consigo mismo y con los demás.

5 **Gómez Buendía, H. (1998).** Educación: la Agenda del Siglo XXI. Hacia un desarrollo humano. Bogotá. Tercer Mundo editores.

6 **Garay, L. J. (2002).** Repensar a Colombia. Hacia un nuevo contrato social. Bogotá, PNUD – ACCI.

7 **Puig, J. (2002).** Un balance de las competencias laborales emergentes. Bogotá, Corpoeducación – Universidad de Antioquia.



## ¿Qué se necesita para ser un buen emprendedor?

<p><b>El saber conocer: conocimientos empresariales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Técnicas:</b> proceso técnico productivo, lectura del contexto, conocimiento de la actividad y del entorno.</li> <li>• <b>De gestión:</b> habilidad conceptual, capacidad de análisis, manejo administrativo empresarial.</li> <li>• <b>Comerciales:</b> identificación de oportunidades de negocios, conocimiento del sector productivo y de mercadeo, conocimientos de comercialización.</li> </ul>
<p><b>El saber hacer: capacidades y habilidades de operación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Racionales:</b> creatividad e innovación, planeación sistémica y seguimiento, fijar metas, búsqueda de oportunidades e iniciativa, demanda por eficiencia y calidad, habilidad para la toma de decisiones.</li> <li>• <b>De manejo:</b> capacidad de liderazgo, empatía con socios y trabajadores, capacidad de trabajo, capacidad de negociación.</li> </ul>
<p><b>El saber vivir con los demás: relaciones interpersonales y de relación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comunicación:</b> interna empresa-externa-conectividad.</li> <li>• <b>Negociación:</b> ganar-ganar.</li> <li>• <b>Liderazgo:</b> proyectos comunes.</li> <li>• <b>Trabajo en equipo:</b> comprensión del otro.</li> <li>• <b>Manejo del tiempo.</b></li> <li>• <b>Persuasión y redes de apoyo.</b></li> </ul>
<p><b>El saber ser: comportamientos</b></p>	<p><b>Comportamientos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hacia la realidad:</b> motivación al logro, y/o realización personal, independencia y autoconfianza, percepción de beneficios económicos.</li> <li>• <b>Hacia sí mismo:</b> compromiso y persistencia, orientación al logro, establecer metas concretas, apertura al cambio.</li> <li>• <b>Hacia los otros:</b> optimista, práctico, dinámico, honesto, confiable o íntegro, ético.</li> </ul>

Tomado de Preguntas sobre el emprendedor  
[www.empresario.com.co/nueva\\_empresa/faq/empresa/emprendedor.html#e2](http://www.empresario.com.co/nueva_empresa/faq/empresa/emprendedor.html#e2)  
 Centro Nueva Empresa - Cámara de Comercio de Bogotá

Ustedes pueden obtener más información sobre este tema en los siguientes sitios de Internet:

[www.bogotaemprendedora.org.co](http://www.bogotaemprendedora.org.co)

Es un portal que articula a cerca de 23 entidades de la ciudad de Bogotá que prestan apoyo a los emprendedores en las diferentes fases de creación de su empresa, conocido como "Emprendedores Online".

<http://sena.campusvirtual.com.co>

En este sitio se encuentra la cátedra virtual de pensamiento empresarial desarrollada por el SENA. Se trata de una herramienta de formación virtual destinada a fortalecer los procesos de sensibilización y formación de ciudadanos en el tema del emprendimiento, empresarismo y pensamiento empresarial.



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



**¿Cuál debe ser el perfil de los egresados de la educación media?**

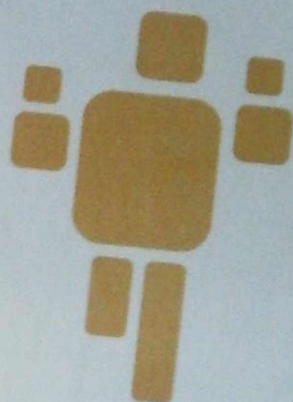
La dimensión productiva es fundamental en el desarrollo de las personas, ya que les permite reconocer y ampliar sus capacidades y mejorar su calidad de vida. Por ello, la educación juega un papel central en la formación de las condiciones necesarias para que un joven pueda vincularse exitosamente a la vida laboral. La capacidad de una persona para conseguir y mantenerse en un trabajo, ya sea un empleo o una actividad por cuenta propia, es llamada empleabilidad. Las competencias básicas de lenguaje, matemáticas y ciencias, así como las competencias generales para el trabajo, tales como tomar decisiones, solucionar problemas, interactuar con otros, manejar recursos y actuar bajo principios éticos, entre otras, son la base para la empleabilidad de las personas.



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



**¿Qué debería hacer, dejar de hacer o incorporar en el hacer, la educación media para desarrollar un perfil de egresados acorde con las necesidades, demandas y oportunidades del entorno?**



## B. Las competencias laborales: definición y caracterización

**E**l concepto de competencia tiene en cuenta el conjunto de conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona.

Así mismo, comprende la capacidad de emplear tales conocimientos y habilidades para responder a diferentes situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y las disposiciones con las que actúa (saber ser) que inciden sobre los resultados de la acción.

**La Secretaría de Educación de Bogotá ha definido competencia de la siguiente manera:**

“La competencia es la capacidad o potencialidad de una persona de utilizar lo que sabe en múltiples situaciones en ámbitos académicos laborales individuales y sociales. Como potencialidad las competencias son abstractas y sólo se hacen visibles en actuaciones, es decir, en los desempeños de los estudiantes frente a problemas nuevos”<sup>8</sup>.

8 Secretaría de Educación de Bogotá. (2000). **La evaluación de competencias básicas: herramienta para liderar el mejoramiento de la calidad de la educación**. Bogotá.

El país se ha propuesto el desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales. “Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. Por su parte, las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región”<sup>9</sup>.

A su vez, las **competencias laborales** se refieren a la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas, según las funciones productivas que abordan y el grado de detalle con que se refieren a éstas. Las primeras hacen referencia a los comportamientos y actitudes requeridos para desenvolverse en cualquier entorno laboral y apuntan a garantizar que la persona contribuya al logro general de resultados (satisfacción de necesidades de los clientes tanto internos como externos) y se adapte a la cultura organizacional. Las competencias laborales específicas están relacionadas con comportamientos asociados a las funciones productivas propias de los puestos de trabajo. Por ejemplo, la digitación de datos, la operación de una máquina o equipo, el diseño en computador de una pieza, el cálculo de los resultados financieros de una actividad, entre otras. La definición de las competencias laborales específicas que se adopta en este documento es la misma que sustenta la Clasificación Nacional de Ocupaciones realizada por el SENA, que describe todas las posibles ocupaciones existentes en el país.

Una **competencia laboral general** se refiere a procesos más o menos complejos de actuación de un individuo. Por ello, para describirla, es conveniente desagregarla según su grado de complejidad en uno o varios elementos de competencia. Por ejemplo, la toma de decisiones tiene dos elementos de competencia, a saber: (1) seleccionar la solución, acción o estrategia para una situación dada, con base en la valoración de alternativas y en el momento requerido, y (2) establecer planes de acción para llevar a cabo la solución, acción o estrategia definida para una situación dada, con base en los recursos disponibles.

9 Corpoeducación (2003). **Competencias: base para mejorar la empleabilidad de las personas**. Bogotá.

El **elemento de competencia** describe lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una función productiva, expresada mediante los criterios de desempeño, el rango de aplicación, los conocimientos y comprensiones esenciales y las evidencias requeridas<sup>10</sup>.

Las **unidades de competencia** señalan lo que debe hacer una persona (desempeños), lo que debe saber para poder lograrla (conocimientos), las condiciones del contexto en las que puede actuar y demostrar dicha competencia (rangos de aplicación) y las evidencias que se deben tener en cuenta para evaluar si alguien posee tal competencia. El siguiente cuadro muestra los aspectos que conforman una unidad de competencia:

<p><b>Criterios de desempeño (o desempeños esperados)</b></p>	<p><b>Conocimientos esenciales</b></p>
<p>Son los comportamientos esperados que reflejan que la persona posee la competencia. Los criterios de desempeño, en las competencias que se refieren a procesos como la toma de decisiones y la solución de problemas, deben seguir un orden lógico que refleje la secuencia de éstos.</p>	<p>Son las comprensiones que debe tener el individuo para demostrar la competencia.</p>
<p><b>Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)</b></p>	<p><b>Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)</b></p>
<p>Dado que las competencias son saberes (ser y hacer) aplicados en contexto, una unidad de competencia de explicitarlo. El rango de aplicación relaciona las condiciones del contexto en el que se puede demostrar la competencia, dado que si éstas cambian la posibilidad de demostrarla se ve restringida. Los rangos de aplicación pueden organizarse en categoría y clases.</p>	<p>Son los hechos, datos, productos de la acción que demuestran que la persona posee la competencia.</p>

A continuación se presentan las categorías de rangos de aplicación que, con sus respectivas clases, fueron contempladas en las unidades de competencia laboral general definidas por la Secretaría de Educación de Bogotá.

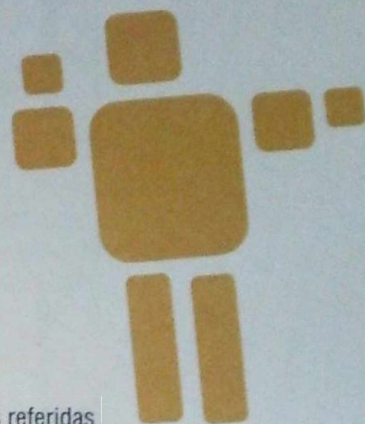
10 SENA (2003). Op. Cit.

## Rangos de aplicación organizados por categoría y clases

Categoría	Clases		
Conversación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formal con un grupo</li> <li>• Formal con un superior o con un beneficiario de su acción.</li> <li>• Informal con un par</li> </ul>		
Problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolares</li> <li>• Laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunitarios</li> <li>• Personales</li> </ul>	
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padres de familia</li> </ul>	
Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos naturales de estudiantes</li> <li>• Equipos de estudiantes conformados con criterios del docente.</li> <li>• Equipos conformados por docentes y estudiantes</li> </ul>		
Roles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Dirección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución</li> <li>• Supervisión</li> </ul>	
Necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colectivas</li> </ul>	
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupales</li> </ul>	
Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aula de clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunitarios</li> </ul>
Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La manejada en cada una de las áreas del currículo</li> </ul>		
Formatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros de registro</li> </ul>	
Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La manejada en el área de tecnología e informática</li> </ul>		
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económicos</li> <li>• Físicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	
Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> </ul>		
Situaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aula de clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidad</li> </ul>

Las unidades de competencia laboral se constituyen en normas o referentes para los procesos de formación y de certificación de las competencias. Esto permite que los trabajadores demuestren lo que son capaces de hacer, independientemente del lugar donde lo hayan aprendido, y cuenten con una mayor movilidad de la fuerza de trabajo, como ya sucede en los países europeos.

El proyecto realizado por la Secretaría de Educación, bajo la orientación técnica de Corpoeducación, que consistió en el acompañamiento a cuarenta y cinco instituciones educativas de Bogotá en el proceso de incorporación y fortalecimiento de competencias laborales generales en el currículo de la educación media, permitió definir estas competencias y homologarlas a la metodología manejada por el SENA. A continuación se presentan las competencias laborales generales definidas por la Secretaría de Educación, con sus correspondientes unidades de competencia.



## C. Las competencias laborales generales

**C**omo su nombre lo indica, las competencias laborales generales están relacionadas con aquello que se requiere en cualquier tipo de trabajo para desempeñarse adecuadamente y aprender lo propio de la función específica, sin importar el sector económico de la actividad o el nivel del cargo. Esto es, están asociadas a la capacidad para adaptarse a un ambiente donde las actuaciones están reguladas para garantizar la convivencia, para usar óptimamente los recursos existentes, para resolver problemas y lograr de objetivos compartidos. Estas competencias se relacionan con las funciones más amplias de una organización como son la planeación, la ejecución, la evaluación y el mejoramiento del trabajo, para lo cual las personas en su interior se coordinan entre sí y transforman, a través de procesos, insumos de diverso tipo para obtener resultados asociados a la satisfacción de necesidades de los clientes, internos y externos, y al óptimo uso de los recursos.

Las competencias laborales generales pueden ser de varios tipos:

- **Intelectuales:** son aquellas que hacen uso predominante de las herramientas de pensamiento.
- **Interpersonales:** son aquellas referidas a la interacción y coordinación con otros para obtener resultados.

- **Organizacionales:** son aquellas referidas a la gestión de los recursos y procesos en el espacio laboral.
- **Personales:** se refieren al comportamiento y a las actitudes del individuo en un ambiente productivo.

Cada uno de estos tipos contiene diversas competencias. Las que fueron definidas por la Secretaría de Educación de Bogotá como las centrales para la incorporación al currículo de la educación media, son las que se presentan en el siguiente cuadro:



Tipo	Competencia
<b>Intelectuales</b>	<p><b>Manejo y capacidad en la comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer comunicación con otros escuchando sus ideas y expresando las propias en el momento requerido</li> </ul> <p><b>Toma de decisiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir alternativas y acciones viables para una situación determinada con base en información documentada y valorada</li> </ul> <p><b>Solución de problemas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Resolver situaciones dadas de acuerdo con información documentada.</li> </ul>
<b>Interpersonales</b>	<p><b>Orientación al servicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aportar soluciones a las necesidades de otros en el tiempo requerido y según su naturaleza.</li> </ul> <p><b>Trabajo en equipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar en coordinación con otros según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido.</li> </ul> <p><b>Liderazgo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Movilizar un grupo hacia metas comunes, teniendo en cuenta sus expectativas y necesidades colectivas.</li> </ul> <p><b>Manejo de conflictos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Resolver las diferencias y dificultades de un grupo de manera cooperativa, estableciendo consensos y acuerdos.</li> </ul>
<b>Organizacionales</b>	<p><b>Manejo de la información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y utilizar información de acuerdo con necesidades específicas y siguiendo procedimientos establecidos.</li> </ul> <p><b>Manejo de la tecnología</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y utilizar tecnología siguiendo procedimientos establecidos.</li> </ul> <p><b>Manejo de los recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y utilizar los recursos disponibles de acuerdo con parámetros establecidos.</li> </ul>
<b>Personales</b>	<p><b>Dominio personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer las propias fortalezas y debilidades, definir un proyecto de vida y las acciones necesarias para alcanzarlo y manejar las emociones propias en una situación dada.</li> </ul> <p><b>Orientación ética</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regular el propio comportamiento, actuar con base en normas y principios definidos por un grupo en una situación dada.</li> </ul>

## A. COMPETENCIAS INTELECTUALES

Las competencias laborales generales de carácter intelectual están referidas a la capacidad de usar y transformar el conocimiento para el desempeño laboral en un contexto organizacional.

### 1. Manejo y capacidad en la comunicación

La comunicación es la actividad por excelencia de las organizaciones actuales, en las que la agregación de valor está dada más por la interacción entre individuos para conseguir un



fin que por la puesta en juego de la fuerza física. Es vital en cualquier organización, sin importar su tamaño, o en una actividad productiva independiente, para garantizar el sentido compartido de propósito, mejorar la coordinación de las distintas acciones, para generar ambientes cooperativos y de aprendizaje y para lograr identificar las necesidades y expectativas de los clientes. La comunicación comprende dos elementos: la escucha activa, es decir, no sólo oír al otro sino asegurarse de comprender lo que éste dice, y la expresión de ideas y emociones, responsabilizándose de las interpretaciones que puedan hacer los

otros de lo que escuchan. Para lograr una buena interacción comunicativa es importante diferenciar entre las opiniones y los juicios, que son apreciaciones subjetivas que se hacen con base en la propia experiencia, y los datos y evidencias que hablan de los hechos que pueden ser corroborados por otros.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define de la siguiente manera:**

Establecer comunicación con otros escuchando y expresando ideas, opiniones y emociones de acuerdo con los procedimientos establecidos.

**Elemento 1: Escuchar las ideas de los otros en una situación dada verificando la información suministrada.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>Las intervenciones de los otros son escuchadas sin interrupciones.</li> <li>Los argumentos, evidencias y hechos expresados por los otros son verificados indagando sobre su exactitud.</li> <li>Los argumentos e ideas de los otros se interpelan siguiendo las normas de respeto en la interlocución.</li> <li>Los desacuerdos en los argumentos e ideas de los otros se manifiestan respetando las normas de las buenas maneras en la interlocución y presentando argumentos propios.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Importancia de la escucha.</li> <li>Formas de expresión no verbal.</li> <li>Normas de respeto en la interlocución.</li> <li>Manejo de desacuerdos.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b> Conversación		<b>De desempeño:</b> Observación de una conversación formal e informal para cada uno de los rangos señalados (1 hasta 4 y A hasta D).  <b>De conocimiento:</b> Prueba escrita para verificar criterios de conocimiento A y B.
<b>Clase</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formal con un grupo y formal con un superior o con un beneficiario de su acción.</li> <li>Informal con un par</li> </ul>		

**Elemento 2: Expresar las ideas y emociones propias, respetando el orden de intervención y argumentándolas con hechos, datos e información relacionada.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>Las ideas, juicios y opiniones propias se expresan respetando el orden de intervención.</li> <li>Las ideas juicios y opiniones propias se expresan con argumentos basados en hechos, evidencias y datos.</li> <li>Las interpelaciones a las ideas, juicios y opiniones propias son verificadas antes de ser respondidas.</li> <li>Los desacuerdos de los otros con las ideas, juicios y opiniones propios son escuchados y verificados antes de ser respondidos.</li> <li>Las respuestas a los desacuerdos de los otros son dadas con argumentos basados en información, hechos y datos relacionados.</li> <li>Las respuestas a los desacuerdos de los otros son recibidas sin agresividad.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Concepto de afirmación, declaración y juicio.</li> <li>Concepto de evidencia, hecho y dato.</li> <li>Proceso de fundamentación de juicios.</li> <li>Manejo de desacuerdos</li> <li>Normas de escucha y buenas maneras en la interlocución.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Conversación	<p><b>De desempeño:</b> Observación de una conversación formal e informal para cada uno de los rangos señalados (1 hasta 6 y D y E).</p> <p><b>De conocimiento:</b> Prueba escrita para verificar criterios de conocimiento A hasta E.</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formal con un grupo.</li> <li>Formal con un superior o con un beneficiario de su acción.</li> <li>Informal con un par.</li> </ul>	

## 2. Toma de decisiones

La toma de decisiones en las organizaciones actuales no es solamente responsabilidad de la alta dirección, sino que todas las personas encargadas de un proceso deben enfrentar situaciones en las que deben optar por una alternativa de acción e implementarla para obtener un mejor resultado en su trabajo. La toma de decisiones es compleja por cuanto se involucran distintos factores y elementos, en un ambiente de gran incertidumbre. Exige claridad en la meta que se quiere alcanzar, flexibilidad para analizar distintos modos para lograrla y contemplar las opiniones de los otros en relación con el im-

pacto que una decisión pueda acarrear. Esta competencia se relaciona muy estrechamente con la de manejo de información, ya que ésta facilita la toma de decisiones. No basta con tomar buenas decisiones sino hacerlo en el momento en que es necesario, ni basta con tomar buenas decisiones si éstas no se implementan.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define de la siguiente manera:**

Definir alternativas y acciones viables para una situación determinada con base en información documentada y valorada.

**Elemento 1: Seleccionar la solución, acción o estrategia para una situación dada, con base en la valoración de alternativas y en el momento requerido.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>Las alternativas de solución o acción de una situación dada son documentadas y planteadas según sus factores de riesgo, oportunidad e impacto.</li> <li>Las opiniones y argumentos de otros sobre las alternativas planteadas son escuchadas y analizadas verificando la información suministrada.</li> <li>La elección de la alternativa viable se selecciona de acuerdo con la valoración realizada y en el tiempo establecido.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Concepto de viabilidad, riesgo e impacto</li> <li>Análisis DOFA<sup>11</sup></li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Problemas	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada para dos de los rangos establecidos (1 hasta 3)</p> <p><b>De producto:</b> proyecto en el que se describa el proceso de toma de decisiones para un problema dado (1 y 3).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita sobre estudios de caso para dos de los rangos establecidos y para verificar criterios de conocimiento A y B.</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escolares</li> <li>Laborales</li> <li>Comunitarios</li> <li>Personales</li> </ul>	

**Elemento 2: Establecer planes de acción para llevar a cabo la solución, acción o estrategia definida para una situación dada, con base en los recursos disponibles.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>El plan de acción es elaborado siguiendo técnicas establecidas por quien coordina la actividad.</li> <li>El plan elaborado es consultado y analizado con otros, siguiendo procedimientos establecidos.</li> <li>Los recursos requeridos para desarrollar el plan son verificados de acuerdo con procedimientos establecidos.</li> <li>El plan de acción es ajustado de acuerdo con la valoración realizada con docentes y compañeros.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Técnicas para elaboración de planes de acción (diagrama de Gantt, Pert, etc.).</li> <li>Ciclo PHVA<sup>12</sup>.</li> <li>Formatos de planes de trabajo utilizados.</li> </ol>

11 Este análisis consiste en identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de una determinada situación, con el fin de tomar la decisión más apropiada en cada caso.

12 Estas son las iniciales del ciclo que comprende las actividades de planear, hacer, verificar y actuar, las cuales son fundamentales para que los procesos sean de calidad.

Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Problemas	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada en la que deba definir un plan de acción para cualquiera de los rangos establecidos (1 hasta 4).</p> <p><b>De producto:</b> plan de acción elaborado en los últimos 6 meses en el que se pueda verificar la valoración de su ejecución (4)</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento (A hasta C).</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolares</li> <li>• Laborales</li> <li>• Comunitarios</li> <li>• Personales</li> </ul>	

### 3. Solución de problemas

Para triunfar en el trabajo y en la vida en general, la competencia para resolver problemas es determinante. Nada es definitivo, todo cambia continuamente. Por ello, de forma recurrente se presentan situaciones, tanto en el ámbito laboral como en el personal, que demandan nuevas salidas y manejos. Además de las condiciones externas, están las creencias y las actitudes, propias y ajenas, que se deben enfrentar ya que pueden complejizar aún más las situaciones cotidianas. Cuando se resuelven problemas, las soluciones pueden

conllevar otros problemas; por esto esta competencia es un proceso continuo de creatividad, que se requiere de una fuerte motivación de logro. Es importante ver los problemas como oportunidades para crecer, avanzar, progresar, crear e improvisar, procesos que, adicionalmente, se deben disfrutar.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define como:**

Resolver situaciones dadas de acuerdo con información documentada.

#### Elemento 1: Identificar los problemas de una situación dada siguiendo métodos establecidos.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los problemas de una situación dada son identificados y relacionados teniendo en cuenta distintos puntos de vista de los involucrados.</li> <li>2. Las causas y consecuencias de cada uno de los problemas planteados se identifican siguiendo métodos de análisis.</li> <li>3. Los problemas son priorizados de acuerdo con su magnitud e impacto.</li> </ol>	<p><b>A.</b> Métodos para la identificación y análisis de problemas.</p>

Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Problemas	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada que permita identificar problemas en dos de los rangos establecidos (1 hasta 3).</p> <p><b>De producto:</b> cuadro de análisis de problemas realizado en alguno de los rangos durante los últimos 6 meses (1 hasta 3 y A).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento A.</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolares</li> <li>• Laborales</li> <li>• Comunitarios</li> <li>• Personales</li> </ul>	

**Elemento 2: Implementar soluciones a problemas identificados de acuerdo con planes de acción establecidos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los planes de acción son identificados siguiendo métodos establecidos.</li> <li>2. Las acciones se desarrollan siguiendo el plan establecido.</li> <li>3. Las acciones desarrolladas son evaluadas periódicamente, modificando aquellas que no son efectivas o incorporando nuevas.</li> <li>4. Los resultados del plan de acción son evaluados periódicamente.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Concepto de plan de acción.</li> <li>B. Métodos para establecer planes de acción.</li> <li>C. Métodos para evaluar planes</li> <li>D. Indicadores de gestión de proyectos</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Problemas	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada en cualquiera de los rangos establecidos que permita verificar la manera en que el evaluado implementa soluciones a la situación planteada (1 hasta 4 y A hasta D).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A hasta D.</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolares</li> <li>• Laborales</li> <li>• Comunitarios</li> <li>• Personales</li> </ul>	

## B. COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Las competencias laborales generales de tipo interpersonal hacen referencia a la interacción de un individuo con otros, en un espacio productivo, para obtener resultados colectivos.

### 1. Orientación al servicio

Las organizaciones son creadas para satisfacer necesidades de las personas que son sus clientes o beneficiarios, a través de productos o servicios. De ahí que contar con personal sensible a las necesidades y expectativas de los clientes que pueda responder ágil y oportunamente a ellas, con base en los lineamientos de la organización, es fundamental para obtener buenos resultados, sobre todo porque las necesidades son diferentes y van incrementándose en la medida en que las per-

sonas tienen contacto con el servicio y con las ofertas que hacen otras organizaciones. Las empresas que sobreviven en el entorno, cada vez más competido, son las que mejor atienden a sus clientes porque así garantizan su lealtad y respaldo. El servicio tiene la característica de producirse en el momento en el que una persona de la organización tiene contacto con el cliente, por ello entran en juego otras competencias como la solución de problemas, la comunicación y el manejo de conflictos.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define como:**

Aportar soluciones a las necesidades de otros en el tiempo requerido y según su naturaleza.

#### Elemento 1: Identificar las necesidades diferenciales y requerimientos de los otros siguiendo procedimientos establecidos.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los requerimientos y solicitudes de los otros son verificados interrogando sobre ellos.</li> <li>2. Los requerimientos, solicitudes y necesidades de los otros son agrupados según su naturaleza y verificados con el cliente.</li> <li>3. Las necesidades implícitas de los otros son identificadas y verificadas.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Concepto de cliente (interno, externo)</li> <li>B. Concepto de servicio</li> <li>C. Concepto de cadena del servicio</li> <li>D. Proceso para identificar necesidades en los clientes.</li> <li>E. Tipos de necesidades y clasificaciones</li> <li>F. Diferencia entre necesidad y expectativa.</li> </ol>
Rango de aplicación (Condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (Pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b> Clientes  <b>Clase</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes</li> <li>• Padres de familia</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Padres de familia</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada en la que deba identificar necesidades de un grupo de estudiantes o de un grupo de padres de familia (1 hasta 3).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento (A hasta F).</p>	

### Elemento 2: Responder a las necesidades y demandas diferenciales de los otros en los tiempos requeridos por éstos y según su naturaleza.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las respuestas dadas a las solicitudes de los otros son atendidas con amabilidad y cortesía.</li> <li>2. Las observaciones y críticas de los otros a sus respuestas son recibidas positivamente.</li> <li>3. La respuesta a los requerimientos y necesidades de los otros se hace en los tiempos definidos por éstos.</li> <li>4. La respuesta a los requerimientos y necesidades de los otros se da de acuerdo con su naturaleza.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Técnicas para el manejo de clientes y reclamos.</li> <li>B. Tipos de necesidades y clientes.</li> <li>C. Respuestas en tiempo real.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b> Clientes  <b>Clase</b> • Estudiantes • Padres de familia	<b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada en la que se verifique la manera en que se responde a las necesidades de uno de los clientes establecidos en el rango (1 hasta 4 y C).  <b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento (A, B y C).	

## 2. Trabajo en equipo

La efectividad de las organizaciones es sólo parcialmente resultado de la actividad individual. Lo restante está dado por el trabajo de grupos de personas que, al actuar en roles diversos, pueden aportar sus distintas capacidades y habilidades, generando sinergia. Lograr trabajar en equipo implica un esfuerzo de concertación para llegar a metas comunes, formas de trabajo y mecanismos para regular el comportamiento. Trabajar en equipo no es estar reunidos en un espacio en un mismo momento; es compartir ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta. Tra-

bajar en equipo supone identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no sólo de las partes, y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman. Esta competencia se relaciona con otras como liderazgo, solución de problemas y manejo de conflictos.

**Esta competencia tiene tres elementos y se define de la siguiente manera:**

Trabajar en coordinación con otros según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido.

## Elemento 1: Aportar al proceso de conformación de un equipo.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La visión colectiva y objetivos comunes del equipo son definidos con su aporte.</li> <li>2. Las normas para favorecer la dinámica del equipo son definidas con su aporte.</li> <li>3. Los mecanismos de trabajo y coordinación son establecidos con sus aportes.</li> <li>4. Los roles, compromisos y responsabilidades asignadas propias y de los otros son definidos.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Concepto de equipo y grupos.</li> <li>B. Tipos de equipo.</li> <li>C. Etapas en la conformación de un equipo.</li> <li>D. Formas de participación en los equipos de trabajo.</li> <li>E. Elementos mínimos de una participación asertiva.</li> </ol>
Rango de aplicación (Condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (Pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Equipos de trabajo	<p><b>De desempeño:</b> Observación del comportamiento de un trabajo de equipo en uno de los rangos establecidos (1 hasta 3).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento A, B, C, D y E.</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos naturales de estudiantes</li> <li>• Equipos conformados con criterios del docente.</li> </ul>	

## Elemento 2: Contribuir a alcanzar los objetivos individuales y colectivos de un equipo.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las normas de comportamiento y organización del grupo son cumplidas de acuerdo con los procedimientos establecidos</li> <li>2. Las metas y resultados de trabajo son realizados según acuerdos del grupo y en el tiempo establecido.</li> <li>3. Los mecanismos de trabajo y coordinación son seguidos según acuerdos del grupo.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Concepto de equipos de alto desempeño o rendimiento.</li> <li>B. Normas de comportamiento grupal y de organización de grupos.</li> <li>C. Importancia de las metas en el trabajo de equipo.</li> <li>D. Tipos de roles y funciones en los equipos de trabajo.</li> </ol>
Rango de aplicación (Condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (Pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Roles	<p><b>De desempeño:</b> Observación de una situación simulada donde deba asumir un rol de dirección y otro de ejecución (1 hasta 3).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento (A hasta D).</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Dirección</li> <li>• Ejecución</li> <li>• Supervisión</li> </ul>	



### Elemento 3: Aportar al mejoramiento de la efectividad de un equipo de trabajo.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los indicadores de desempeño del equipo son definidos colectivamente con su aporte.</li> <li>2. El desempeño, tanto propio como del equipo, es evaluado.</li> <li>3. Los problemas y dificultades del equipo son analizadas con su aporte.</li> <li>4. Las tareas y trabajos retrasados son reasignados según perfiles del grupo y metas establecidas.</li> <li>5. La dinámica del equipo es mejorada mediante diversas estrategias.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Características de un buen equipo de trabajo.</li> <li>B. Indicadores de desempeño efectivo de los equipos.</li> <li>C. Dinámicas de grupo.</li> </ol>
Rango de aplicación (Condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (Pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Equipos de trabajo	<p><b>De desempeño:</b> Observación de una situación simulada donde el evaluado deba valorar el desarrollo del trabajo del equipo (1 hasta 5).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento (A hasta C).</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos naturales de estudiantes</li> <li>• Equipos conformados con criterios del docente</li> <li>• Equipos conformados por estudiantes y docentes</li> </ul>	

### 3. Liderazgo

Los grupos y las organizaciones en el entorno de incertidumbre y cambio enfrentan problemas que demandan no solamente soluciones técnicas, como incluir un nuevo procedimiento o máquina o acudir a un experto en la temática, sino que, sobre todo, se enfrentan a situaciones que les demandan nuevos comportamientos, actitudes y valores. Es decir, cambios en su cultura. Liderazgo es la competencia que hace referencia a la capacidad de identificar cuáles son los cambios que se requieren y de desarrollar un proceso para lograrlo a pesar de las resistencias que se presentan. El liderazgo es una competencia individual en tanto refiere a los conoci-

mientos, habilidades y actitudes de una persona para identificar las necesidades y expectativas de un grupo, diseñar estrategias para resolverlas y ser motor de cambio de su entorno. El liderazgo es también un proceso colectivo en el que un grupo u organización reconoce sus problemas difíciles y se moviliza para resolverlos.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define como:**

Movilizar un grupo hacia metas comunes teniendo en cuenta sus expectativas y necesidades colectivas.

**Elemento 1: Identificar necesidades y expectativas del grupo siguiendo procedimientos establecidos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las necesidades y expectativas del grupo son identificadas cooperativamente, siguiendo métodos establecidos.</li> <li>2. Los obstáculos y oportunidades del entorno son identificadas y agrupadas según su naturaleza y siguiendo métodos establecidos.</li> <li>3. Los temas claves y los problemas colectivos son el centro de atención del equipo gracias a su acción.</li> <li>4. Los cambios requeridos en el equipo a nivel de comportamientos, actitudes y valores son identificados.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Enfoques de liderazgo.</li> <li>B. Diferenciación entre autoridad y liderazgo.</li> <li>C. Estrategias para el ejercicio de liderazgo colectivo.</li> <li>D. Análisis DOFA.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Necesidades	<p><b>De desempeño:</b> Observación de un proceso de identificación de necesidades en cualquiera de los rangos (1 hasta 4).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento (A hasta D).</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales</li> <li>• Colectivas</li> </ul>	

**Elemento 2: Organizar y animar a un grupo para resolver problemas colectivos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las fortalezas, aptitudes y destrezas de los otros son identificados.</li> <li>2. Las responsabilidades y roles son asignadas de acuerdo con los talentos de los miembros del equipo.</li> <li>3. Los miembros del equipo son motivados para actuar y solucionar sus problemas colectivos.</li> <li>4. Las acciones para beneficiar al equipo son planeadas, organizadas y ejecutadas.</li> <li>5. La confianza y compromiso en los miembros de su equipo son generados por el individuo.</li> <li>6. El reconocimiento colectivo, más que el individual, es buscado por el equipo.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Etapas de un proceso de cambio.</li> <li>B. Resistencias al cambio.</li> <li>C. Factores facilitadores de un proceso de cambio.</li> </ol>

Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Tareas	<p><b>De desempeño:</b> Observación de una situación simulada en la que deba asignar roles y tareas a un grupo (1 hasta 6).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento (A hasta C).</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales</li> <li>• Grupales</li> </ul>	

#### 4. Manejo de conflictos

Los conflictos son parte de la naturaleza humana y resultan de las diferencias presentes en los individuos y sus formas de pensar, actuar y sentir. Los conflictos surgen cuando existen de forma simultánea intereses contrapuestos. En razón a estas características, los conflictos no se pueden eliminar o evitar, simplemente pueden ser manejados para asegurar ambientes adecuados para el trabajo y para alcanzar el sentido compartido de pro-

pósito. Manejar los conflictos supone identificarlos, reconocer su origen y establecer negaciones y acuerdos para que todos los involucrados ganen en el proceso.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define así:**

Resolver las diferencias y dificultades de un grupo de manera cooperativa, estableciendo consensos y acuerdos.

#### Elemento 1: Identificar intereses y conflictos actuales y potenciales del grupo utilizando métodos establecidos.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los intereses de los miembros del grupo son identificados siguiendo métodos y técnicas variadas.</li> <li>2. Los conflictos actuales y potenciales entre miembros del grupo son identificados siguiendo métodos establecidos.</li> <li>3. Las causas y consecuencias de los diferentes conflictos del grupo son identificados.</li> <li>4. Los desacuerdos entre miembros del grupo son manejados siguiendo técnicas establecidas.</li> </ol>		<p><b>A.</b> Concepto de conflicto.</p> <p><b>B.</b> Tipos y naturaleza de los conflictos.</p> <p><b>C.</b> Manejo de conflictos</p>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Conflictos	<p><b>De desempeño:</b> observación del manejo de una situación de conflicto simulada en cualquiera de los rangos (1 hasta 4).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba verbal o escrita: estudios de caso para cada uno de los rangos (A hasta C).</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aula de clase</li> <li>• Escolares</li> <li>• Comunitarios</li> <li>• Aula de clase</li> <li>• Escolares</li> <li>• Comunitarios</li> </ul>	

**Elemento 2: Resolver las diferencias del grupo estableciendo acuerdos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las alternativas de solución del conflicto son valoradas cooperativamente.</li> <li>2. Los acuerdos y pactos son establecidos teniendo en cuenta las partes en conflicto.</li> <li>3. Los resultados y alcance de los acuerdos son evaluados cooperativamente.</li> <li>4. Los acuerdos pactados se cumplen.</li> <li>5. Los resultados y alcance de los acuerdos son evaluados.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Estrategias para el manejo de conflictos.</li> <li>B. Concepto de convivencia, concertación y pacto.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	Conflictos	<p><b>De desempeño:</b> Observación de una situación simulada en la que el evaluado deba resolver un conflicto en cualquiera de los rangos (1 hasta 5).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba verbal o escrita de un estudio de caso donde deba resolver cualquier tipo de conflicto relacionado en el rango A y B.</p>
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aula de clase</li> <li>• Escolares</li> <li>• Comunitarios</li> </ul>	

**C. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES**

Las competencias laborales generales de tipo organizacional hacen referencia a procesos centrales que se requieren en las organizaciones o negocios propios, para garantizar eficiencia y efectividad, como son el manejo de la información, los recursos y la tecnología.

**1. Manejo de la información**

La época actual está marcada por una producción gigantesca de información que gracias a la tecnología informática y de telecomunicaciones está alcance del público para ser usada. Esta competencia implica saber identificar la información que se requiere, definir las estrategias de búsqueda, identificar y registrar las fuentes, recolectar la información, discriminarla, evaluarla y emplear aquella que

es útil y confiable. En las organizaciones o en un negocio propio también es necesario generar y sistematizar información a partir de las actividades y acciones que se desarrollan, para emplearla en la toma de decisiones y en el mejoramiento de los diferentes procesos. El manejo de información, asociado a niveles altos en las competencias básicas de lectura e interpretación de textos e información gráfica y numérica, es fundamental para garantizar en las personas el aprendizaje continuo a lo largo de la vida.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define de la siguiente manera:**

Identificar y utilizar información de acuerdo con necesidades específicas y siguiendo procedimientos establecidos.

**Elemento 1: Ubicar información requerida, en una situación dada, de acuerdo con los parámetros y procedimientos técnicos establecidos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las fuentes de información son identificadas de acuerdo con los parámetros establecidos.</li> <li>2. Las fuentes de información son seleccionadas según prioridades establecidas.</li> <li>3. La información es ubicada utilizando las herramientas y fuentes establecidas.</li> <li>4. La información es seleccionada de acuerdo con los parámetros establecidos.</li> </ol>	<p><b>A.</b> Identificación de fuentes de información.</p>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> </ul> <p><b>Clase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La manejada en cada área del currículo</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación simulada o real en la que deba ubicar fuentes de información y seleccionarla en alguno de los rangos (1 hasta 4).</p> <p><b>De producto:</b> documento en el que se verifique el proceso de ubicar información y seleccionarla (1 hasta 4).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar verificar el criterio de conocimiento A.</p>

**Elemento 2: Organizar y procesar la información recolectada de acuerdo con los parámetros y procedimientos técnicos establecidos.**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La calidad y pertinencia de la información recolectada es evaluada y priorizada.</li> <li>2. La información es registrada en los formatos establecidos.</li> <li>3. La información es organizada, clasificada y actualizada siguiendo los parámetros establecidos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>A.</b> Técnicas de procesamiento de información</li> <li><b>B.</b> Formatos de registro de información</li> <li><b>C.</b> Parámetros de uso de la información</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> <li>• Formatos</li> </ul> <p><b>Clase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La manejada en cada área del currículo</li> <li>• Proyectos</li> <li>• Cuadros de registro</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de un proceso real o simulado de organización y procesamiento de información de información para una actividad determinada (1 hasta 3).</p> <p><b>De producto:</b> formatos de registro de información elaborados (2).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A, B y C.</p>

## 2. Manejo de la tecnología

El avance de la ciencia y la tecnología ha permitido incorporar en los procesos de las organizaciones muchas herramientas que apoyan el trabajo de las personas para mejorar en efectividad y eficiencia. Dada la proliferación de instrumentos, herramientas y sistemas tecnológicos es necesario ser capaz de identificar y ubicar la tecnología requerida para resolver un problema en una organización o negocio propio. Igualmente, es necesario contar con competencias para diseñar nuevos productos y servicios, así como los instrumen-

tos para hacerlos posibles, con el fin de atender necesidades diversas de sus clientes y de mejorar los procesos productivos. Las organizaciones requieren personas que entiendan, de forma general, el lenguaje de los sistemas, máquinas y herramientas, que puedan dar a éstas el mantenimiento básico y que corrijan fallas menores sin acudir a los expertos.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define como:**

Identificar y utilizar tecnología siguiendo procedimientos establecidos.

### Elemento 1: Identificar y ubicar tecnologías en la solución de problemas siguiendo procedimientos establecidos.

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las herramientas y materiales necesarios para enfrentar un problema o situación dada son identificados siguiendo procedimientos establecidos.</li> <li>2. Las herramientas y materiales necesarios son seleccionados siguiendo métodos establecidos.</li> <li>3. La tecnología requerida es ubicada según la situación dada.</li> <li>4. Los modelos tecnológicos son elaborados a partir de las necesidades y condiciones de una situación dada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Concepto de tecnología.</li> <li>B. Métodos y procedimientos para identificar, seleccionar y ubicar tecnología de uso.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> </ul> <p><b>Clase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La manejada en el área de tecnología e informática</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación en que se debe seleccionar o diseñar un recurso tecnológico (1 hasta 4).</p> <p><b>De producto:</b> listado de recursos tecnológicos necesarios para resolver un problema (1 y 3).</p> <p>Modelos diseñados.</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A y B.</p>

**Elemento 2: Usar tecnologías en la solución de problemas en una situación dada.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los recursos, herramientas o ayudas, propios y ajenos, son utilizados de acuerdo con parámetros establecidos.</li> <li>2. El uso de equipos e implementos se hace siguiendo requerimientos técnicos establecidos.</li> <li>3. El uso de equipos, instrumentos y materiales se hace teniendo en cuenta normas de seguridad.</li> <li>4. Los equipos e instrumentos a su cargo reciben mantenimiento preventivo.</li> <li>5. Los equipos e instrumentos son evaluados y, de ser necesario, sometidos a mantenimiento correctivo.</li> <li>6. Los equipos e instrumentos a su cargo reciben reparaciones básicas.</li> <li>7. Los modelos tecnológicos son elaborados a partir de las necesidades y condiciones de una situación dada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Tipos de mantenimiento a maquinarias y equipos.</li> <li>B. Normas de seguridad para el uso de equipos e instrumentos.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b>      • Tecnología</p> <p><b>Clase</b>            • La manejada en el área de tecnología e informática.</p>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación en que se debe emplear un recurso tecnológico.</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A y B.</p>

**3. Manejo de los recursos**

Para satisfacer necesidades y expectativas de sus clientes, las organizaciones transforman recursos en productos y servicios, mediante procesos productivos y el uso de la tecnología incorporada a éstos. Los recursos empleados son de diverso tipo: tiempo, conocimiento, información, tecnología, dinero, talento humano, relaciones, etc. Su adecuado uso es determinante para lograr más y mejores resultados con menos insumos. Esto implica una adecuada selección, ubicación y administración de

los recursos. Evitar el desperdicio es un principio fundamental de la eficiencia y del adecuado cuidado del ambiente. La ubicación y orden de los insumos garantiza su adecuada y oportuna entrega y utilización, y genera ambientes agradables para el trabajo eficiente.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define de la siguiente manera:**

Identificar y utilizar los recursos disponibles de acuerdo con parámetros establecidos.

**Elemento 1: Ubicar los recursos requeridos en su trabajo de acuerdo con los parámetros establecidos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los recursos requeridos en su labor diaria son identificados siguiendo procedimientos establecidos.</li> <li>2. Las fuentes de recursos no disponibles son identificadas de acuerdo con requerimientos técnicos.</li> <li>3. Los recursos son seleccionados de acuerdo con su disponibilidad y siguiendo parámetros establecidos.</li> <li>4. Los recursos son solicitados según necesidades y siguiendo procedimientos establecidos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Tipos de recursos utilizados en el trabajo.</li> <li>B. Procedimientos establecidos para la consecución de recursos en la institución.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos</li> </ul> <p><b>Clase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Económicos</li> <li>• Físicos</li> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación en la que deba identificar y seleccionar los recursos requeridos para su labor para todos los rangos establecidos (1 hasta 4).</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento A y B.</p>

**Elemento 2: Utilizar los recursos disponibles en las diferentes actividades según los parámetros establecidos.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los recursos son utilizados en su labor según manuales de procedimientos establecidos.</li> <li>2. Los recursos son entregados a quienes los requieren de acuerdo con los procedimientos definidos.</li> <li>3. Los materiales son clasificados, ordenados de acuerdo con parámetros establecidos para evitar el mal manejo y el desperdicio.</li> <li>4. El mantenimiento preventivo de los recursos es solicitado periódicamente y sigue procedimientos establecidos.</li> <li>5. El uso y distribución de los recursos es evaluado periódicamente.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Manuales de procedimiento utilizados para manejo de equipos.</li> <li>B. Mantenimiento preventivo de equipos de uso regular en la labor diaria.</li> </ol>



Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos</li> </ul> <p><b>Clase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Económicos</li> <li>• Físicos</li> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación real o simulada en la que deba utilizar uno de los recursos descritos en el rango por un período de tiempo determinado para evaluar criterios (1,2, 3 y 5).</p> <p><b>De producto:</b> un recurso tecnológico utilizado en su trabajo durante el último mes para verificar criterios 1, 2 y 3.</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para verificar criterios de conocimiento A y B.</p>

## D. COMPETENCIAS PERSONALES

Las competencias personales refieren a las condiciones que son necesarias en el comportamiento, disposición y actitud personal para adaptarse, integrarse, actuar de forma positiva y aportar al logro de objetivos colectivos en coordinación con otros en un espacio productivo.

### 1. Dominio personal

El dominio personal hace referencia a la capacidad del individuo de proyectar su crecimiento individual en todas las esferas, no solamente en lo profesional sino también en lo personal, espiritual, emocional, económico y social. Esto significa asumir el desarrollo individual como un proceso creativo que se anticipa a las condiciones del entorno. Por ello, implica clarificar la propia visión, establecer en la situación actual las propias fortalezas y debilidades y aprender continuamente para

acercarse a lo que se espera. Las personas con dominio personal reconocen sus emociones y la manera en que éstas pueden interferir en sus acciones y decisiones y continuamente adquieren un mejor manejo de éstas. El dominio personal es una competencia valorada por los empresarios porque indica que una persona puede comprometerse con una labor más allá de la gratificación de corto plazo y que puede llegar a vivir el trabajo como una oportunidad para alcanzar su proyecto de vida.

**Esta competencia tiene tres elementos y se define como:**

Reconocer las propias fortalezas y debilidades, definir un proyecto de vida y las acciones necesarias para alcanzarlo y manejar las emociones propias en una situación dada.

**Elemento 1: Reconocer las propias fortalezas y debilidades para actuar en una situación dada.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las fortalezas, capacidades y recursos propios para actuar en una situación son identificadas.</li> <li>2. Las debilidades propias para actuar en una situación son identificadas.</li> <li>3. Se definen acciones para mejorar en aspectos débiles.</li> <li>4. Se implementan acciones para superar las debilidades.</li> </ol>	<p><b>A.</b> Análisis DOFA personal (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas).</p>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b>     • Proyecto</p> <p><b>Clase</b>             • Personal</p>	<p><b>De desempeño:</b> observación del comportamiento en una situación dada.</p> <p><b>De producto:</b> análisis DOFA personal elaborado.</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar el criterio de conocimiento A.</p>

**Elemento 2: Definir su proyecto de vida y las acciones necesarias para alcanzarlo.**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La visión personal es establecida teniendo en cuenta las condiciones personales y del entorno.</li> <li>2. Los objetivos personales son definidos en relación con la visión propuesta.</li> <li>3. Las acciones necesarias para alcanzar los objetivos son identificadas.</li> <li>4. Los aportes de los distintos escenarios (laboral, familiar, educativo y comunitario) al proyecto de vida son identificados.</li> <li>5. El alcance de la visión personal planteada y el cumplimiento de los objetivos personales es revisado regularmente.</li> </ol>	<p><b>A.</b> Concepto y elementos del proyecto de vida.</p> <p><b>B.</b> Formulación de objetivos.</p> <p><b>C.</b> Indicadores.</p>
Rango de Aplicación (Condiciones dentro de las cuales debe demostrar Competencia)	Evidencias Requeridas (Pruebas De La Competencia)
<p><b>Categoría</b>     • Proyecto</p> <p><b>Clase</b>             • Personal</p>	<p><b>De producto:</b> proyecto de vida elaborado.</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A, B y C.</p>

### Elemento 3: Manejar emociones positivas y negativas, propias y ajenas, en una situación dada

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las emociones propias, positivas y negativas, que genera una situación son identificadas.</li> <li>2. Las fuentes de motivación personal son identificadas.</li> <li>3. La motivación hacia la acción está dada por el alcance de resultados establecidos en una situación.</li> <li>4. Las emociones ajenas son identificadas.</li> <li>5. Las actuaciones propias no se ven afectadas por las emociones negativas, propias o ajenas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Tipos de emociones.</li> <li>B. Fuente de motivación</li> <li>C. Motivación de logro, afiliación y poder.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<p><b>Categoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación</li> </ul> <p><b>Clase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Aula de clase</li> <li>• Comunidad</li> </ul>	<p><b>De desempeño:</b> observación de una situación de los tipos previstos.</p> <p><b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A, B y C.</p>

## 2. Orientación ética

La orientación ética hace referencia a la competencia para orientar la propia acción en un sentido racional, es decir, tomar decisiones con base en principios aceptados universalmente o consensuados por un grupo. Esto implica tener claridad de los fines que se buscan y actuar para alcanzarlos, con responsabilidad y solidaridad frente a los otros. Así, el comportamiento no es regulado por elementos externos como la coacción y el miedo, sino

por la adhesión consciente a los principios y normas definidos para una buena convivencia en la organización, e incluso en cualquier espacio de interacción humana.

**Esta competencia tiene dos elementos y se define como:**

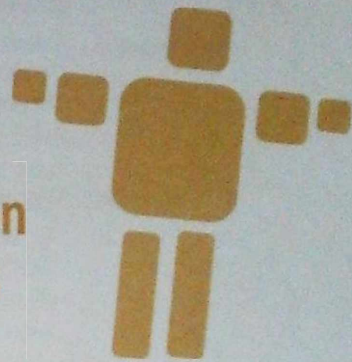
Regular el propio comportamiento, actuar con base en normas y principios definidos por un grupo en una situación dada.

**Elemento 1: Actuar de forma autónoma y responsable en una situación dada.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los comportamientos propios necesarios en una situación dada son definidos.</li> <li>2. Las actuaciones se orientan al logro de objetivos de alto nivel.</li> <li>3. Las acciones son planeadas y organizadas para alcanzar los objetivos propuestos en una situación dada.</li> <li>4. Las acciones bajo su responsabilidad son realizadas, incluso sin supervisión externa.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Concepto de autorregulación del comportamiento.</li> <li>B. Valores como responsabilidad.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación</li> </ul>	<b>De desempeño:</b> observación de una situación definida.
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Aula de clase</li> <li>• Comunidad</li> </ul>	<b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar verificar criterios de conocimiento A y B.

**Elemento 2: Actuar siguiendo normas y principios acordados por un grupo en una situación dada.**

Criterios de desempeño (o desempeños esperados)		Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las normas definidas por un grupo son cumplidas.</li> <li>2. Las acciones se orientan al logro de objetivos comunes más que a intereses personales.</li> <li>3. Los recursos y bienes ajenos son cuidados y manejados como propios.</li> <li>4. Las actuaciones indebidas de otras personas son denunciadas a los encargados de una situación dada.</li> <li>5. Los compromisos asumidos son cumplidos en los plazos y tiempos definidos en una situación dada.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>C. Concepto de autorregulación del comportamiento.</li> <li>D. Ciclo de la promesa.</li> <li>E. Valores como responsabilidad.</li> </ol>
Rango de aplicación (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)		Evidencias requeridas (pruebas de la competencia)
<b>Categoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación</li> </ul>	<b>De desempeño:</b> observación de una situación definida.
<b>Clase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Aula de clase</li> <li>• Comunidad</li> </ul>	<b>De conocimiento:</b> prueba escrita para identificar y verificar criterios de conocimiento A, B y C.



## D. Estrategias de incorporación de las competencias laborales generales al currículo

**A** continuación se presenta la ruta metodológica construida por las instituciones participantes en el proceso de acompañamiento para la definición de estrategias que permitan la incorporación de competencias laborales al currículo de la educación media.

### A. AMBIENTACIÓN

La institución educativa que decide habilitar a sus estudiantes para el ingreso a la vida productiva debe ambientar el tema. Para ello, es recomendable conformar un equipo de trabajo en el que participen los directivos y docentes del ciclo de media y contar con un líder, que puede ser el coordinador académico. Conviene que este equipo se fije unas metas, como por ejemplo, definir su enfoque de formación general para el trabajo, incorporar a su currículo las competencias laborales generales, diseñar materiales para trabajar con sus estudiantes y ponerlos en práctica. Una vez establecido el horizonte del trabajo se deben definir los responsables, los espacios y tiempos para llevar a cabo el proceso.

### B. CONTEXTUALIZACIÓN

En esta etapa, la institución educativa debe observar las variables, condiciones y oportunidades del entorno productivo que determinan nuevas exigencias en términos del perfil de los egresados de la educación media y contrastarlo con lo que propone su Proyecto Educativo Institucional. Para el desarrollo de esta etapa, se sugiere seguir los capítulos iniciales del presente manual, en los que se presentan aspectos relacionados con los cambios en el entorno productivo que inciden en las nuevas modalidades de trabajo. Igualmente, es importante que el equipo institucional emplee las preguntas sugeridas para la reflexión

y amplíe sus conocimientos en las referencias que allí se presentan.

### C. CONCEPTUALIZACIÓN

Para continuar la ruta, la institución educativa debe aproximarse a las competencias laborales generales, con el fin de generar un marco conceptual compartido sobre el tema, recogiendo los conocimientos y las experiencias previas de sus docentes. Esta etapa permite llegar a una definición conceptual de las competencias laborales, su clasificación y los elementos que las componen. El presente manual brinda una descripción de las competencias laborales generales que la Secretaría de Educación de Bogotá estima necesarias para la formación de los estudiantes de la educación media. Esta propuesta de competencias surge del análisis de diversas fuentes nacionales e internacionales. La institución educativa debe revisar su Proyecto Educativo Institucional para determinar si existen otras competencias laborales generales, cercanas a su propuesta pedagógica, que también deban ser abordadas. Éstas también deben ser involucradas al trabajo institucional.

### D. CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

La institución educativa debe identificar los comportamientos, actitudes y valores necesarios en el ambiente escolar que permiten el desarrollo de las competencias laborales generales. La cultura institucional actúa como un currículo oculto que también forma al estudiante, al brindarle la oportunidad de vivenciar los elementos propios de una organización.

La cultura consiste en una serie de patrones distintivos de sentimientos y creencias colectivos presentes en todos los miembros del grupo<sup>13</sup>. Hace referencia tanto a los elementos visibles, formales, como por ejemplo las normas, la estructura organizativa, los reglamentos, el manual de convivencia, las instancias del gobierno escolar, como a aquellos



factores no visibles, informales, como son las relaciones de poder e influencia y la dinámica entre las personas, es decir, la reinterpretación de los elementos formales.

La cultura se entiende como un conjunto de supuestos fundamentales compartidos por un grupo que se construyen como resultado de la interacción de las personas entre ellas y de éstas con su entorno. La cultura es como la personalidad de una institución, es el conjunto de características que la distinguen de otras organizaciones. La cultura determina un modo de comportamiento particular de las personas, así como los valores que guían sus acciones. Las costumbres, ritos, hitos o eventos determinantes en la historia institucional son elementos que constituyen la cultura de la institución e influyen en las relaciones entre las personas y de éstas con los elementos del entorno.

La reflexión propuesta está orientada a definir qué tan lejos está la institución de la cultura deseada y qué acciones se requieren para construirla. Para ello, se sugiere utilizar un ejercicio que consiste en solicitar a los docentes participantes en el equipo conformado para el trabajo de incorporación de competencias laborales generales, que representen gráficamente en un animal a su institución educativa, luego de lo cual se genera una discusión sobre los elementos que caracterizan la cultura de la institución.

13 Katz y Kahn citados por Chiavenato, I. (1985). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico, Mc Graw Hill.



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



### ¿Cómo es la cultura institucional de nuestro plantel?

Una herramienta para apoyar esta reflexión puede ser los elementos que se ofrecen en la siguiente tabla, la cual será diligenciada con las respuestas fruto del consenso del equipo de participantes.

#### Caracterización de los siguientes elementos de la cultura institucional

Elementos de la cultura	Características en la institución
Planeación y organización	
Reconocimiento al desempeño	
Manejo del conflicto	
Uso del tiempo	
Uso de los recursos y la tecnología	
Relaciones entre los docentes	
Relación entre directivos y docentes	
Participación de los actores de la comunidad educativa	
Toma de decisiones	
Capacidad de aprendizaje colectivo	
Reacción y manejo del error	
Conocimiento, uso y socialización de la información	



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



¿Qué tanto esta cultura facilita o dificulta el desarrollo de competencias laborales generales?  
¿Qué cambios deben promoverse en la cultura institucional para permitir su desarrollo?

### E. ELABORACIÓN DEL INVENTARIO DE PRÁCTICAS Y ESPACIOS INSTITUCIONALES

El desarrollo de competencias laborales generales puede hacerse desde distintas acciones y espacios institucionales. En esta etapa, la institución puede identificar sus acciones y las posibilidades de potenciarlas en tal sentido.

A continuación se aclaran los conceptos de prácticas de aula, convivencia en el aula, proyectos transversales y espacios institucionales, para guiar el inventario institucional.

- **Prácticas de aula:** es una actividad dirigida por los docentes que permite el acercamiento, la construcción, la apropiación, el uso y la socialización de conocimientos nuevos propios de un área del currículo. Para tal efecto, en el aula se realizan distintos tipos de actividades como: trabajo por proyectos, centros de interés, foros estudiantiles, debates, paneles, simulaciones, mesas redondas. El aula es el espacio de trabajo de los estudiantes, por ello en él pueden ejercitar las competencias laborales generales.

- **Convivencia en el aula:** el aula es un espacio de convivencia entre los docentes y sus estudiantes y de éstos entre sí. Para tal efecto, los docentes pueden generar mecanismos como pactos de aula, definición del presidente del curso, asambleas de curso, dirección de grupo y otras prácticas para manejar y mejorar el clima dentro del aula. Este tipo de dinámicas que se dan en el aula coinciden en gran parte con procesos de interacción que se viven en las organizaciones, por ello pueden ser manejados para formar competencias laborales generales.
- **Proyectos transversales:** los proyectos transversales, dado que son conjuntos organizados de actividades que buscan unos propósitos definidos, pueden articular competencias laborales generales de forma transversal.
- **Espacios institucionales:** la socialización del conocimiento, la expresión, la vinculación con el entorno (servicio social estudiantil, proyectos comunitarios), la orientación profesional, los días temáticos (del idioma, de la ciencia, del profesor, del agua, etc.), entre otros, pueden potenciarse como escenarios para la formación de competencias laborales generales.



## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■



¿Cuáles son las prácticas de aula, de convivencia, los proyectos transversales y los espacios institucionales que podrían facilitar el desarrollo de competencias laborales generales?

Una herramienta para apoyar esta revisión puede ser el diligenciamiento de la información de la institución en una tabla como la siguiente:

Prácticas de aula	Convivencia en el aula	Proyectos transversales	Espacios institucionales

### F. DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Todos los espacios y prácticas institucionales apoyan, de una u otra manera, el desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes. Sin embargo, es preciso reflexionar sobre el impacto que tienen estas prácticas para favorecer las consideradas más pertinentes. Es conveniente que éstas sean diseñadas y planeadas para que, de forma explícita y deliberada, apunten al desarrollo de las competencias laborales generales.

En tal sentido, se propone tener en cuenta los siguientes principios para la incorporación de las competencias laborales generales:

- **Intencionalidad:** el objetivo del espacio o actividad es la formación de las competencias laborales generales. El resultado es previsto y de ahí que éste sea buscado de forma deliberada y explícita en la actividad. Para ello, se planean las acciones definiendo las competencias laborales generales que se buscan desarrollar y se definen mecanismos e instrumentos para su evaluación.
- **Pertinencia:** los contenidos trabajados por las áreas son relacionados con contextos reales de la vida cotidiana. Las audiencias (beneficiarios de la acción), tiempos y propósitos laborales son replicados a través de ejemplos, casos y proyectos para que



los estudiantes asimilen las condiciones propias del mundo laboral.

- **Consistencia:** las acciones desarrolladas se relacionan con los objetivos y estrategias pedagógicas definidas en el Proyecto Educativo Institucional y en el plan de estudios.
- **Sostenibilidad:** las actividades desarrolladas se integran a la práctica institucional general y no solamente representan el trabajo aislado de un docente o grupo de docentes. Esto exige generar espacios de réplica de la experiencia del equipo de trabajo y definir estrategias de socialización con la comunidad educativa, estudiantes, padres de familia y personal administrativo y de servicios de la institución. ↓

El proceso de acompañamiento señaló diversas vías para incorporar las competencias laborales generales al currículo: en las prácticas de aula, en los proyectos transversales y en los espacios y actividades institucionales. El plantel puede analizarlas y establecer cuáles de ellas va a emplear. Puede definir también otra alternativa y construirla.

La incorporación de estrategias en las actividades de aula y en los proyectos transversales que permitan el desarrollo de competencias laborales generales implica la revisión de los contenidos (su aplicación en el contexto laboral), las actividades (su organización y objetivos), las metodologías de trabajo al interior del aula y el rol del docente, quien se convierte en un facilitador de procesos.

La experiencia del acompañamiento mostró que la incorporación de competencias laborales generales exige un trabajo cooperativo de los docentes. Por ello muchos de los materiales conjugan contenidos de varias áreas alrededor de una situación problema planteada a los estudiantes.

En el caso de la incorporación a través de espacios y actividades institucionales, el diseño de acciones formativas de competencias laborales generales demanda recursividad de los docentes y trascender las paredes del aula para vincular a la comunidad como beneficiaria de la actividad de los estudiantes, estable-

cer alianzas con actores locales (comerciantes y productores vecinos) y potenciar los recursos disponibles en la institución. En general, todas las actividades definidas deben ser flexibles a los cambios en la dinámica escolar que las afectan, aprovechando las contingencias del entorno como oportunidades para el aprendizaje. No obstante lo anterior, deben ser planeadas rigurosamente por el docente para asegurar la intencionalidad en función de las competencias laborales generales.

El trabajo de los estudiantes debe cobrar más sentido y ser valorado por los docentes como una oportunidad para que éstos puedan preguntarse por las necesidades y los problemas reales de la institución educativa y su comunidad y la forma en que pueden resolverlos, gracias a que cuentan con capacidad para desempeñarse a un alto nivel, incluso por encima de lo que alcanzan a pensar docentes y padres.

Un elemento que indica la intencionalidad formativa de una actividad es la existencia de espacios de reflexión. Por sus características, las competencias laborales generales se evidencian en el quehacer frente a una tarea, un proyecto o un caso concreto. Sin embargo, las personas muchas veces no tienen conciencia de su propia actuación y por ello ésta no puede modificarse. Una de las maneras de generar aprendizajes, es decir, resultados cada vez mejores, es generando reflexión sobre la actuación individual pero también sobre la dinámica de grupo, el manejo de los recursos y la orientación hacia las tareas. Este momento de la actividad debe permitir al estudiante determinar sus aprendizajes y la aplicabilidad posterior en la vida productiva.





## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■

¿Cuál es la aplicación en la vida cotidiana de los contenidos previstos en el plan de estudios?

Una herramienta útil para apoyar este proceso de reflexión es la elaboración de una rejilla de contenidos, que será de mucha utilidad para trabajar en el montaje de estrategias intencionales de formación y/o desarrollo de competencias laborales generales.

### Ejemplo de una rejilla de contenidos del área de biología

Contenidos	Aplicabilidad en el mundo de la vida
Cargas eléctricas	Los Rayos Electrificación de la atmósfera
Clases de electrificación	El secador. Conducción Cabello. Fricción
Cargas eléctricas	Los átomos y la carga atómica Campos eléctricos
Descargas eléctricas	Pararrayos
Energía	Solar, eléctrica, calórica y biológica
Circuitos	Hidroeléctricas Hogar: estufa, nevera, TV., equipo de sonido, plancha, tostadora.
Factores que inciden en el costo de energía	¿Cuánto vale un Kilovatio por hora? ¿Cuánto consume un bombillo? Estructura de recibos Calentador a gas Cambio de resistencias Recibo mes de Diciembre-enero

Fuente: Retomado del informe de acompañamiento a la Institución Educativa España.

## G. ELABORACIÓN DE MATERIALES

Una vez definida la estrategia, la institución puede diseñar los materiales que soportan su puesta en marcha y facilitan la apropiación de la metodología de trabajo.

Los pasos seguidos por las instituciones para el diseño de los materiales fueron los siguientes<sup>14</sup>:

1. Seleccionar las actividades y espacios considerados más importantes o en mayor estado de avance y consolidación, para de-

sarrollar los materiales o guía de trabajo de las competencias.

2. Establecer objetivos y resultados esperados.
3. Seleccionar una o varias competencias laborales generales. Dependiendo de la complejidad de la competencia, se pueden incluir todos sus elementos en una misma actividad pedagógica.

14 Las instituciones educativas acompañadas emplearon como referencia para el diseño de materiales versiones preliminares de las unidades de competencia laboral general producidas por ellas mismas. El diseño de materiales para la incorporación de las competencias laborales generales retoma algunos elementos de la metodología del SENA, la cual se puede consultar en SENA (2003). **Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral.** Bogotá, SENA. Dirección de Formación Profesional. División de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico.

4. Leer cuidadosamente los criterios de desempeño de la unidad de competencia laboral general definida.
  5. Deducir actividades en las que se pueden ejercitar los criterios de desempeño de la competencia, teniendo en cuenta los rangos de aplicación previstos. Escribir las actividades de manera organizada, siguiendo el ciclo de planear, ejecutar, verificar y mejorar (ciclo PHVA), que apuntan a cada uno de los criterios de desempeño. Se pueden incluir actividades de trabajo individual, grupal y momentos de reflexión sobre la forma en que se demuestra la competencia.
  6. Definir los conocimientos y comprensiones esenciales que se deben garantizar y establecer la secuencia, los momentos y las metodologías con las que se trabajará con los estudiantes.
  7. Formular los resultados de aprendizaje esperados, los cuales serán referente para el proceso de evaluación.
  8. Especificar la actividad de reflexión sobre el trabajo individual y el grupal.
  9. Definir los mecanismos para la evaluación del proceso, teniendo en cuenta las evidencias requeridas. Sobre este punto, recomendamos la lectura del apartado número cinco de este documento.
- Reflexión y retroalimentación;
  - Papel asumido por el docente;
  - Uso de instrumentos de evaluación como la lista de verificación o chequeo de los criterios de desempeño de la competencia laboral general seleccionada;
  - Duración de la actividad (prevista y lograda).

Adicionalmente, se recomienda seguir unos pasos para realizar la observación y validación, los cuales se enuncian a continuación:

1. Definir el material que se observará en uso,
2. Acordar los tiempos de la observación,
3. Seleccionar dos o tres docentes para que asistan como observadores,
4. Unificar los criterios de observación,
5. Informar a los estudiantes el objetivo de la actividad,
6. Observar la actividad y tomar notas,
7. Reunirse posteriormente y analizar los puntos,
8. Definir ajustes y mejoramientos al material.

## H. OBSERVACIÓN DEL USO DE LOS MATERIALES

Una vez los materiales estén diseñados, la institución puede efectuar un proceso de observación y validación para analizar su pertinencia y los resultados que generan en el trabajo con los estudiantes. A continuación se proponen una serie de criterios guía para este proceso de observación y validación:

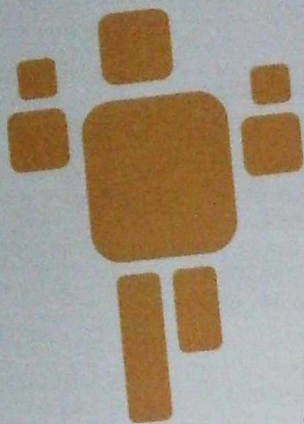
- Cumplimiento de los objetivos previstos en relación con la posibilidad de ejercitar las competencias laborales generales;
- Claridad del material, es decir, los estudiantes lo comprenden;
- Secuencialidad de las distintas etapas o momentos de la actividad en forma lógica y ordenada;
- Momentos del proceso (trabajo individual, trabajo grupal, espacio de reflexión);

## I. REVISIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El proceso de incorporación de las competencias laborales generales al currículo de la educación media genera en sus distintos momentos reflexiones que implican retomar y revisar algunos elementos del Proyecto Educativo Institucional, que pueden ser modificados y revisados a la luz de las necesidades del trabajo. Algunos elementos susceptibles de revisión son el perfil esperado del egresado, los objetivos de la formación y las estrategias para lograrlo. Igualmente, puede llevar a una mirada diferente de la relación de la institución con el entorno.

## J. SOCIALIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El trabajo realizado por el equipo de docentes, sus resultados y sus conclusiones con relación al Proyecto Educativo Institucional deben ser presentados a la comunidad educativa para generar una visión compartida sobre la importancia del tema y los mecanismos que se pueden institucionalizar para lograr el desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes.



## E. Evaluación de las competencias laborales

La evaluación es un proceso en el que se emiten juicios con base en evidencias de diversas fuentes, que permiten concluir si el comportamiento o conocimiento de un individuo satisface los requisitos planteados por un estándar o norma. Usada positivamente, se convierte en un estímulo al aprendizaje, ya que brinda retroalimentación a los estudiantes, los motiva a mejorar y permite al docente reorientar el proceso formativo.

La evaluación puede ser de varios tipos según el propósito que persiga:

- **Inicial:** consiste en un proceso de reconocimiento de los aprendizajes previos al proceso formativo.
- **formativa:** consiste en la retroalimentación que hacen los docentes a los estudiantes sobre su proceso de aprendizaje, para lo que son importantes los espacios de reflexión para analizar los aprendizajes, tanto individuales como grupales, y su aplicabilidad.
- **sumativa:** consiste en la calificación de los estudiantes para efectos de la promoción escolar y para procesos de certificación de competencias.

La evaluación por competencias implica una mirada al saber hacer de los estudiantes, lo que permite establecer con claridad su avance en el proceso de aprendizaje y sobre todo la aplicabilidad de lo aprendido en la vida real. En el caso de las competencias laborales éstas se evalúan en situaciones asimilables a las que se vivencian en espacios productivos, ya sea empleos o trabajos independientes.

El modelo de evaluación por competencias supone que:

- Los estándares de las competencias pueden ser definidos;
- Los estudiantes pueden alcanzar los estándares;
- Desempeños diferentes pueden reflejar los estándares, por ello se plantean diferentes rangos de aplicación para un mismo elemento de competencia;
- Los docentes pueden juzgar los desempeños de forma consistente (esto implica que no enfatizan en sus opiniones o percepciones personales sobre el estudiante sino que observan el comportamiento y a partir de ahí fundamentan sus juicios);
- La evaluación está articulada con los programas de formación basados en los estándares de competencia definidos;
- Las evidencias del alcance de las competencias pueden recogerse empleando varios métodos, a lo largo de un periodo de tiempo y en diferentes contextos.

Por ello, la evaluación por competencias debe analizar los desempeños esperados teniendo en cuenta los rangos de aplicación, es decir, las condiciones y escenarios en los que se espera demostrar la competencia, así como las evidencias esperadas. Esta información está contenida en la unidad de competencia, de allí la importancia de emplearla para el diseño de las actividades formativas y evaluativas.

Asumir un enfoque de formación por competencias significa transformar las prácticas tradicionales que presentan dificultades como las siguientes:

- Centrarse exclusivamente en los contenidos;
- Generar una concentración del interés de los estudiantes solamente sobre lo que será evaluado y que conduce a una calificación;
- Adoptar estrategias de aprendizaje (mecánicas) no siempre adecuadas para determinar los avances reales de los estudiantes;
- Restringida capacidad predictiva de los resultados, es decir, no necesariamente lo obtenido en las evaluaciones se constituirá en buenos desempeños posteriores;
- Los estudiantes hacen énfasis en lo que consideran que es importante para los docentes.

Las competencias laborales generales pueden ser evaluadas de forma indirecta a través de los desempeños de los estudiantes en los distintos escenarios escolares donde se desenvuelven. Dado que la competencia integra conocimientos, habilidades, destrezas, disposiciones y actitudes, es necesario buscar estrategias que evalúen integralmente esos componentes.

A continuación se presentan las diferentes técnicas e instrumentos para la evaluación de competencias laborales específicas que son aplicables a las competencias laborales generales<sup>15</sup>:

- Observación directa en ambiente natural de trabajo (aplicable si se pueden observar los comportamientos, para lo que se emplea una lista de chequeo).

- Valoración de productos terminados o en proceso (se puede emplear si los productos son observables; se emplean listas de verificación, cuestionarios y ejercicios prácticos sobre el producto). Es muy confiable porque proporciona la evidencia válida de que la competencia se posee.
- Formulación de preguntas (solamente permite recoger evidencia de conocimiento o comprensiones esenciales necesarias para demostrar la competencia, para lo cual se usan cuestionarios escritos u orales). Su dificultad es que no recogen evidencias de desempeño.

El aula se entiende como espacio productivo para los estudiantes, por tanto, es aplicable el primer método. Igualmente, es posible emplear el segundo a partir de simulación de situaciones de la vida cotidiana. El uso del tercer método es posible cuando, como resultado de la actividad formativa, se obtienen productos como escritos, presentaciones, obras de teatro, etc. Por el carácter interactivo de las competencias laborales generales, es importante considerar no sólo la evaluación individual sino la de los grupos de trabajo.

La siguiente tabla es un ejemplo de una lista de chequeo para registrar la presencia (o no) de los criterios de desempeño definidos para una competencia y los elementos que la conforman:

### Empleo de una lista de chequeo

Actividad/ etapa del proyecto	Competencia	Elemento de competencia	Criterios de desempeño	Presencia del criterio de desempeño		Evidencias recogidas
				SI	NO	
	Orientación al servicio	Identificar las necesidades diferenciales y requerimientos de los otros siguiendo procedimientos establecidos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los requerimientos y solicitudes de los otros son verificados interrogando sobre ellos.</li> <li>2. Los requerimientos, solicitudes y necesidades de los otros son agrupados según su naturaleza y verificados con el cliente.</li> <li>3. Las necesidades implícitas de los otros son identificadas y verificadas.</li> </ol>			De desempeño:
						De conocimiento:

<sup>15</sup> Se retoman las técnicas que plantea el SENA para la evaluación de competencias laborales específicas. SENA (2003). Op. Cit.

Para asegurar que la evaluación cumpla su propósito formativo es conveniente que siga unos pasos:

1. Definir qué se va a evaluar, es decir, seleccionar las competencias y los elementos de cada una que se tendrán en cuenta. Esto debe ir acorde con lo planeado en el diseño de la actividad formativa.
2. Diseñar la hoja de registro de la evaluación que puede ser una lista de chequeo o verificación de los desempeños observados.
3. Establecer las evidencias requeridas, dependiendo del rango de aplicación seleccionado y siguiendo lo definido en la unidad de competencia.
4. Recoger las evidencias y crear una carpeta o portafolio de registro.
5. Registrar los resultados en el instrumento diseñado.
6. Establecer juicios a partir de las comparaciones entre las evidencias y los resultados esperados. (Esto es, fundamentar el juicio evaluativo basado en las observaciones del trabajo o de simulaciones del mismo).
7. Facilitar procesos de autoevaluación de los estudiantes, para lo cual ellos también

se pueden apoyar en la unidad de competencia.

8. Facilitar procesos de co-evaluación que permitan a los estudiantes recibir la retroalimentación sobre su desempeño por parte de los compañeros o de las personas de la comunidad educativa que se beneficien de su acción.
9. Entregar a los estudiantes los resultados para facilitar la autorreflexión a partir de la comparación entre la evaluación del docente y la propia.

Como se plantea en los puntos 7<sup>o</sup> y 8<sup>o</sup> del proceso de evaluación, ésta puede hacerse siguiendo el modelo de 360 grados aplicado en las empresas, que consiste en que una persona es evaluada por su jefe, su par, su cliente, su proveedor y por él mismo. En la institución educativa se pueden identificar también variados actores que pueden intervenir en el proceso evaluativo, como son los compañeros y miembros de la comunidad educativa. Adicionalmente, el proceso puede enriquecerse con la autoevaluación, que es una herramienta formativa que genera conciencia en el estudiante sobre su propio proceso de aprendizaje.

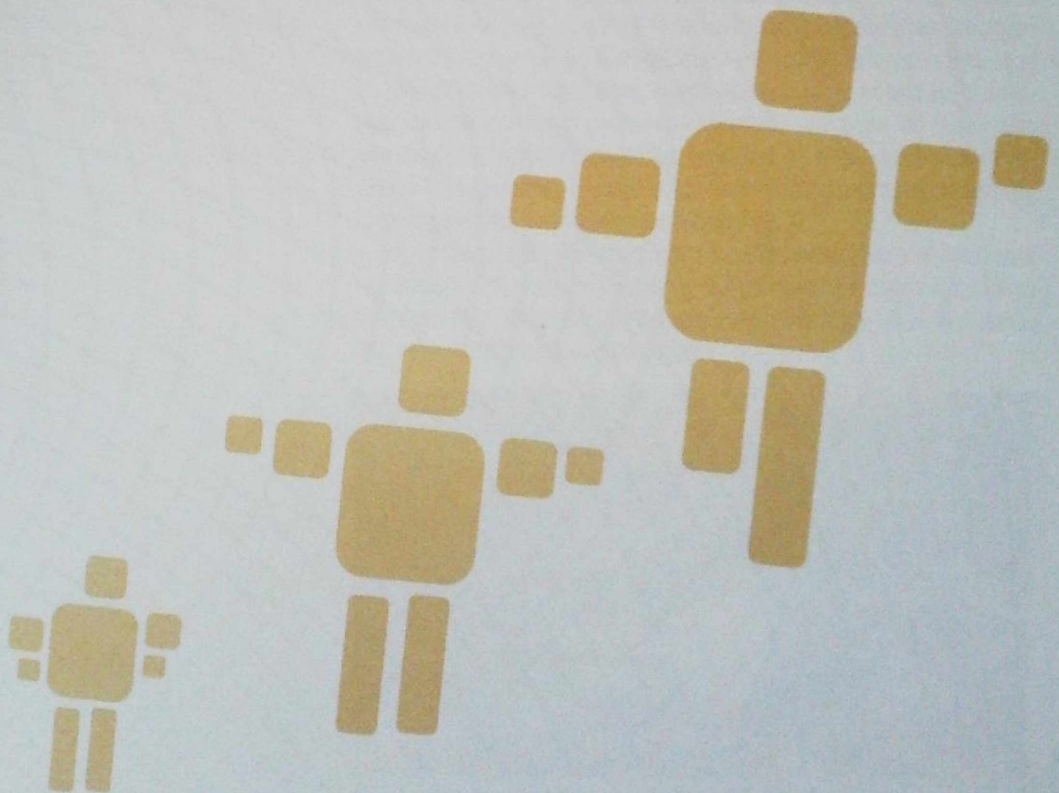
## ■ PREGUNTA PARA LA REFLEXIÓN ■

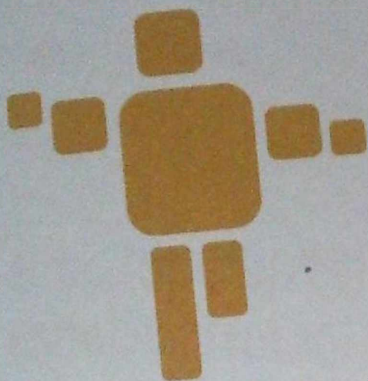
¿Qué elementos se deben tener en cuenta para diseñar la estrategia de evaluación de las competencias laborales generales?

---

## II. APRENDIZAJES DEL ACOMPAÑAMIENTO

---





## II. Aprendizajes del acompañamiento

La incorporación de competencias laborales generales al currículo de la educación media es una estrategia que se está explorando por primera vez en las instituciones educativas del distrito e incluso del país. Por tanto, implica recoger elementos y reflexionar sobre ellos para luego diseñar estrategias que incidan en la cultura y las prácticas institucionales.

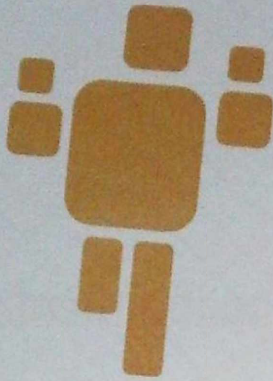
El ejercicio de acompañamiento mostró que, además del espacio de la institución en general, la relación docente – estudiante se redimensiona a la luz de la formación de competencias laborales generales. Por ello, las instituciones educativas participantes en el acompañamiento diseñaron, como una forma de construir, y apropiarse una metodología para desarrollarlas, una serie de materiales que orientan el desarrollo de las prácticas de aula, recrean los proyectos transversales y aprovechan las prácticas institucionales para formar competencias laborales generales.

A continuación algunos ejemplos de los materiales y el listado de los que diseñaron los docentes de las cuarenta y cinco instituciones acompañadas, para que puedan ser contactados por otras instituciones para intercambiar experiencias.



Encuentro de socialización de experiencias entre las instituciones.





## A. Ejemplos de materiales desarrollados por los docentes de las instituciones participantes en el acompañamiento

La mayoría de los materiales diseñados por las instituciones se compone de las siguientes partes:

- Una **guía del docente**, que contiene una pregunta problémica, a partir de la cual se desarrolla el material, el objetivo general del material y los objetivos específicos. Adicionalmente, consigna las etapas del proyecto o actividad, su duración, la(s) competencia(s) que pretende desarrollar, los criterios de desempeño de cada una, la información requerida, los recursos necesarios, así como las audiencias o beneficiarios del trabajo de cada etapa.
- La **guía del estudiante**, que contiene la descripción de un taller o módulo en la que están registradas las diferentes actividades que éste debe desarrollar. Cada uno se divide en varios momentos, a saber:
  1. Sensibilización (introducción al tema).
  2. Fundamentación (manejo de algunos conceptos básicos).
  3. Experimentación (actividades prácticas para la aplicación de conceptos).
  4. Elaboración (construcción de productos).
  5. Evaluación (autoevaluación y evaluación de algunos conceptos).

En la mayoría de los materiales, cada uno de los anteriores momentos contempla un trabajo individual, uno grupal y una sesión plenaria. Cada material cuenta con una matriz de evaluación, en la que se registran los momen-

tos, las competencias que se evidencian y sus respectivos criterios de desempeño. Para la evaluación puntual de cada competencia se diseñaron listas de chequeo o verificación en donde están los criterios de desempeño relacionados. Estas listas pueden ser empleadas por el docente o por el estudiante para que este último lleve a cabo una autoevaluación, indicando y marcando los criterios que cumplió y los que no cumplió, para luego hacer una confrontación de las dos evaluaciones.

Algunos equipos docentes también elaboraron materiales para evaluar en forma individual algunas competencias. Para tal efecto, estructuraron una dinámica de trabajo que permite evaluar los criterios de desempeño utilizando el método de la observación, para valorar el producto resultado de la actividad, con el que se evidencia la aplicación de la competencia, y unas preguntas donde se analizan los conocimientos o comprensiones esenciales asociados a la competencia laboral general seleccionada.

A continuación se presentan algunos ejemplos de los materiales desarrollados por los docentes en el proceso de acompañamiento para la incorporación de competencias laborales generales en el trabajo de aula, en los proyectos transversales y en los espacios institucionales.

Estos ejemplos pueden servir de referencia para otras instituciones que asuman esta tarea. Más adelante se presenta el listado de todos los materiales producidos por cada una de las instituciones participantes en el acompañamiento.

## PROYECTO DE AULA

### Institución Educativa Distrital Dario Echandía

#### Tema de la actividad:

Elaboración de soportes contables.

#### Objetivo

Lograr una presentación moderna, estética y funcional de los soportes contables para brindar información confiable, precisa y de fácil interpretación.

#### Objetivos Específicos

- Identificar características fundamentales de cada documento y diligenciarlo técnica y normativamente.

- Ejercitar la construcción de documentos y de formatos abiertos tales como actas, facturas y planillas de nómina.
- Reconocer la importancia de tener soportes contables precisos e impecables en su presentación para la gestión financiera.

#### Metodología

El proceso consiste en la simulación de una empresa, lo que implica la asignación de cargos y tareas a los estudiantes. Las actividades propuestas deben conducir a la producción de los distintos soportes contables.

### Competencias laborales que se desarrollan en las actividades de aula

Elaboración del Acta	
Actividad	Competencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar nota de detalles puntuales de cada sesión</li> <li>• Participar en la construcción de datos del acta</li> <li>• Elaborar acta aplicando las normas ICONTEC</li> <li>• Realizar tarea de monitor de grupo</li> <li>• Hacer correcciones al acta</li> <li>• Participar activamente en el desarrollo del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de la información</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

Elaboración de un Cheque y Comprobante de Egreso con Cheque	
Actividad	Competencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar datos de la planilla de nómina para diligenciar cheque y comprobante de egreso</li> <li>• Diligenciar cheque y comprobante de egreso aplicando las normas ICONTEC</li> <li>• Realizar tarea de monitor de grupo</li> <li>• Hacer correcciones de estilo y de contenido a los documentos</li> <li>• Participar activamente en el desarrollo del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de la información</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

## PROYECTO TRANSVERSAL

### Institución Educativa Distrital Alfonso López Pumarejo

#### Proyecto Pedagógico de Educación Sexual

##### Objetivos

Reconocer y valorar las posibilidades y potencialidades del ser humano para que comprenda que el amor por sí mismo es la base para tomar decisiones acertadas en los diferentes ámbitos de la vida, asumiendo las consecuencias de sus actos.

##### Metodología

Didáctica, participativa, lúdica y de construcción colectiva.

##### Resultados esperados

- Desarrollar en los estudiantes las habilidades necesarias para tomar decisiones acertadas en los ámbitos personal, familiar, laboral y social para lograr una mejor calidad de vida y alcanzar la felicidad a partir del conocimiento de sí mismos y de la apropiación de las exigencias del contexto.
- Promover una sexualidad sana, responsable y satisfactoria a partir de:
  - Amor por sí mismo
  - Capacidad para solucionar problemas
  - Estilos de comunicación adecuados
  - Autonomía y valores
  - Adaptabilidad al cambio
  - Cuidado con su ser

##### Actividades

- **Selección de la actividad:**
  - "Reflexión y análisis de dilemas morales"
- **Planeación:**
  - Previsión y elaboración de actividades de salud sexual y reproductiva con carácter eminentemente preventivo, respondiendo al diagnóstico de intereses y necesidades sentidas por la comunidad educativa
  - Diseño del plan de actividades en concordancia con la edad, los intereses y necesidades de los estudiantes, así como la misión y visión institucional y las políticas del Ministerio de Educación Nacional en materia de educación sexual.
- **Ejecución:**
  - Socializar el plan de trabajo
  - Elaboración y diseño de guías
  - Definición de estrategias de promoción y divulgación de actividades
  - Elaboración de cronograma de actividades
- **Verificación:**
  - Comprobar a través de los criterios de desempeño la consecución de los objetivos previstos en cada actividad. Las actividades están enfocadas al desarrollo de competencias básicas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y de las competencias laborales generales.
- **Mejoramiento:**
  - A partir de los resultados obtenidos se elaboran nuevas estrategias pedagógicas de intervención y apoyo para afianzar procesos de concientización y prevención.

### Mapa de contenidos del currículo

Área del Currículo	Contenidos
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución política</li> <li>• Derechos sexuales y reproductivos</li> </ul>
Ciencias Naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reproducción humana</li> <li>• Métodos anticonceptivos</li> <li>• Gestación</li> <li>• Consecuencias e implicaciones del aborto</li> </ul>
Ética y Religión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones sexuales en la adolescencia</li> <li>• El adolescente frente al embarazo</li> <li>• Posición moral y ética frente al aborto</li> </ul>
Español	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias comunicativas en las cuatro habilidades</li> </ul>
Matemáticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretación estadística de datos de medicina legal</li> </ul>
Orientación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención integral</li> <li>• Proyecto de vida</li> <li>• Autoestima</li> </ul>

Actividad/ Etapa del Proyecto	Duración	Competencia
<p>Reflexión y análisis de dilemas morales</p> <p>“José es un muchacho de 16 años que cursa grado décimo; Ana tiene 13 años y cursa grado octavo. Son novios y en sus juegos eróticos han tenido relaciones sexuales, cuyo producto ha sido una gestación no deseada. Si usted fuera José, ¿qué alternativas propondría? Y si fuera Ana, ¿qué alternativas propondría?”</p>	3 períodos de clase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Orientación al Servicio</li> <li>• Manejo de la comunicación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

Información necesaria	Recursos requeridos	Recursos potenciales	Audiencias de la actividad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política</li> <li>• “Derechos sexuales y reproductivos”</li> <li>• Reproducción humana: métodos anticonceptivos, gestación y aborto</li> <li>• Relaciones sexuales en la adolescencia</li> <li>• El adolescente frente al embarazo</li> <li>• Posición moral y ética frente al aborto</li> </ul>	<p>Anexo Dilema No. 01</p> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientadoras</li> <li>• Docentes</li> <li>• Médico</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Padres de Familia</li> </ul> <p><b>Físicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guías</li> <li>• Audiovisuales</li> <li>• Texto de consulta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospital del Sur</li> <li>• PROFAMILIA - Centro del Joven.</li> <li>• COL Timiza.</li> <li>• Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.</li> <li>• Organizaciones afines.</li> <li>• Programas educativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes del grado décimo</li> </ul>

## ESPACIOS INSTITUCIONALES

### Institución Educativa Distrital Naciones Unidas II

**Proyecto:**

¿Es factible y rentable el montaje de la tienda escolar en la IED Naciones Unidas II?

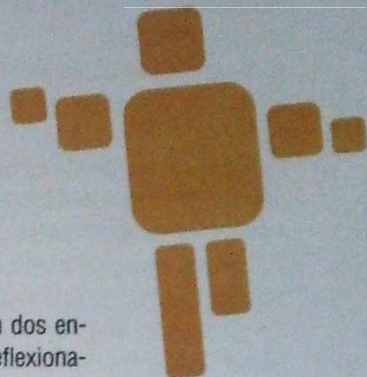
**Objetivo general**

Realizar un estudio de factibilidad y rentabilidad de la tienda escolar en NACIONES UNIDAS II.

**Objetivos específicos**

- Conocer las etapas de construcción de un proyecto de factibilidad.
- Aprender a diseñar y aplicar entrevistas y encuestas.
- Recopilar y tabular datos obtenidos en una encuesta.
- Aprender a elaborar un informe escrito con sus respectivas conclusiones.
- Presentar resultados de la investigación haciendo uso de representaciones gráficas.

Actividades previstas y competencias laborales generales incorporadas		
Sensibilización	• Decidir	• Comunicar
Conocimiento y objetivos de instrumentos (Técnicas de recolección de datos)	• Decidir • Trabajo en equipo • Manejo y utilización de la información	• Comunicar • Orientación al servicio • Sentido de pertenencia
Diseño de instrumentos (Diseño de la encuesta)	• Decidir • Manejo y utilización de la información • Sentido de pertenencia	• Trabajo en equipo • Liderazgo • Responsabilidad
Determinación y selección de la muestra	• Trabajo en equipo • Manejo y utilización de la información.	• Liderazgo • Responsabilidad
Trabajo de campo (aplicación de la encuesta)	• Decidir • Resolver problemas y conflictos • Manejo y utilización de la información	• Comunicar • Liderazgo • Trabajo en equipo
Recolección, tabulación de datos y exposición de resultados	• Administración y utilización de recursos • Autonomía	• Responsabilidad • Solidaridad
Evaluación	• Resolver problemas y conflictos • Uso de la tecnología y la informática • Orientación al servicio • Manejo y utilización de la información • Administración y utilización de recursos • Autonomía	• Decidir • Trabajo en equipo • Liderazgo • Tolerancia • Sentido de pertenencia • Responsabilidad
	• Decidir • Resolver problemas y conflictos • Orientación al servicio • Uso de la tecnología y la informática • Manejo y utilización de la información • Administración y utilización de recursos	• Comunicar • Liderazgo • Trabajo en equipo • Responsabilidad • Solidaridad • Convivencia



## B. Reflexiones de las instituciones

**E**n el marco del proyecto, las instituciones participaron en dos encuentros de socialización de las experiencias, en los cuales reflexionaron sobre los cambios que implica asumir la formación de los estudiantes en competencias laborales generales, en cuatro aspectos: la cultura institucional, las prácticas institucionales, la articulación entre áreas y el papel de los docentes. A continuación se retoman las conclusiones de los trabajos en grupo en los que los docentes participantes señalan elementos que deben ser generalizados en sus instituciones y adoptados por aquellas que emprendan procesos de formación de competencias laborales generales<sup>16</sup>:

### Cambios en la cultura institucional

- Fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo.
- Contar con procesos de planeación estratégica.
- Romper paradigmas.
- Aceptar el cambio.
- Intercambiar experiencias.
- Actualizar permanentemente de los docentes en todos los campos del saber.
- Optimizar el uso de los recursos disponibles y adquisición de otros.
- Funcionar como equipos de alto desempeño.
- Incentivar la participación activa de todos estamentos.
- Promover los trabajos de área.
- Crear conciencia en todos los integrantes de la comunidad sobre la necesidad de desarrollar e implementar las competencias laborales.

<sup>16</sup> Guías de trabajo elaboradas en grupo. Encuentros de Socialización de Experiencias. Institución Educativa Menorah, octubre 7 de 2003 e Institución Educativa Manuela Beltrán, noviembre 27 de 2003.

## Prácticas institucionales

- Desarrollar proyectos que permitan la aplicabilidad de conceptos y los aprendizajes significativos.
- Abrir espacios de experimentación y simulación, y lograr mayor coherencia entre la teoría y la práctica.
- Fomentar la investigación y promover el uso de diversas fuentes de información.
- Adoptar metodologías participativas, realizar salidas pedagógicas y culturales, así como prácticas empresariales, y promover el trabajo en equipo.
- Diseñar ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes asuman roles propios de los contextos ambientes empresariales.
- Incorporar elementos significativos para el estudiante como la música y la lectura, y recuperar su vivencia personal.
- Dar seguimiento y retroalimentación a la forma de interacción de los estudiantes en los distintos espacios.
- Incluir en la evaluación las competencias laborales generales.

## Articulación entre áreas

- El proyecto educativo institucional debe promover la articulación de áreas.
- Fortalecer el trabajo interdisciplinario entre los docentes y facilitar la integración de proyectos por niveles, a nivel de contenidos y metodologías. Se puede empezar por actividades puntuales y luego ir profundizando la articulación.
- Dinamizar los proyectos transversales que realizan las instituciones.

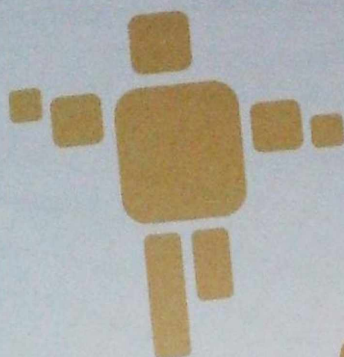
## Papel de los docentes

En la formación de competencias laborales generales el docente debe asumir un papel de acompañante, facilitador, dinamizador,

motivador, orientador del proceso que viven sus estudiantes en el aula y en los distintos espacios escolares. El docente se convierte en un asesor de los proyectos que los estudiantes emprenden. Para ello, es necesario:

- Contar con docentes que asumen el desarrollo profesional como parte de su proyecto de vida.
- Lograr el compromiso del docente con la formación de las competencias laborales generales a través de su conocimiento de éstas.
- Manejar un lenguaje común frente a las competencias laborales generales, unificando criterios y asumiendo responsabilidades.
- Sistematizar los trabajos y generar intercambios de experiencias entre los docentes.
- Relacionar los conocimientos con la vida cotidiana.
- Establecer vínculos más horizontales con los estudiantes.
- Liderar actividades y proyectos tanto de aula como los transversales.
- Cambiar los paradigmas sobre los procesos en el aula y su preparación.





## C. Listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Antonio Van Uden</b>	1. Causas y consecuencias que inciden en las relaciones sexuales de los estudiantes de grado sexto a décimo.	1. Matemáticas	- María del Rosario Huertas - Ulfanny Rodríguez - Melba Rey - Jorge Chávez	Graciela Marina Cruz	Paola Tietbohl
	2. Referendo. ¿Cuál es la coyuntura socioeconómica y política de la actualidad enfocada desde el referendo?	2. Sociales	- Boris Zutta - Reynaldo Neira - Julio Castro - Elizabeth García - Maryín Siachica		
	3. Publicidad y propaganda. ¿Cómo influyen la publicidad y la propaganda en el desarrollo de la personalidad de los estudiantes de grado décimo?	3. Humanidades	- Sandra Gómez - Lorenzo Solano - Flor Moreno - José Muñoz - Stella Rodríguez - Rosa Cadena		
	4. Elaboración de queso campesino.	4. Ciencias	- Martha Moreno - Clemencia Carrillo - Elisa Ovalle - Dilia Vargas		



...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Policarpa Salavarrieta</b>	1. Elaboración del periódico institucional.	1. Química, Matemáticas, Español y Sociales	- David de la Hoz - Jhon Jairo Padilla - Jairo Serrano - Nancy de Castro	Fanny Gómez de Córdoba	Paola Tietbohl
	2. ¿Por qué cuando nos deshidratamos el medicamento de primera opción es el suero fisiológico?	2. Química	- Stella Urrego - Elsa Cediel		
	3. ¿Qué estrategias debe crear la humanidad para racionalizar el uso y la conservación del agua?	3. Matemáticas y Lenguaje			
<b>El Libertador</b>	1. Electroquímica.	1. Ciencia Naturales	- María Elsa Corredor - Candelaria Cantillo	Hector Julio Cortés	Alfredo Olaya
	2. Moléculas representativas de funciones químicas.	2. Ciencias Naturales	- Myriam Jiménez - Carmenza López - Anatolio Castiblanco		
	3. La publicidad para la empresa, página Web.	3. Informática y Gestión empresarial			
	4. Plan estratégico de la empresa	4. Gestión empresarial			
<b>Darío Echandía</b>	1. Elaboración de una página web.	1. Informática	- María Luisa González - María Inés Lemus - Rosa Torres	Gilma García	Alfredo Olaya
	2. Elaboración de soportes contables.	2. Comercio	- Amanda Infante - María del Pilar Rojas		
	3. Funciones trigonométricas (resolución de triángulos)	3. Matemáticas			
	4. Globalización (Economía colombiana - Revolución Industrial-Feudalismo Jornada sobre Derechos Humanos - Literatura rusa)	4. Sociales, Humanidades y Ciencias.			

...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Kennedy	1. Gestión empresarial (entrevista de selección)	1. Tecnología / Transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Martha Castrillón</li> <li>- Ana Emilia Parada</li> <li>- Dolores Medina</li> <li>- José Infante</li> <li>- Carmen Rocha</li> <li>- Martha Corredor</li> <li>- Nydia Angulo</li> <li>- Aida Cortés</li> <li>- Gabriela Torres</li> <li>- Manuel González</li> <li>- Hugo Infante</li> <li>- Leyla Cortés</li> <li>- Helia Jaime Cocunubo</li> <li>- Fanny García</li> <li>- José Mendoza</li> <li>- Nelcy Palomar</li> <li>- Stella Avendaño</li> <li>- Socorro Zuleta</li> <li>- María del Pilar Ramírez</li> <li>- Fabio Gómez</li> <li>- Gloria Forero</li> <li>- Miguel Veloza</li> <li>- Stella Rodríguez</li> <li>- Ramón Thompson</li> <li>- Ofelia Sepúlveda</li> </ul>	Benigno Pérez	Edgar Vesga
Pablo Neruda	1. Acto moral: moral, ley y felicidad— Contexto histórico del hombre actual— Mercado e Inflación — Administración — Debate sobre El Referendo	1. Ciencias Sociales / Transversal (Filosofía - Economía - Constitución)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clara Inés Blanco</li> <li>- Esperanza Rocha</li> <li>- Luz Stella Cañón</li> <li>- Aydée Bernal</li> <li>- Elizabeth Yate</li> <li>- Juan Darío Rodríguez</li> <li>- Juvenal Atehortúa</li> </ul>	Graciela Malaver	Edgar Vesga

Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Tabora	1. Globalización de la información su influencia en la cultura.	1. Filosofía, Sociales y Español.	- María Helena Buitrago - Esperanza Macías - Vilma Aldana	Judith Gutiérrez	María Angélica Garzón
	2. Día de la ciencia, tecnología y movimiento.	2. Química, Educación Física, Estética y Tecnología.	- Miryam Hernández - Sonia Barrera - Martha Gamba - Gerardo Machuca - Imelda Ochoa		
	3. La electricidad en nuestra casa.	3. Matemáticas y Física.	- Elisa Pinilla - Alieth Fresneda - Cecilia Rugeles		
	4. La entrevista como estrategia de preparación del estudiante para la solicitud de un empleo.	4. Inglés.	- Cecilia Cuellar - Claudia Díaz - Ana Ávila - Olga Prieto - Alcira Bácares - Nestor A. Villada		
	5. Herramienta organizadora de teorías para una tesis.	5. Filosofía.			
	6. Un viaje electromagnético al interior de la empresa automatizada.	6. Ciencias y Matemáticas.			
San José Norte	1. Muestra de danzas folclóricas nacionales e internacionales.	1. Educación Artística.	- María Acuña - Margarita Niño - Heliodoro Africano - Gabriel Mosquera	Marlén de Muñoz	María Angélica Garzón
	2. Texto informativo / English day.	2. Humanidades.	- Martha Aguilar - Azucena Rodríguez - Ana López		
	3. Presentación de muestra folklórica de la regiones naturales / Cineforo, El mundo de Sofía.	3. Ciencias sociales.	- Raquel Garavito - Cristina Laguna - Rosa Rojas - Jasbleydy Rubio - Víctor Velandia		
	4. Huerta escolar / Nasa a la colombiana / Feria de la ciencia.	4. Ciencias Naturales y Educación Ambiental			

Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Santa Rosa</b>	1. Centro literario.	1. Humanidades (Español)	- Clara Murcia - Guillermo Sabogal - Edgar Torres	Amparo Muñoz	Janeth Blanco
	2. Análisis del movimiento de la Luna a partir de la gravitación universal. ¿Por qué la luna en su movimiento no cae sobre la tierra?	2. Ciencias y Matemáticas	- Claudia Hermann - Rosa Camargo - Fanny Subero - Luis Fernando Bohórquez - Luz Alcira Moreno		
	3. Identidad Latinoamericana (Semana Latinoamericana).	3. Sociales	- Lucila Beltrán - Cecilia Mayorga		
	4. Desarrollo de las cualidades físicas.	4. Educación Física			
	5. Óleo.	5. Artes			
	6. Contrato de trabajo y nómina.	6. Tecnología			
<b>Gaitana</b>	1. Dulces Talentos	1. Transversal	- Luz Mary Zuluaga - Edilia Reyes	Myriam Lucy Tarquino	Janeth Blanco
	2. Dilemas Morales	2. Sociales y Humanidades	- Marlén Pedraza - Luz Marina Ardila - Luz Mary Zuluaga		
	3. Planeación de una papelería escolar "Papelga"	3. Gestión de Negocios	- Pedro Ramírez - Vilma Guerrero		
<b>Técnico Menorah</b>	1. Ludo interacción científico-cultural	1. Transversales: Ciencias (biología-física-química), Sociales, Español, Inglés, Matemáticas, Tecnología e informática y Ética.	- Myriam Luz Silva - Luis Eduardo Díaz - Francisco Puentes - María del Socorro Leyton - Miriam de Cuitaco - Rosa Torres - Eulalia Torres - Martha Vargas - Esperanza Ascencio	María Inés Cuadros	Becky Sanz
	2. Día de la cosecha	2. Idiomas, Ciencias y Comercio.	- Jaime Bello - Martha Rincón		

...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Técnico Menorah</b>	3. La revolución de las palabras	3. Ciencias, Sociales, Comercio e Inglés.	- Gladis Cárdenas - Oscar Herrera - Jefer González	María Inés Cuadros	Becky Sanz
	4. Formación y proyección empresarial	4. Ciencias, Sociales, Comercio e Inglés.	- María Vanegas - Carlos Buitrago - Yamile Rangel		
	5. De caída en caída vivimos: explicación del concepto de gravedad.	5. Ciencias, Idiomas y Comercio.	- Nohora Pardo - Neisen Reay		
	6. En la casa de Tatis falta la energía: análisis socioeconómico de los costos de energía para mejorar la calidad de vida.	6. Humanidades, Comercio, Ciencias y Sociales.			
<b>Alberto Lleras Camargo</b>	1. Día de mercado.	1. Transversal: Edu. física, Edu. artística, Tecnología, Matemáticas, Química, Biología y Humanidades.	- Ramiro Sánchez - Ligia Rivera - Faustina Herrera - Ivonne Chirola - Aura Delgado - Henry Sanabria - Janeth Camargo - Rafael Buitrago	Gloria María Vargas	Becky Sanz
	2. Paca busca la democratización del conocimiento a través de su rol de estudiante.	2. Ciencias sociales, Matemáticas, Ciencias naturales y Orientación.	- Dora Cortés - Alvaro Charry - Jahel Bautista - Fredy Nieto - Zoraida Pedroza		
	3. Celebración Día del Estudiante (Presentación del espectáculo del agua)	3. Transv. (Ética, Religión, C. naturales, Matemáticas, Sociales, E. artística, Tecnología, Edu. física y Humanidades)	- Martha Rodríguez - Fanny Cruz - Amanda Pardo - Blanca Pachón - Avelino Piñeros - Edison Rocha - Ramiro Sánchez - Yaneth Camargo - Dora Cortés - Rafael Buitrago - Henry Sanabria - Aura Delgado - Alvaro Charry		

Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Escuela Nacional de Comercio	1. Puesta en escena	1. Artes y Humanidades	- Sandra Becerra - Adela Aguilera - Florelia Carreño	Franco Humberto Chávez	María José Sanabria
	2. Feria empresarial	2. Comercial, Informática y Ética.	- Nancy Mateus - Raquel Pereira - José A. Medina		
	3. Guía para la implementación en el proyecto de publicidad.	3. Publicidad, Ética, Artes y Gestión Empresarial.			
	4. Industrialización de licores y lácteos / Prácticas de física.	4. Ciencias.			
Cultura Popular	1. Reciclar para conservar y desarrollar el pensamiento empresarial.	1. Ciencias	- Fernando Ariza - Amparo Cruz - Orfilia Quiroga - Julio Barreto	Rosa María Bautista	María José Sanabria
	2. Montaje escénico / Concurso de talentos.	2. Inglés, Español y Humanidades.	- Elizabeth Quiroga - Martha Rivera - Armando Medina		
	3. Ruta científico-tecnológica a Acerías Paz del Río / Bogotá es el aula	3. Sociales.	- Salomón Chavarro - Jaime Rodríguez - Hector Garzón - Eduvigis Palacio		
	4. Democracia	4. Ciencias políticas y económicas, Filosofía, Religión y Ética			
	5. Puesta en escena desde nuestra cultura	5. Informática, Edu. física y Edu. artística			
	6. Periódico escolar bilingüe	6. Humanidades			
	7. Muestra folclórica	7. Sociales			
	8. Implementación de las competencias laborales generales desde la ética y la religión.	8. Ética y Religión			
	9. Preparación para el arbitraje	9. Informática, Edu. Física y Artes			

...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Luis Carlos Galán	1. Habilidades comunicativas "Comunicándonos con perfil galanista"	1. Humanidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María Elda Crisancho</li> <li>- Fanny Mora,</li> <li>- Alejandra Rojas</li> <li>- Norma Yolanda Rojas</li> <li>- Gilma Espitia</li> <li>- Eunice Cabrales</li> <li>- Helda Garay</li> <li>- Gloria Simijaca</li> <li>- Armando Montealegre</li> <li>- Julio Cesar Orozco</li> <li>- Pedro Herrera</li> <li>- Guillermo Castellanos</li> <li>- Alba Tovar</li> <li>- Julio Pazos</li> <li>- Medardo Cubillos</li> <li>- Gilberto Blanco</li> <li>- Gustavo Parra</li> <li>- María Amaya</li> <li>- Ana Hernández</li> <li>- Diasmine Brijaldo</li> <li>- Bernardo Guevara</li> <li>- María Alicia Rubiano</li> <li>- Martha Cedeño</li> <li>- Constanza Bedoya</li> <li>- Janeth Rodríguez</li> <li>- Alba Tovar</li> <li>- Lucía Camacho</li> </ul>	Stella Reyes	Brenda González
	2. Habilidades del pensamiento "Desarrollo de procesos mentales"	2. Matemáticas.			
Benjamín Herrera	1. Diseño de vivienda familiar.	1. Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gloria Muñoz</li> <li>- Aurora Suárez</li> <li>- Clara Lucy Pardo</li> <li>- Pedronel Forero</li> <li>- Carlos Avella</li> <li>- Betty Rodríguez</li> <li>- Nohora Díaz</li> <li>- Gloria Muñoz</li> <li>- Esperanza Escobar</li> </ul>	Myriam Reyes de Sabogal	Brenda González
	2. Factores de riesgo en el consumo de cáncicos en Bogotá.	2. Biotecnología			

...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
España	1. ¿Cómo incide el uso de electrodomésticos y medios electrónicos de comunicación en el desarrollo de la vida familiar?	1. Física y Matemáticas	- Germán Ortíz - Elisa Beltrán - Raquel Valdivieso - Marina Córdoba - Cecilia Sabogal - Emilse Aguirre	Nohemy Salazar	Ana María Cárdenas
	2. ¿Cómo reducir el costo de energía para que con el presupuesto de mi casa podamos cubrir otras necesidades?	2. Biología y Filosofía.	- Liliana Posada - Inés Lozano - Angela Jaimes - Germán López		
	3. Necesitamos saber acerca del origen de la rueda, su evolución, usos y funciones que la han traído hasta el siglo XXI.	3. Tecnología y Humanidades.			
	4. Día de la Afrocolombianidad.	4. Sociales y Educación artística			
	5. Día del amor y la amistad.	5. Orientación y Coordinación			
Naciones Unidas II	1. Obras de alcantarillado alrededor de la institución (veeduría del proyecto por parte de la ciudadanía).	1. Matemáticas y Humanidades	- Henry Pulido - Pedro Pinzón - Darley Torres - Hernán Martínez - Luis A. Neira	José Jaime Rojas	Ana María Cárdenas
	2. ¿Cómo va a ser nuestra participación en la segunda muestra empresarial?	2. Humanidades y Contabilidad	- Alirio Rivera - Flor Peralta - María teresa Romero		
	3. ¿Puede el estudiante aplicar un modelo de evaluación al proyecto: Semana de los Derechos Humanos?	3. Educación Física y Sociales	- Julio Cifuentes - Luis Puentes - Manuel Cárdenas - Edith Samper - Yasmid Baquero		
	4. Montaje de zonas verdes y murales como parte del proyecto de embellecimiento	4. Artes y Ciencias naturales y Edu. ambiental.	- Fanny Monguí		



...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Naciones Unidas II	5. Fenómeno del acercamiento del planeta Marte al planeta Tierra	5. C. sociales y C. naturales y Edu. ambiental		José Jaime Rojas	Ana María Cárdenas
	6. ¿Es factible y rentable el montaje de la tienda escolar?	6. Ciencias sociales y Humanidades			
	7. La convivencia. ¿Cómo se evidencian los valores, comportamientos y actitudes a partir de un análisis de un estudio de caso personal?	7. Ciencias sociales y Coordinación			
Estrella del Sur - Codhes	1. Guías	1. Matemáticas, Español, Tecnología, Orientación vocacional y Cisco	- Edith Rodríguez - Alexandra Rodríguez - Patricia Jaime - Daniel Villalba - Jorge Guerrero - Rubén Correa	Germán Viracacha	Adriana Alcázar
Rural Pasquilla	1. Guías: -Rejilla Conceptual (Fábrica de quesos – Análisis de un texto – Proyecto de grado) - V Heurística (Procesos de experimentación)	1. Español, Química, Educación física, Filosofía, Ciencias políticas, Agropecuaria y Artes	- Diana Santos - Jeanette Real - María T. Méndez - Yanette Barrera - Elena Prieto - Aida Oliveros - Alberto ortega - Gloria Guerrero - Carlos Guanumen	Antonio Sarmiento	Adriana Alcázar
Quiroga Alianza	1. Economía familiar y proyecto de vida (Práctica de aula). 2. Prevención de emergencias. 3. Encuentro con la cultura y el talento (Semana Cultural).	1. Transversal 2. Transversal 3. Humanidades	- Julio Baena - Amparo Rojas - Olga Rodríguez - Diana Cabezas - Alonso Lesmes - Flor Bayona - Ivan Pottier - Indalecio Coconubo - Gladys Chaparro	Edgar Humberto Layton	María Consuelo Castillo

...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Quiroga Alianza</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Merle Silva</li> <li>- Constanza López</li> <li>- Margarita Rodríguez</li> <li>- Pilar Tenjo</li> <li>- Amparo Rojas</li> <li>- Elvia Valencia</li> <li>- Ivan Pottier</li> </ul>	Edgar Humberto Layton	María Consuelo Castillo
<b>Bernardo Jaramillo</b>	1. Juegos Inter. cursos 2003	1. Transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Martha Rodríguez</li> <li>- Jesús Rodríguez</li> </ul>	Rosario del Pilar Villota	María Consuelo Castillo
	2. El reciclaje sí paga	2. Tecnología, Informática, Matemáticas, Física y Ciencias sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luz Rodríguez</li> <li>- Martha Beatriz Rodríguez</li> <li>- Nieves Luna</li> <li>- Martha Barrera</li> </ul>		
	3. Mi entorno: medio para conceptualizar la ciencia	3. Ciencias Naturales – Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marina Carvajal</li> <li>- Nubia Calderón</li> <li>- Verónica Conde</li> </ul>		
	4. Reciclaje	4. Matemáticas y Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sandra Cruz</li> </ul>		
	5. Sexualidad y valores	5. Humanidades			
<b>Sorrento</b>	1. Microempresa- Microindustria Educar es enseñar a vivir	1. Comercio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María I. Fonseca</li> <li>- Flor Rojas</li> <li>- Martín Muñoz</li> <li>- Juan Romero</li> </ul>	José Nazario Ariza	Sonia Sanhueza
	2. Solución de problemas Recibiendo una sorpresa	2. Matemáticas y Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tulio Cagua</li> <li>- Cecilia Rivera</li> <li>- Marcos Valero</li> </ul>		
	3. Lenguaje corporal	3. Edu. artística y Educación física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hugo Agudelo</li> <li>- Aura Mahecha</li> <li>- Ingrid Barrera</li> </ul>		
	4. Diseño y elaboración de material didáctico	4. Ciencias Sociales Tecnología y Ciencias Naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clara Gaitán</li> <li>- Carlos Carvajal</li> </ul>		
	5. Medios de comunicación y ciudad	5. Humanidades (Español-Sociales y Artística)			

Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Rodrigo de Triana</b>	1. Convivencia: dialogando ando (El buen trato)	1. Matemáticas y Ciencias sociales	- Julio Peñuela - Luis Bastos - Henry Forero	Gustavo Antonio García	Sonia Sanhueza
	2. Formación laboral: Reingeniería del conocimiento para la autogestión, el trabajo y la vida.	2. Técnicas y Lenguaje	- Pedro Santos - Yaneth Castillo - Jorge Vinchery - Germán Acosta - Ivone Martínez		
	3. Ecología: Agua esencia de vida.- Reciclón	3. Ciencias sociales	- Adolfo Valdivieso - Javier Oviedo		
<b>Francisco de Miranda</b>	1. Desarrollo de pensamiento productivo (Sub proyecto: muestra empresarial)	1. Ciencias Naturales - Matemáticas	- Jenny Monsalve - Sandra Heredia	Ana Oliva Martín	Sonia Sanhueza
	2. Comunicación (comunicación efectiva- Publicidad productiva-periódico-Emisora)	2. Ciencias			
<b>Rufino José Cuervo</b>	1. Constitución del grupo de conciliación escolar Rufinista.	1. Ciencias Sociales	- Marisol Ripe - Jeimy Barrero - Jeny López - Mónica García	José Luis Ramirez	Marcela Amaya
	2. Proceso de producción del cuero y su incidencia en el medio ambiente.	2. Tecnología e informática			
<b>La Merced</b>	1. Calendario matemático	1. Matemáticas	- María Cecilia Ariza - María Eulalia Pérez	Miriam Consuelo Blanco	Luz Mila Pacheco
	2. Muestra empresarial	2. Comercio	- Rosa Peña - Luzmila Ospitia		
	3. Día de la democracia	3. Ciencias sociales	- Rosa Coca - Miryam Carrillo		
	4. Día del agua	4. Ciencias	- Genny Manzano - Ligia Pacheco		
	5. Día del arte y la familia	5. Educación Artística	- Victor Báez - Haydée Castillo		
	6. Estrellas negras	6. Humanidades			

Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Marco Antonio Carreño	1. Concurso matemático	1. Matemáticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yalile Guzmán</li> <li>- Mireya López</li> <li>- Rosalba Guerrero</li> <li>- Gloria Gutiérrez</li> <li>- Hernando Duarte</li> <li>- Clara Rubiano</li> <li>- Ligia Maldonado</li> <li>- Nelly Lamprea</li> <li>- Ricardo Cortés</li> </ul>	Luis Albornoz	Luz Mila Pacheco
	2. Formar niños y jóvenes lectores	2. Español - Ciencias			
Alfonso López Pumarejo	1. Diseño de productos multimediales como apoyo en la construcción del conocimiento en las diferentes áreas.	1. Transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olga Jiménez</li> <li>- Carmen Bayona</li> <li>- Esther Meneses</li> <li>- Luz Castro</li> <li>- Gloria Ruiz</li> <li>- Carmen Anzola</li> <li>- Gonzalo Vanegas</li> <li>- Teresa Gómez</li> <li>- Flor Elba Moncada</li> <li>- Ofelia Castro</li> <li>- Leonor Escobar</li> <li>- Blanca Gómez</li> <li>- Luz Villabona</li> <li>- Gloria Amaya</li> <li>- Elizabeth pinzón</li> <li>- Beatriz Reyes</li> <li>- Ruth Estupiñan</li> <li>- Martha castro</li> <li>- Yolanda Silva</li> <li>- María Teresa Cruz</li> </ul>	Gustavo Sánchez	Olga Patricia Trujillo
	2. La paradoja del maestro singular.	2. Ciencias sociales			
	3. Educación sexual	3. Ciencias sociales			
Usaquén	1. Valores institucionales	1. Transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María Clara Dávila</li> <li>- Nelly Sandoval</li> <li>- Gloria Montáñez</li> <li>- Mariela Marín</li> <li>- Luz Baquerón</li> <li>- Ruth Cortés</li> </ul>	Stella Castro	María Angélica Garzón

...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
Los Alpes	1. Análisis de los diferentes factores históricos que han constituido el sistema monetario y contable actual— La historia del comercio, sus cambios e implicaciones.	1. Comercio y humanidades	- Ligia Moreno - Jorge Lemus - Gabriela Barrios	Gerardo Valcárcel	Alfredo Olaya
	2. Implementar un proyecto microempresarial cuyo propósito sea brindar alternativas de mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes.	2. Comercio e informática			
José María Carbonell	1. Guías de trabajo.	1. Comercial, Lengua Castellana, Matemáticas, Artes, Química, Filosofía, Inglés e informática.	- Luz Araceli Rodríguez - Gladis Quiñones - Sergio Camelo - Ángela Simbaqueba - Luis Enrique Osorio - Luz Ángela Cortés - María Eunice Arévalo - Luis Arnulfo Suárez	Ana Juana Gómez	María José Sanabria
Almirante Padilla	1. Línea analítica – Planigrafía de niveles de asociación.	1. Humanidades	- Seneth Díaz - Félix Hormizda - John Vásquez	Concepción Bermúdez	Adriana Alcázar
	2. Guías	2. Tecnología	- Oswaldo López - Gabriel Ruge		
	3. Abstracción temática	3. Humanidades	- Jaime López - Héctor Bernal		
	4. Microempresa, otro estilo de comunicación como medio de proyecto de vida (Proyecto de aula)	4. Idiomas	- Cielo Dabeiba - Clara I. Gómez - Luz Nelly Laguna		
Miguel de Cervantes	1. Empresas	1. Tecnología	- Elizabeth Castañeda - Cielo Osorio	Arnulfo León	Adriana Alcázar
	2. Revista	2. Humanidades e idioma extranjero.	- Yolanda Bernal		

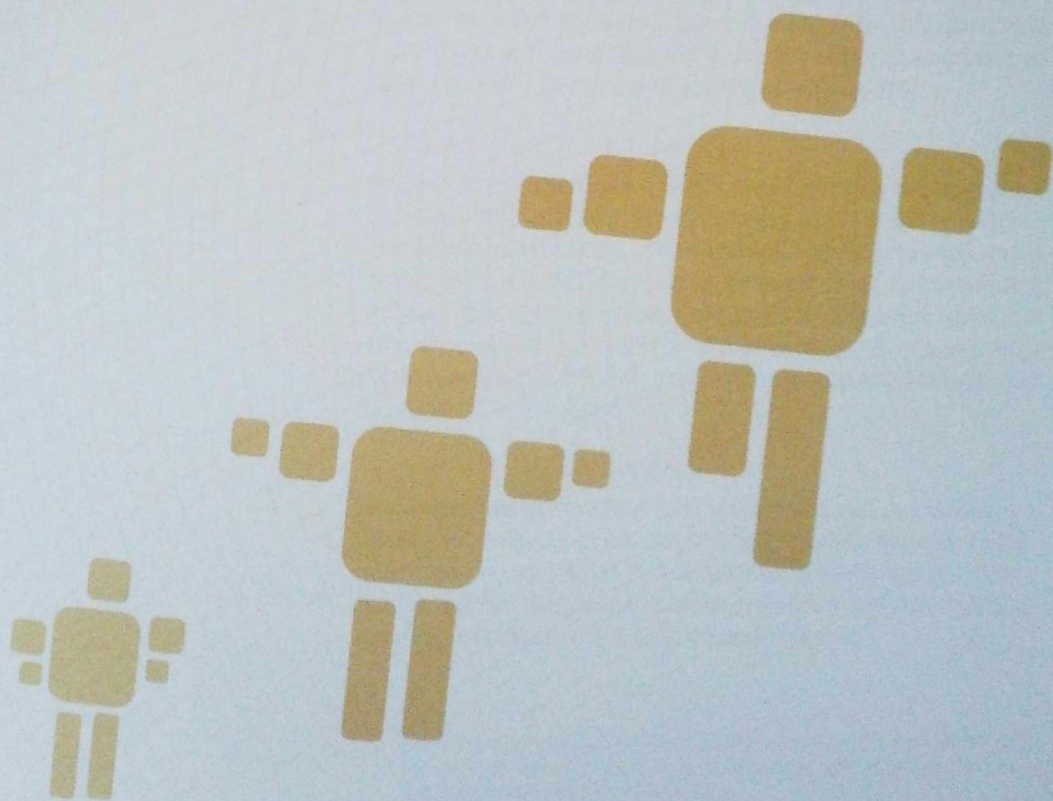
...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor Corpoeducación
<b>Miguel de Cervantes</b>	3. Graffiti (Convivencia en el aula)	3. Humanidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blanca Rubio</li> <li>- Janeth Ramírez</li> <li>- Fruilán Peñalosa</li> <li>- Fredy Lamilla</li> <li>- Ángel María Alvarado</li> <li>- Myriam Chinchilla</li> <li>- Sorángela Murillo</li> </ul>	Arnulfo León	Adriana Alcázar
	4. Óptica	4. Ciencias naturales y física.			
	5. Historia de vida – Autobiografía	5. Orientación			
	6. Enseñanza en contexto	6. Ciencias sociales			
	7. Da publicidad a tu empresa	7. Artes plásticas			
<b>Ciudad Bolívar</b>	1. Espacio institucional - Día del estudiante	1. Transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stella Sierra</li> <li>- René Cubillos</li> <li>- Nilson Ariza</li> <li>- Nancy Hernández</li> <li>- Sonia Rubiano</li> <li>- Blanca Gómez</li> <li>- Oscar Vargas</li> <li>- Margarita Orozco</li> <li>- Yaneth Anzola</li> <li>- Vicente Morales</li> </ul>	Luis Alejandro Romero	Becky Sanz
	2. Muestra empresarial	2. Transversal			
	3. Diseño de página web sobre la institución educativa (Práctica de aula)	3. Tecnología e Informática.			
<b>Manuela Beltrán</b>	1. Reconozcamos nuestro pasado para entender el presente y pro-yectar el futuro (Práctica de aula)	1. Transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nubia Rueda</li> <li>- Doris Rodríguez</li> <li>- Nubia Mosquera</li> <li>- Martha Méndez</li> <li>- María del Carmen Cuesta</li> <li>- Elizabeth Penagos</li> <li>- Gustavo Caballero</li> <li>- Mery Luengas</li> <li>- Gustavo Peñuela</li> <li>- Luis Quiñonez</li> <li>- Delfina Ovalle</li> <li>- Doris Garcés</li> <li>- Edgar Rupe</li> <li>- Martha Méndez</li> <li>- Dilia Mosquera</li> </ul>	Lilia Fanny Garzón	Becky Sanz
	2. Muestra empresarial	2. Transversal			
	3. Calendario matemático	3. Matemáticas			
	4. La soya, una alternativa de nutrición	4. Transversal			
	5. Prevención y crecimiento personal (Espacio institucional)	5. Transversal			
	6. Internet en el aula	6. Tecnología			
	7. Participación para la convivencia	7. Transversal			

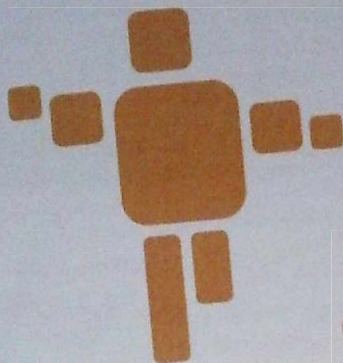
...Continuación listado de los materiales producidos por las instituciones participantes

IED	Proyectos	Áreas Involucradas	Grupo Participante	Rector/a	Asesor
Los Pinos	1. Ética y valores (Maltrato y violencia)	1. Física y matemáticas	- María Elena Gómez - Sandra Barreto - Manuel Barreto	Ali Raúl Mahecha	Pilar Cuéllar
	2. Proyecto empresarial – Taller: Inducción a los lácteos	2. Ciencias naturales	- Martha L. Martínez - Ana García - Pedro A. Romero		
El Japón	1. Guías	1. Tecnología	- Yenis Villero - Oswaldo Puerto	Héctor Silva	Pilar Cuéllar
	2. Producción empresarial: Navegando a través de la producción empresarial	2. Ciencias, Tecnología e informática, Sociales, Idiomas.	- Marlén Álvarez - Javier Buitrago - María Teresa Ocampo - Miriam Urbano - Joaquín Valderrama - Luz Vargas - Dora Pinto - Aura López		
Mariano Ospina Pérez	1. Valores	1. Transversal	- Martha Barreto - Rafaela Bolívar - Luz Cabrera - Elizabeth Colonia - Belsy González - Rose Mary Hernández - Guillermo López - Stella Moreno	Cecilia Rodríguez	Erika Grandas

— ■ —  
GLOSARIO  
— ■ —







## Glosario<sup>17</sup>

### Capital humano

Los conocimientos, las aptitudes y la experiencia de los seres humanos, que los hacen económicamente productivos. El capital humano se puede incrementar invirtiendo en educación, atención de la salud y capacitación laboral.

### Certificación de competencias laborales

Reconocimiento formal de una competencia demostrada (por consiguiente, evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. Es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello.

### Clasificación Nacional de Ocupaciones

Instrumento elaborado por el SENA, con referencia a metodologías y tipologías internacionales, en concertación con el sector productivo, que agrupa y organiza las cuatrocientas cincuenta ocupaciones presentes en el país, distribuyéndolas en nueve áreas de ocupación y desagregándolas en cinco niveles de calificación (desde el semicalificado que no requiere formación educativa más allá de la básica primaria hasta el nivel de alta dirección y gerencia formado por la educación universitaria).

### Competencias laborales generales

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, que se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

<sup>17</sup> Este glosario se elaboró retomando fuentes como el SENA, CINTERFOR, OIT, Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación y otras entidades. Para facilitar la lectura se obvian las referencias.

### Competencias laborales específicas

Competencias que habilitan para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo.

### Criterios de desempeño

Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados para lograr un desempeño competente.

### Evidencias requeridas

Pruebas necesarias para evaluar y juzgar la competencia laboral de una persona, definida en los criterios de desempeño y en los conocimientos esenciales y está delimitada por el rango de aplicación.

### Mesas sectoriales

Son instancias de concertación nacional y tripartita, donde participan diferentes sectores sociales del país, para proponer y formular políticas, estrategias y planes que busquen el mejoramiento continuo del talento humano del sector.

### Norma de competencia laboral

Referentes para la formación, la evaluación y certificación así como para la gestión del talento humano al interior de las organizaciones, producto de ejercicios de concertación del sector productivo, lo que le da el carácter de norma. Son estándares reconocidos por el sector productivo, que describen los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño, los contextos en que éste ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia. Las normas son la base fundamental para la modernización de la oferta educativa y para el desarrollo de los correspondientes programas de certificación.

### Normalización de las competencias laborales

Proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñarla satisfactoriamente.

### Pasaporte de competencias

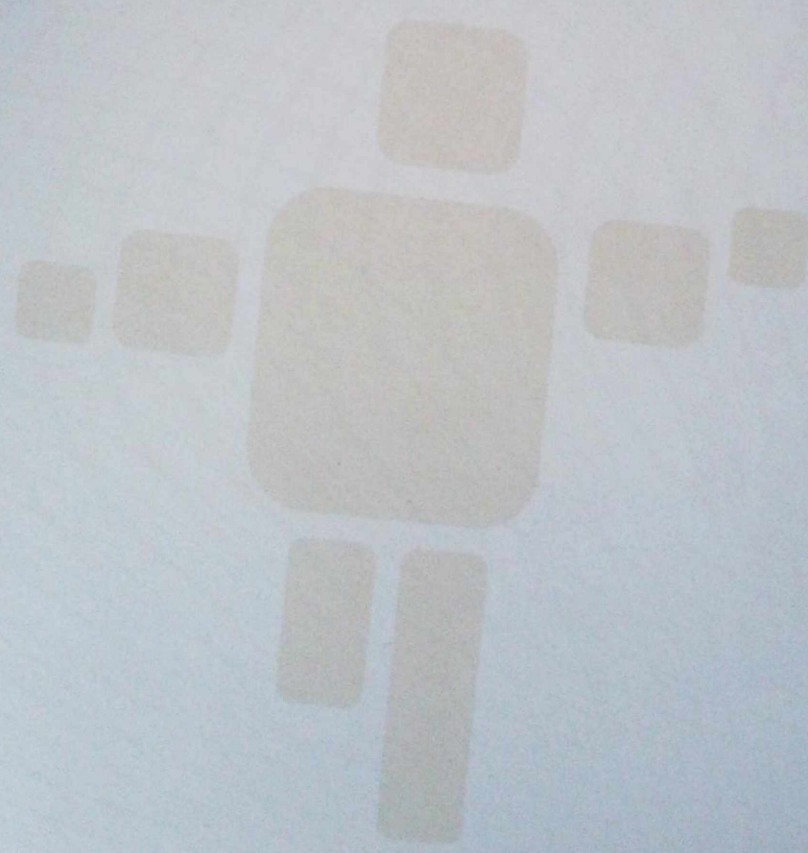
Es un documento en el cual se relacionan las diferentes competencias obtenidas por una persona en procesos educativos y laborales convirtiéndose en su carta de presentación en el mercado laboral. Gracias a procesos de concertación entre empresarios y sector educativo se puede reconocer la validez de dicho documento.

### Productividad

Relación entre producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios. Fórmula de productividad laboral: Cociente entre valor de la producción y total personal ocupado.

### Rangos de aplicación

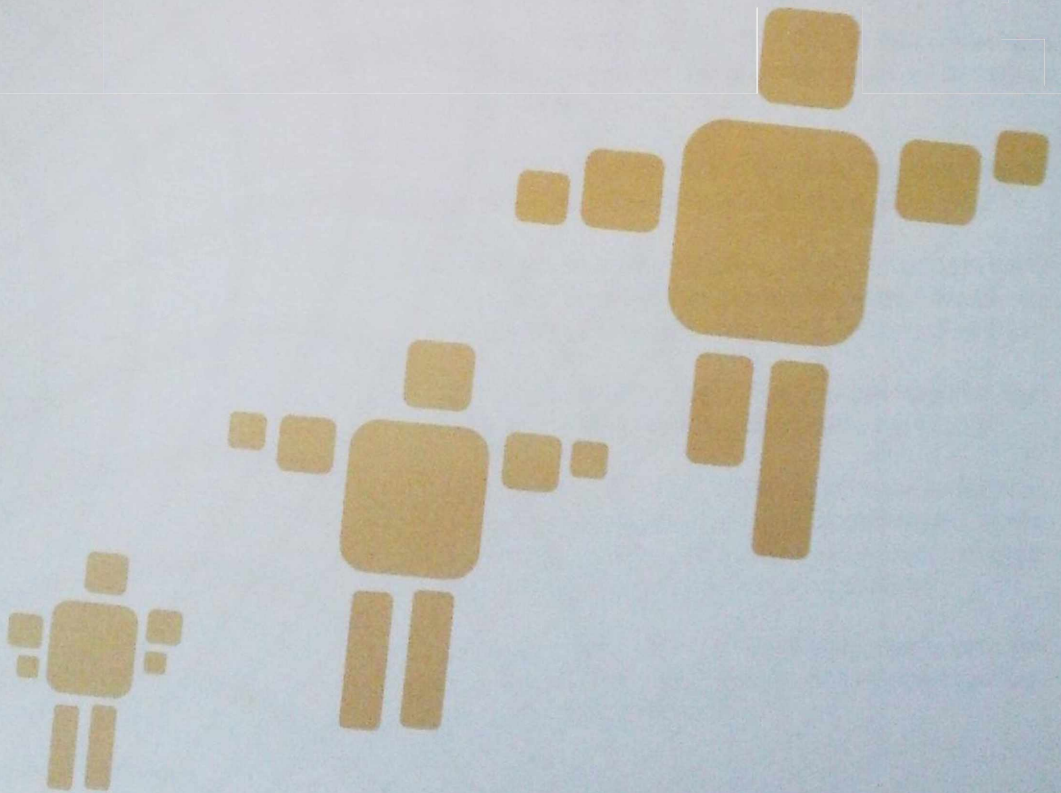
Descripción de los diferentes escenarios y condiciones variables donde la persona debe ser capaz de demostrar dominio sobre el elemento de competencia.

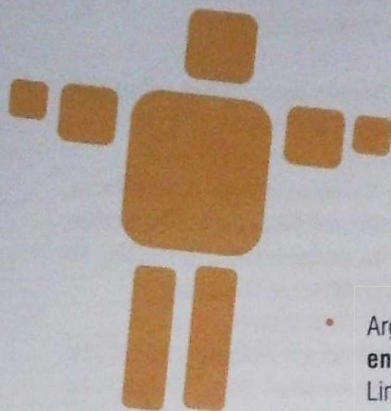


---

# BIBLIOGRAFÍA

---





## Bibliografía

- Argüelles, A. (1999). **Competencia laboral y educación basada en normas de competencia**. México. CONALEP Y Editorial Limusa.
- Braslavsky, C. (2000). **La educación secundaria en América Latina**. Santiago de Chile. UNESCO.
- Brunner, José Joaquín. (2000). **Competencias de empleabilidad**. En: [http://www.geocities.com/brunner\\_cl/empleab.html](http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html)
- Cámara de Comercio de Bogotá (1998). **La Bogotá que todos soñamos. Resumen del Estudio Monitor de Competitividad para Bogotá**. Bogotá.
- CINTERFOR. OIT (1997). **Las 40 preguntas más frecuentes sobre formación por competencias laborales**. Montevideo.
- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (2002). **Empleabilidad: responsabilidad de todos. Un nuevo horizonte en la gestión empresarial**. Madrid. EDITORIAL?
- Gallart, M. y Jacinto, C. (1998). **Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo**. Madrid, OEI.
- Gómez Acevedo, R. (1999). **El perfil del formado por la educación media en la empresa moderna en un ambiente globalizado**. En: Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media. Bogotá. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá.
- Guzmán, V. e Irigoín, M. E. (2000.) **Módulos para la formación de la empleabilidad y la ciudadanía. Instrumentos de evaluación**. Montevideo, CINTERFOR.

- Herman, Roger (1996). **Turbulencia. Retos y oportunidades en el mundo del trabajo**. Bogotá, McGrawHill.
- Mc Donald, R. y otros (1995). **Nuevas perspectivas sobre evaluación**. París. UNESCO.
- Machado, Nilson José (2002). **Sobre a idéia de competência**. En: Perrenoud, Phillippe et. al. **As competências para ensinar no século XXI. A formação de professores e o desafio da avaliação**. São Paulo. Artmed Editora.
- Mertens, Leonard (1998). **La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional**. IBERFOP. Programa de Cooperación Iberoamericana para el diseño de la Formación profesional. Madrid.
- Mertens, Leonard (1996). **Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos**. O.I.T. [www.ilo.org/public/spanish/region](http://www.ilo.org/public/spanish/region)
- Millán Ruiz, M. (2003). **El modelo de educación laboral basado en el enfoque de competencias**. Alcaldía de Bogotá. Departamento Administrativo de Acción Comunal.
- National Council for Vocational Qualifications, NCVQ (1996). **Las titulaciones profesionales en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte**. Londres.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). **Tendencias mundiales del empleo**. Suiza.
- Secretaría de Educación de Bogotá. Subdirección de Mejoramiento Educativo. Equipo Área Estratégica de Competencias Laborales (2003). **“Desarrollo de Competencias Laborales en la Educación”**. **“Formación Técnica en la educación”**. Bogotá.
- SENA (2003). **Clasificación Nacional de Ocupaciones**. Bogotá.
- SENA (2003). **Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral**. Bogotá.

- SENA (2003). **Guía para elaborar instrumentos de la competencia laboral**. Bogotá.
- SENA (2003). **A.B.C. de las Competencias**. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Dirección General. Bogotá.
- SENA (2003). **Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral**. Dirección de Formación Profesional. División de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico. Bogotá.
- Tedesco, J. C. (1999). **Educación y sociedad del conocimiento y de la información**. En: Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá.
- Varela, R. (2001). **Innovación Empresarial. Arte y Ciencia en la Creación de Empresas**. Bogotá, Pearson Educación de Colombia.

**Las siguientes direcciones contienen material informativo y documental sobre competencias laborales:**

- [www.oei.org.co/iberforp](http://www.oei.org.co/iberforp)  
Organización de Estados Iberoamericanos para la Ciencia y la Cultura
- [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)  
Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
- [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)  
Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de México
- [www.sena.gov.co](http://www.sena.gov.co)  
Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)  
Organización Internacional del Trabajo
- [www.ccb.org.co](http://www.ccb.org.co)  
Cámara de Comercio de Bogotá
- [www.fundipe.es](http://www.fundipe.es)  
Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos
- [www.qca.org.uk](http://www.qca.org.uk)  
Qualifications and Curriculum Authority (Autoridad de Inglaterra en materia de estándares y currículo)

