



**EL ÉXITO PROFESIONAL SE SOPORTA EN EL
DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
GENERALES Y ESPECÍFICAS**



FUNDACION
SOCIAL

**PROGRAMA DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS
SECRETARIAS DE EDUCACIÓN MUNICIPALES Y A
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALI Y CUCUTA, PARA CREAR
CAPACIDAD TÉCNICA Y DE GESTIÓN EN LA INCORPORACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS
EN LOS PROYECTOS EDUCATIVOS DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS OFICIALES, SELECCIONADAS, DE ESTOS
MUNICIPIOS.**

CARTILLA 5 COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PEI

*Documento inicial de trabajo.
Se prohíbe su reproducción total o parcial.
Propiedad intelectual de Fundación FES Social – División de Educación*

Bogotá, junio de 2005

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. EL CONTENIDO DE LAS CARTILLAS	4
3. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA CARTILLA	5
4. MAPA GENERAL DE LA METODOLOGIA DE LAS PROVOCACIONES.	7
TEMA 1. DEFINICIONES DE COMPETENCIA LABORAL	8
UNA PROVOCACION: POR QUÉ COMPETENCIA LABORAL?....	8
Ejercicio 1.La matriz S.Q.A.....	8
SEGUNDA PROVOCACION: Y LA EDUCACION QUÉ?	11
Ejercicio 2: la caja sin tapa	13
Preguntas generadoras	16
Unas posibles respuestas	16
Objeciones necesarias	20
Nuevas objeciones	22
Evaluación	24

1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de apoyar a las instituciones educativas participantes en el Programa de Asesoría y Acompañamiento a las Secretarías de Educación Municipales y a Instituciones Educativas de Cali y Cúcuta, para crear capacidad técnica y de gestión en la incorporación de competencias laborales generales y específicas en los proyectos educativos, la Fundación FES Social se ha propuesto el desarrollo e implementación de esta serie de cartillas.

Esta serie se ha estructurado en función de una comprensión del proceso de aprendizaje, orientado a ofrecer experiencias *provocadoras* que estimulen su abordaje y dominio por parte de los directivos y los docentes a quienes se dirigen. Si bien la propuesta pedagógica completa se detalla en la “Cartilla 0. Metodología”, aquí se incluye el *Mapa del Modelo de las Provocaciones* y se proponen algunas sugerencias para el mayor aprovechamiento de este material.

Esperamos sea de mucha utilidad y disfrute para quienes lo trabajen!
Éxitos!

2. EL CONTENIDO DE LAS CARTILLAS

Cada una de las cartillas que se describen a continuación apoya el desarrollo del Programa en sus diversas etapas, fundamentando las temáticas y los procesos clave correspondientes, así:

No. 0 – METODOLOGÍA - Presenta en detalle la metodología de las provocaciones tomada como referencia para el desarrollo del proceso de formación en la incorporación de competencias laborales generales y específicas al PEI y orientación de los diferentes talleres

No. 1 - GESTIÓN DE CALIDAD.- Hace referencia a la calidad en la gestión de las instituciones educativas en un doble sentido. De una parte, como una gestión intencional, pensada, críticamente apropiada por los miembros de una institución educativa y, de otra, como orientación a la excelencia en el servicio.

No. 2 – LOS PROCESOS DE GESTION DE CALIDAD Y EL PEI.- Destaca la creciente importancia del talento y facilita la comprensión de un enfoque basado en procesos en las instituciones educativas, que conlleva a la identificación de logros y retos del PEI frente a procesos de gestión de calidad.

No. 3 - IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS.- Presenta el proceso mediante el cual se identifican, normalizan, desarrollan, evalúan y certifican competencias. Plantea distintos enfoques para abordar el tema: análisis conductista, análisis ocupacional y análisis funcional como base de la competencia laboral, en la experiencia de diversos países y organismos nacionales e internacionales.

No. 4 - DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS.- Plantea la fundamentación y el proceso metodológico general para desarrollar un currículo orientado a la formación basada en competencias identificadas y adoptadas por una comunidad educativa.

No. 5 - COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PEI.- A partir de la comprensión de las competencias y sus diversas expresiones, se presenta la noción de competencia laboral –en sus dimensiones generales y específicas-- y se plantea el compromiso con su desarrollo en los jóvenes desde el PEI.

No. 6 - EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS.- Tomando como referencia un currículo basado en competencias, se puntualiza en la dimensión evaluativa y en sus aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales, que pueden expresarse dentro y fuera de la institución educativa.

No. 7 – EMPRENDIMIENTO.- Se presenta como actitud y una orientación fundamentada hacia la identificación de oportunidades y la elaboración de respuestas para atenderlas, de manera que concluye en un plan de negocios

No. 8 – EMPRESARISMO.- A partir de un plan de negocios que responde a una oportunidad, una necesidad o una innovación se desarrollan proyectos empresariales de los estudiantes, que tiene la doble finalidad de ser didácticos y productivos a la vez.

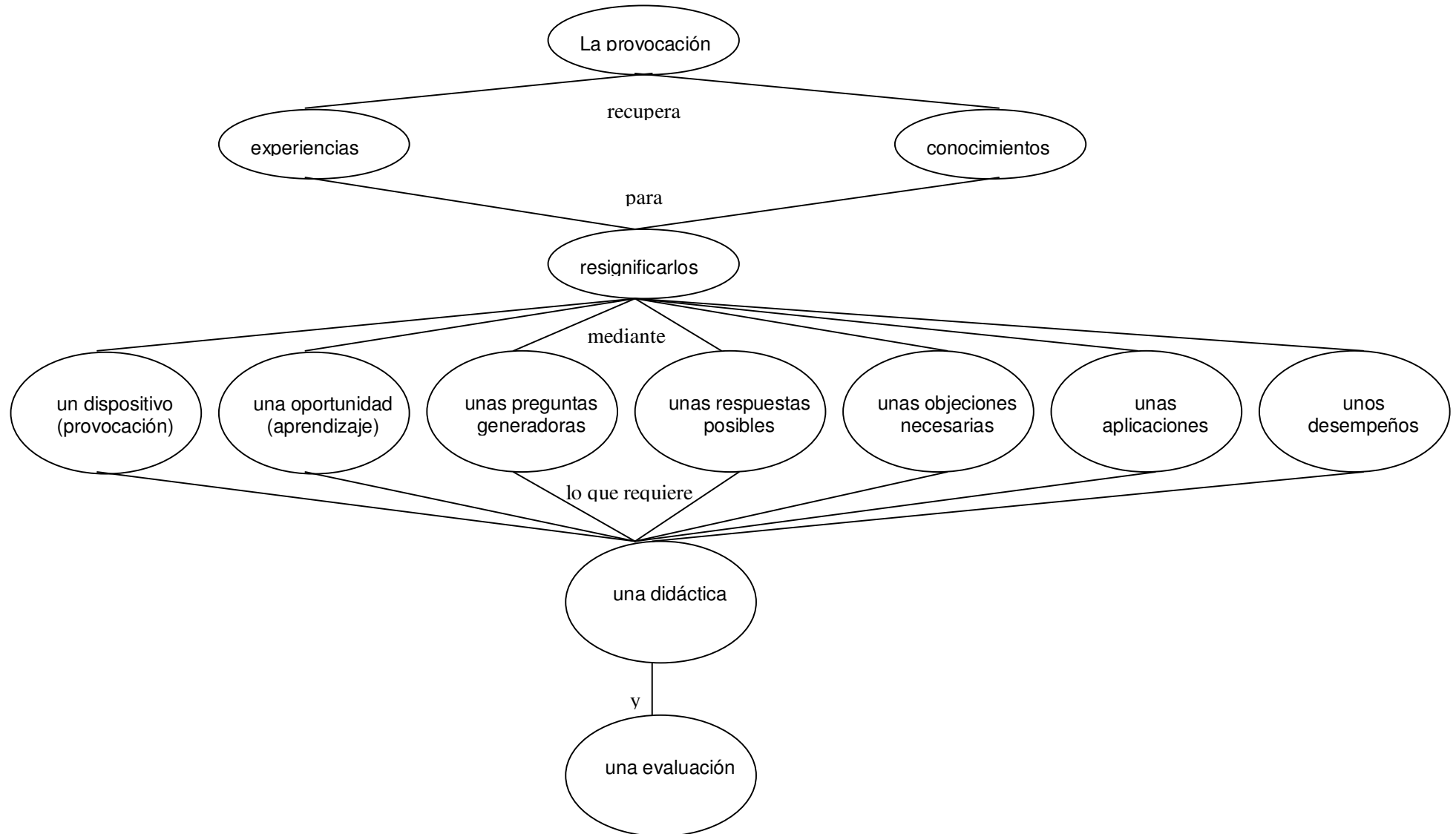
3. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA CARTILLA

1. Para el docente, orientador o tallerista.
 - a. La cartilla ofrece unos referentes conceptuales, ya presentados, de los cuales se derivan las orientaciones metodológicas para su aplicación.
 - b. Tanto los referentes conceptuales como las orientaciones metodológicas deben estar suficientemente apropiados para tener el dominio de una *estructura fundamental* común a todos los talleres que se realicen.
 - c. Los ejercicios indicados en la cartilla pueden requerir complementaciones o modificaciones que cada docente o tallerista desarrollará de acuerdo con las necesidades y las expectativas específicas de cada grupo en proceso de formación. Se aconseja la elaboración de guías de trabajo que recojan dichos ajustes.
 - d. La numeración de las cartillas no constituye una secuencia obligatoria para el tratamiento de los temas del proceso formativo. De acuerdo con las necesidades, dicho proceso tomará de cada cartilla los contenidos y los ejercicios pertinentes.
 - e. El docente o tallerista deberá garantizar, más que el cumplimiento de los tópicos propuestos en cada ejercicio, la apropiación crítica de los contenidos y la reconstrucción creativa del quehacer con el cual los participantes están comprometidos.
 - f.
2. Para los participantes.
 - a. La cartilla es una fuente de consulta básica en lo conceptual y un camino metodológico, a partir de los cuales *dejarse provocar* implica una actitud proactiva.
 - b. Los acuerdos y los desacuerdos que surjan del proceso formativo son igualmente bienvenidos. Lo esencial es aprovechar cada provocación para generar propuestas conducentes a la construcción de nuevas realidades conceptuales, metodológicas y fácticas.
 - c. Es muy importante identificar, en cada ejercicio, los variados desarrollos que pueden tomar los referentes conceptuales y los caminos metodológicos propios de esta *metodología de las provocaciones*.
3. Para los docentes o talleristas y para los participantes.
 - a. Los aportes al desarrollo de los ejercicios no constituyen modificación en lo estructural a la *metodología de las provocaciones*, de modo que la propiedad intelectual de esta propuesta se rige por los parámetros normativos vigentes al respecto.

- b. En su versión a la fecha de publicación de este material, las cartillas contienen los aspectos esenciales referidos a la *experiencia piloto* de incorporación de competencias laborales generales y específicas a los currículos de la educación media técnica y académica de treinta instituciones de las ciudades de Cali y Cúcuta.

Podemos estructurar nuestra propuesta metodológica así (ver página siguiente)

4. MAPA GENERAL DE LA METODOLOGIA DE LAS PROVOCACIONES



TEMA 1: DEFINICIONES DE COMPETENCIA LABORAL

PRIMERA PROVOCACIÓN: ¿POR QUÉ COMPETENCIA LABORAL?

La competencia laboral se puede definir desde el mundo del trabajo y desde el mundo de la educación.

¿Cuál es la diferencia?

Ejercicio Nº 1: La matriz S.Q.A.

Actividad inicial. Trabajo individual.

- Consigne en la primera columna de la matriz que se presenta a continuación su propio concepto de *competencia laboral*.
- Consigne en la segunda columna de la misma matriz lo que quiere saber acerca del concepto de *competencia laboral*.
- No consigne ninguna idea en la tercera columna de la matriz.

Sé	Quiero saber	Aprendí

Actividad de aprendizaje. Trabajo en binas. Lectura analítica.

- Del texto que se presenta a continuación,¹ seleccionen *una* idea fuerza (puede haber varias) y transcríbanla.

Idea fuerza:

- Seleccionen y transcriban, del mismo texto, algunas ideas de apoyo de la idea fuerza seleccionada.

Ideas de apoyo:

¹ Irigoien, María y Vargas, Fernando, *Manual sobre Competencia laboral*, OIT/CINTERFOR, 2002.

El texto es el siguiente:

La diferencia principal está, evidentemente, en la concepción desde el mundo del trabajo que establece la competencia como una capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo, despliegue que tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias. En las escuelas y universidades en cambio, el concepto parece responder a la misma idea básica, pero la demostración se acepta en situaciones de evaluación educacional, como veremos más adelante, en algunos casos.

Algunos ejemplos:

Estas son competencias del campo de la salud:

- *Aplicar cuidados auxiliares de enfermería al paciente*
 - *Cuidar las condiciones sanitarias del entorno del paciente y del material sanitario utilizado*
- en las distintas consultas/unidades/servicios*
- *Realizar tareas de instrumentación en equipos de salud bucodental.*

Estas no son competencias:

- *Funcionamiento del sistema circulatorio*
- *Nomenclatura de los no metales*
- *Integridad*
- *Intuición.*

En el grupo de las que no son competencias, los dos primeros casos se refieren más bien a evidencias de conocimientos que la persona debería poseer en una determinada circunstancia para poder demostrar una determinada competencia. Las competencias están relacionadas con lo que la persona debiera ser capaz de hacer respecto al aparato circulatorio (por ejemplo: medir y registrar la tensión arterial) y respecto a la nomenclatura de los metales (por ejemplo: diferenciar y mezclar compuestos no metálicos). De otra parte, Integridad e Intuición, son rasgos o características de personalidad. Si bien es cierto que estas últimas pueden explicar en buena parte un cierto tipo de desempeño laboral, no son en sí mismas competencias laborales. Parece también interesante añadir que las competencias pueden darse en un saber hacer de corte netamente intelectual, como podría ser el caso de una competencia laboral de un físico teórico o de un experto en matemáticas puras.

Algunas definiciones desde el mundo del trabajo

La competencia laboral es:

- *«la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también – y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo». (Organización Internacional del Trabajo – OIT–, Ducci, 1997)*

- «la operacionalización (mise en oeuvre), en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad». (AFNOR, 1996).
- «la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer». (Conocer, 1997)
- «la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado». (Cinterfor/OIT, 1995)
- «la capacidad real del individuo para abordar todas las tareas que componen un lugar de trabajo (workplace). Los cambios... nos obligan a focalizar más en las potencialidades del individuo para movilizar sus capacidades y desarrollar su potencial en concreto y desarrollar situaciones laborales». (Moore, 1994)
- la competencia laboral es «la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes ». (IHCD, 1998)
- «una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño». (LeBoterf, 1998).
- «un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica». «... no provienen de la aplicación de un currículum... sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas». «...la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores». (Gallart y Jacinto, 1997)
- «la condición de consenso impone una noción de competencia que no puede ser técnica pues el acuerdo de los actores sociales, difícilmente se sostiene si es producto de una pura manipulación instrumental ». «...una competencia es una acción social». (Rojas, 1999).

Actividad de elaboración del conocimiento. Trabajo en binas.

- Relacionen las ideas de apoyo y elaboren, a partir de ellas, *su propia conclusión*.

Nuestra conclusión:

- ¿Su conclusión coincide con la idea fuerza del texto, inicialmente seleccionada?

¿Sí? _____ ¿No? _____

¿Por qué? Argumenten.

Argumentos:

Actividad de socialización. Trabajo grupal.

- El tallerista recoge el resultado de la actividad inicial (columnas **Sé** y **Quiero saber** de la matriz S.Q.A.) de algunos de los participantes y lo consigna en la misma matriz, elaborada en una cartelera, a la vista de todos.
- Algunas de las binas comparten el resultado de sus actividades de aprendizaje y de elaboración del conocimiento, de manera discursiva.
- El tallerista consigna en una cartelera, diseñada para el efecto, las ideas más relevantes, producto de este ejercicio.

Actividad de evaluación. Trabajo individual.

Consigne en la columna **Aprendí**, de la matriz S.Q.A., los nuevos conocimientos derivados del ejercicio de la primera provocación.

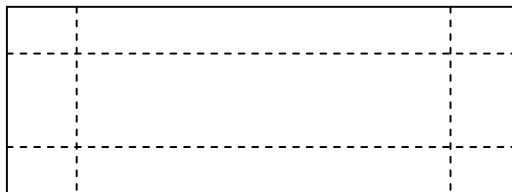
SEGUNDA PROVOCACIÓN: ¿Y LA EDUCACIÓN QUÉ?

El calificativo “laboral” parece cargar el significado de la competencia, exclusivamente, hacia el mundo del trabajo. ¿Esto excluye, por consiguiente, al mundo académico y a la institución educativa?

Ejercicio N° 2: La caja sin tapa.

Desempeños iniciales. Trabajo individual. Se dispondrá, para cada participante, de una cartulina rectangular de 9 cms. X 24 cms., tijeras y pegante.

- Elabore una caja sin tapa *solamente doblando por los lados la cartulina.*
- La meta es obtener el mayor volumen posible.



- Describa el procedimiento que siguió.

Mi procedimiento:

- ¿Qué resultado obtuvo? Su caja permite un volumen máximo de _____ cms^3 . Explique su respuesta (elaboración discursiva del procedimiento).

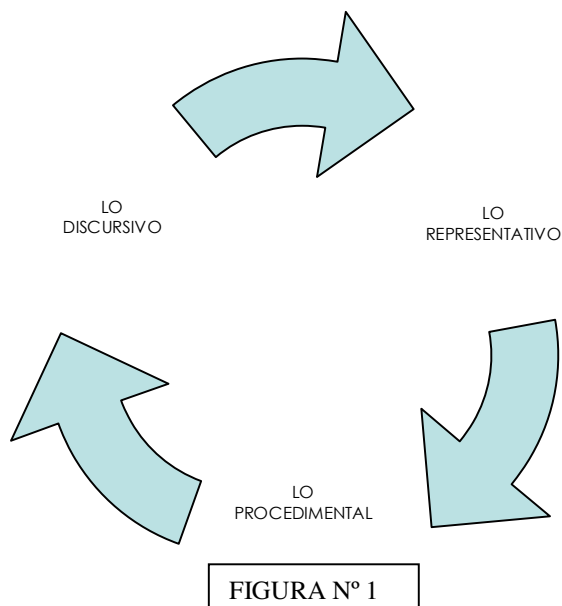
Mi explicación:

Trabajo grupal. Se comparten algunos de los ejercicios individuales y los análisis pertinentes a ellos.

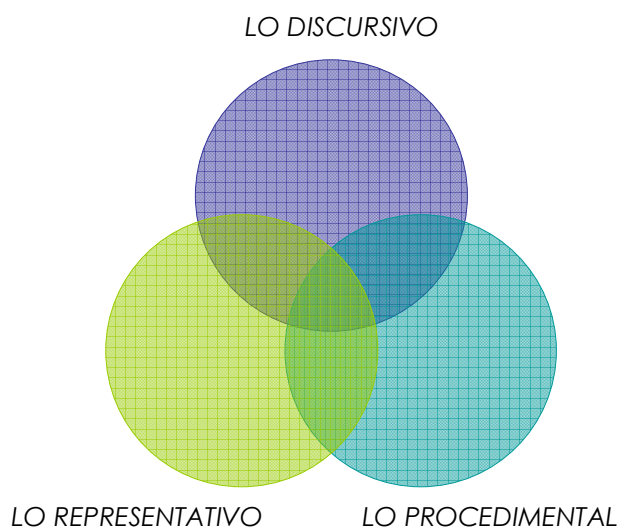
Desempeños guiados.

Usted ha desarrollado un procedimiento, para cuya ejecución se valió de experiencias y conocimientos previos. Probablemente, se apoyó en tablas y/o algoritmos, o procedió por ensayo y error. Así mismo, elaboró una explicación. Todo ello ha involucrado variados esfuerzos en tres ámbitos: **lo procedimental, lo representativo y lo discursivo**, lo que supone un determinado grado de articulación entre ellos.

Dicho de otro modo, usted realizó acciones atinentes al **saber**, al **saber hacer** y al **saber representar**.



¿Está representada de la manera más adecuada la colaboración entre los tres saberes, en la Figura N° 1? ¿Podríamos intentar otra mirada con la Figura N° 2?



PREGUNTAS GENERADORAS

- ¿Los tres ámbitos atrás señalados interactúan, se encuentran ocasionalmente, establecen colaboraciones mutuas o generan campos de intersección significativos?
- ¿Cuándo? ¿Bajo qué condiciones?
- ¿Los procesos educativos institucionales privilegian uno de los ámbitos sobre los demás, ignora alguno de ellos o favorece el pleno desarrollo de los tres? ¿Al tenor de cuál propuesta pedagógica?

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Otras preguntas (las de los participantes) |
|--|

POSIBLES RESPUESTAS

- La educación formal ha privilegiado los aprendizajes de tipo discursivo, con un énfasis insuficiente en lo representativo y muy poco o ningún énfasis en lo procedimental.
- La educación no formal ha privilegiado los aprendizajes de tipo procedimental, con algún énfasis en lo representativo y muy poco o ningún énfasis en lo discursivo.

- Es imperativo el desarrollo de estructuras de pensamiento que favorezcan una fuerte articulación entre los tres ámbitos.
- Las articulaciones entre el **saber**, el **saber hacer** y el **saber representar** encuentran un fundamento común en el **saber ser**.



FIGURA N° 3

- Otras respuestas (las de los participantes)

- Otras respuestas, desde referentes conceptuales y experienciales.

Veamos algunas definiciones de *competencias laborales* desde el mundo de la educación:²

Competencia es:

- «La capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica». Cada competencia es así entendida como la integración de tres tipos de saberes: «conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición)». (Pinto, 1999)
- «Características personales (conocimiento, habilidades y actitudes) que llevan a desempeños adaptativos en ambientes significativos ». (Masterpasqua, 1991)
- «Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional». (Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina).

La conceptualización de la competencia laboral también se ha enfocado en la relación entre educación y trabajo. En Australia se ha desarrollado un enfoque al cual denominan «integrado» u holístico. También es holística la manera en que están mirando la educación sin hacer separaciones tajantes entre sus distintas formas, vale decir, educación formal, no formal o capacitación, educación refleja o ambiental.

La definición adoptada en Australia «por las profesiones y en cierta forma por todas las áreas ocupacionales» expresa que «la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Obviamente, incorpora la idea de juicio». Por atributos se entienden los conocimientos, actitudes, valores y habilidades «que se ponen en juego para que los estudiantes interpreten la situación específica en la que se encuentran y actúen en consecuencia; es decir, la noción de competencia es relacional. Reúne factores disímiles –las habilidades de los individuos (derivadas de combinaciones de atributos) y las tareas que tienen que desempeñar en determinadas situaciones». (Gonczi y Athanasou, 1996). Estos autores plantean también que «se trata de un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite, además, incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño».

En su provocativo análisis sobre las bases filosóficas del concepto integrado de competencia, los australianos Hager y Beckett (1996), expresan que «si bien los atributos son lógicamente necesarios para la competencia, por sí solos no bastan..., (puesto que) cualquier explicación satisfactoria de la competencia debe cubrir tanto los atributos como las tareas». La noción de *tarea* es aquí amplia, refiriéndose a que «en su sentido más amplio, *tarea* implica el desempeño en

² Irigoien, Vargas, op. cit.

función de una concepción global de lo que es el propio trabajo, de lo que es desempeñarlo éticamente, etcétera».

Desde cualquiera perspectiva, se pueden identificar ideas que se repiten en las definiciones tales como:

- La combinación de conocimientos, habilidades y actitudes³
- La idea de poner en juego, movilizar, capacidades diversas para actuar logrando un desempeño.
- La idea que este desempeño puede darse en diversos contextos cuyos significados la persona debe ser capaz de comprender para que la actuación sea *ad hoc*.

«No se trata de algo que una persona aprende para repetirlo después en el tiempo dentro de las mismas coordenadas. Es un aprendizaje que constituye un capital que la persona, con todo lo que es y tiene, pone en juego adaptativamente según las circunstancias en que se encuentre...» «¿Qué es lo nuevo en las competencias? ¿No se ha hablado por muchos años de que había que apoyar a las personas para que adquirieran conocimientos y desarrollaran habilidades y destrezas? El concepto de competencias suena bastante parecido. La diferencia mayor está... en que este nuevo concepto de competencias abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, lo que el individuo es en su afectividad y su volición, buscando un enfoque integrador en que la persona, desde su ser, ponga en juego todo su saber y su saber hacer.» (Irigoin, 1997).

Si consideramos los elementos comunes extraídos de las definiciones, se puede acercar un concepto de competencia como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Más aún, se habla de un *saber actuar movilizándolo* todos los recursos.

Otra definición que propondríamos: competencia es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás; que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Los saberes en juego son varios y no se agotan en el saber conocer y saber hacer. Por el contrario, un tema que ha surgido con gran fuerza es el saber ser, tipo de saber que remite a los aspectos de la personalidad del trabajador o trabajadora, especialmente las actitudes, que se ponen en juego en un desempeño competente. Al respecto, estimamos extraordinariamente oportuna la apelación técnica y ética que hace Philip Zarifian (1999) al considerar «éticamente intolerable» la idea de que se estuviere hablando de las «cualidades personales» del individuo, las que pertenecen a un terreno psicológico y de la historia personal de cada trabajadora o trabajador y que no tienen nada que ver con el trabajo remunerado. Más aún, al tratar las clasificaciones de las competencias veremos cómo este autor propone integrar las llamadas competencias sociales de

³ Diversos autores hablan de conjuntos formados por elementos tales como conocimientos, valores, habilidades, atributos, actitudes, combinándolos a veces todos o una parte de ellos.

autonomía, toma de responsabilidad y comunicación en el seno de las competencias profesionales, puesto que lo que puede interesarle a un empleador es, por ejemplo, la actuación de un modo autónomo respecto a situaciones profesionales y no la autonomía de la persona «en general», abarcando la vida privada.

OBJECIONES NECESARIAS

Algunos especialistas se plantean la dimensión ética del plantel educativo y la validez de la evaluación de aspectos personales del así denominado “perfil del estudiante”. Se referían a los riesgos de pretender que un docente de una determinada materia aborde la personalidad del estudiante, frente a lo cual podrían surgir interrogantes como las siguientes:

- ¿Qué preparación psicológica puede tener un docente especialista de una determinada materia a quien se le pide que evalúe aspectos personales?
- ¿Quién fija los límites del derecho a la privacidad y cómo se respeta ese derecho del estudiante?

Discusiones de esta índole nos orientan hacia la necesidad de comprender el referente conceptual que sobre procesos formativos y desarrollo de competencias se ha planteado desde el Ministerio de Educación Nacional. Veamos:

La formación de competencias laborales

Tradicionalmente, la formación laboral de los estudiantes de la educación media ha estado a cargo de las instituciones educativas técnicas y diversificadas, las cuales han sido altamente valoradas por los padres de familia en virtud de que algunos de estos planteles muestran resultados satisfactorios y sostenidos en los exámenes de Estado y se considera que aumentan en los estudiantes la posibilidad de conseguir un empleo. El SENA ha apoyado a muchas de estas instituciones para actualizar y mejorar sus programas; sin embargo, la calidad de los mismos es desigual y muchos no son pertinentes por su lejanía del mundo productivo. Hoy en día, es necesario renovar tanto el enfoque como la práctica de la formación laboral de los jóvenes para responder a los retos emergentes.

Los cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales, enmarcados en los efectos de la globalización, hacen énfasis en la productividad y competitividad de los países y de sus organizaciones e imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias sobre las personas para vincularse al mundo del trabajo. En ese marco, además de formar competencias básicas y ciudadanas para que los estudiantes alcancen los niveles esperados de desarrollo personal y como ciudadanos críticos y responsables, la educación debe formar en competencias laborales que faciliten su inserción al mundo productivo, ya sea de forma inmediata o luego de sus estudios superiores. Así, la formación de competencias laborales no tiene el sentido de reemplazar la preparación académica sino que

fortalece su pertinencia para garantizar que los estudiantes se desarrollen en los campos personal, social, cultural y productivo.

Es claro el primer énfasis en los conceptos de **productividad** y de **competitividad** en relación con las nuevas exigencias del mundo contemporáneo frente a las posibilidades de vinculación laboral.

Es claro, también, un segundo énfasis en la necesidad de asociar productividad y competitividad con el desarrollo personal, social y cultural del estudiante, en donde la idea de lo productivo va más allá del simple ámbito laboral y se compromete con los desempeños eficaces en todos los campos de la actividad social, lo cual implica la efectiva movilización de las dimensiones que constituyen los potenciales del ciudadano.

De allí la relación entre los niveles escolares con el desarrollo de competencias:

Básica Primaria: básicas / ciudadanas

Básica Secundaria: básicas / ciudadanas / laborales generales

Media Académica: básicas / ciudadanas / laborales generales

Media Técnica: básicas / ciudadanas / laborales específicas

Continuemos con el planteamiento del MEN:

Las competencias laborales son el 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, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

Desarrollar competencias laborales en los estudiantes contribuye a su empleabilidad, es decir, a su capacidad para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender elementos específicos propios del mismo, así como para propiciar su propio empleo, asociarse con otros y generar empresas o unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo. La empleabilidad depende de las competencias básicas (lenguaje, matemáticas y ciencias), de las ciudadanas que permiten que un individuo se desenvuelva en un espacio social, y de aquellas relacionadas con la capacidad de actuar orientado por un pensamiento abstracto de carácter sistémico y tecnológico, emplear recursos de diversa índole y relacionarse con otros en un escenario productivo³. La formación laboral así concebida, no sólo se refiere al hecho de estar listo para el trabajo, sino a la capacidad de moverse hacia labores retadoras que generen satisfacción y que contribuyan a la consolidación de un proyecto de vida y a la actuación del joven como persona y como ciudadano productivo y responsable.

¿NUEVAS OBJECIONES?

- El calificativo “laborales”, como ya se había señalado, parece sesgar fuertemente el contenido significativo de las competencias hacia el ámbito exclusivo del empleo. Desde luego, un riesgo estriba en que éste sea asumido como meta y no como medio dentro de un proyecto de vida. Otro riesgo estriba en la separación que se pudiera insinuar entre lo básico, lo ciudadano y lo laboral.
- Las implicaciones de lo planteado van más allá; retoman la discusión acerca de la conveniencia o inconveniencia de uno de dos modelos sobre la articulación entre formación y trabajo: 1. La formación **para** el trabajo, es decir, previa a él, lo que implica el fortalecimiento de las instituciones de formación profesional y el mantenimiento de la secuencia etapa lectiva – etapa productiva. 2. La formación **en** el trabajo, o sea, la consolidación de las escuelas de formación estructuradas desde la empresa, dado que ella sabe lo que requiere y puede incorporar el personal en la medida de sus propias orientaciones y de sus propias necesidades. Este modelo implica la desaparición de las instituciones de formación profesional. Desde luego, se debe considerar un tercer modelo, híbrido de los dos mencionados.
- ¿Cómo se “resuelve” la cuestión planteada?

El MEN delimita dos campos relativos a las competencias laborales al clasificarlas en **generales** y **específicas**. Las primeras se pueden mirar desde la óptica de la formación **para** el trabajo y, más ampliamente, para todo desempeño laboral y social. De allí que propongan como complementarias a las competencias básicas y ciudadanas y que se sitúen en el nivel de educación media académica como preparación para la vida posterior al bachillerato, sea ella la educación superior o alguna opción de trabajo asalariado o independiente. Las segundas también se asumen desde la óptica de la formación **para** el trabajo y se sitúan en el nivel de educación media técnica, en donde lo específico se refiere a los énfasis o especializaciones que se ofrecen al educando en este nivel. Así:

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las primeras son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas⁴. Además, pueden ser desarrolladas desde la educación básica primaria y secundaria, y por su carácter, pueden coayudar en el proceso de formación de la educación superior y, una vez terminado este ciclo, a una vida profesional exitosa.

A su vez, las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. En el sector educativo, estas

competencias han sido ofrecidas tradicionalmente por las instituciones de educación media técnica.

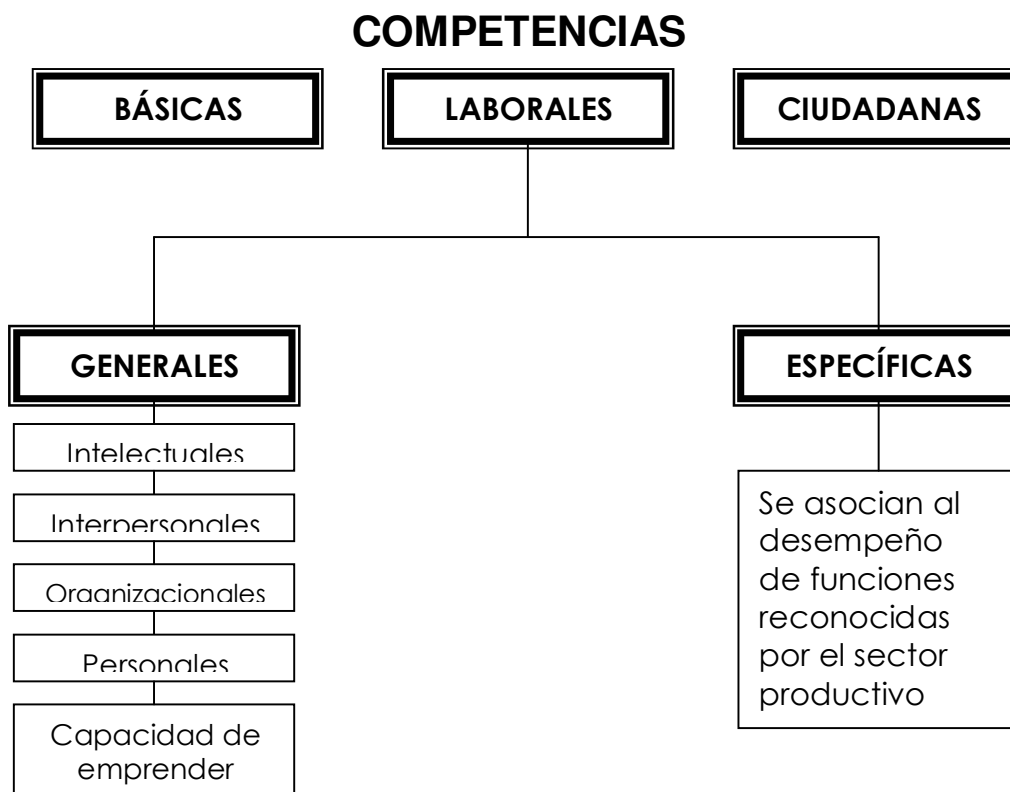


FIGURA N° 4

Comparemos con la siguiente tipología de competencias:

Tipología de competencias:

El sistema mexicano distingue tres tipos de competencias:

- *Básicas* (vinculadas a niveles generales de lectoescritura, aritmética, etcétera)
- *Genéricas o transversales* (por ejemplo, trabajo en equipo, comunicación efectiva)
- *Específicas* (las competencias propias de un cargo o trabajo determinado).

Bunk (1994) da cuenta de cuatro categorías:

- Competencia especializada
- Competencia metodológica
- Competencia social
- Competencia participativa o de participación.

En la gestión por competencias a nivel de empresas, sobre todo en los EEUU, es usual distinguir entre dos tipos de competencias:

- Competencias centrales o de núcleo (*core competencies*)
- Competencias auxiliares.

El sistema francés reconoce dos tipos de competencias:

- Competencias profesionales
- Competencias sociales, relacionadas con el saber ser, que es, en último término, aprender a ser.

Las competencias sociales se relacionan con el *saber ser (savoir être)* sobre el cual tanto insisten la educación y el trabajo. Zarifian expresa que «por competencia social se entiende, en general, las capacidades desarrolladas en los tres campos siguientes: la autonomía, la toma de responsabilidad, la comunicación social». (Zarifian, 1998a). Vale la pena recordar aquí su observación sobre si deberán ser estas competencias consideradas realmente como sociales o como profesionales.

Desempeños finales. Sesión de recuperación. Trabajo individual.

Plasme en un mapa mental su visión/síntesis de los asuntos hasta aquí planteados con la segunda provocación.

Evaluación

Comparta con un(a) colega su mapa mental e intercambie opiniones conducentes a la construcción de nuevas comprensiones acerca de las competencias laborales y su incorporación a los currículos de la educación media académica y/o técnica.