

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

LUISA FERNANDA SÁNCHEZ MORA

**UNIVERSIDAD EAN
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, D.C.
2010**

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

LUISA FERNANDA SÁNCHEZ MORA

**Trabajo dirigido para optar al título de
Administrador de Empresas**

**Asesoró: Luz Marina Ramírez Hernández
Magister Gestión de Organizaciones**

**UNIVERSIDAD EAN
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, D.C.
2010**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá, D.C, 2 de Octubre de 2010

Quiero dedicar este trabajo a la Virgen y mi familia quienes fueron fuente de motivación diaria para lograr mi carrera, la cual me abre el camino para continuar con un gran proyecto personal, profesional y social.

AGRADECIMIENTOS

Ofrezco mis más sinceros agradecimientos a la Luz Marina Ramírez quien me dirigió este trabajo, porque con sus exigencias se ha podido desarrollar las ideas que para éste tenía.

A todos y cada uno de los docente de la Universidad y a nuestro decano por la vocación que tienen para enseñar a aprender.

Aquellos que de una u otra forma han aportado a este trabajo y a diversos saberes adquiridos, muchas gracias.

CONTENIDO

| | pág. |
|---|-----------|
| RESUMEN | 12 |
| INTRODUCCIÓN | 13 |
| | |
| 1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO | 14 |
| 1.1. SITUACIÓN ACTUAL | 14 |
| 1.2. SITUACIÓN DESEADA | 15 |
| 1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| | |
| 2. OBJETIVOS | 16 |
| 2.1. OBJETIVO GENERAL | 16 |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 16 |
| | |
| 3. JUSTIFICACIÓN | 17 |
| | |
| 4. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 4.1 CONCEPCIONES SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO. | 19 |
| 4.2 ANTECEDENTES SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO | 22 |
| 4.2.1 Marco Normativo en Colombia. | 25 |
| 4.3 CONDICIONES PARA LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO. | 27 |
| 4.3.1. Directrices brindadas por la Secretaría de educación | 29 |
| 4.4. PEDAGOGÍA DEL TRABAJO | 33 |
| 4.4.1 Objetivos | 33 |
| 4.4.2 Competencias | 34 |
| 4.4.3 Componentes de una competencia laboral | 35 |
| 4.4.4 La formación Institucional desde el plano pedagógico | 36 |
| 4.4.5 Diseño Curricular | 43 |
| 4.5 SISTEMA DE CALIDAD PARA INSTITUCIONES DE FORMACION PARA EL TRABAJO. | 45 |
| | |
| 5. MARCO CONCEPTUAL | 46 |
| | |
| 6. MARCO METODOLÓGICO | 48 |
| 6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 48 |
| 6.2. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 6.3. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN | 49 |
| 6.3.1 ALGUNAS APROXIMACIONES PRÁCTICA PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO. | 49 |
| 7. CONCLUSIONES | 63 |
| BIBLIOGRAFÍA | 64 |
| Anexo 1: Decreto 4904 del 16 de Diciembre 2009 MEN | |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|--------------------|
| Figura 1: Consideraciones del plano pedagógico propuesto por Zabalza | pág. 36 |
| Figura 2: Áreas de desempeño | 39 |
| Figura 3: Niveles de cualificación | 42 |
| Figura 4: Bases del diseño curricular por competencias | 44 |
| Figura 5: Acciones claves para aprender a diseñar programas de formación laboral | 50 |

TABLAS

| | |
|---|-------------------|
| Tabla 1. Dimensiones del desarrollo humano. | pág. 20 |
| Tabla 2. Componentes estructurales de una competencia laboral | 35 |

SIGLAS

CEDEFOP: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

CNO: Clasificación Nacional de Ocupaciones

MEN. Ministerio de Educación Nacional

NTC. Normas Técnicas Colombianas

NCL. Norma de Competencia Laboral

OMC. Organización mundial del Comercio

SCAFT. Sistema de calidad de la Formación para el Trabajo

SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje

SIET. Sistema de información de la educación para el trabajo y el desarrollo Humano

SNFT. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

GLOSARIO

BIOPSIICOSOCIAL: Lo biológico, psicológico y social del ser humano.

DESTREZA. Ser diestro para algo, ser capaz, estar capacitado.

OPERACIONALIZAR: palabra que pretende que el significado de un concepto sea definido por un conjunto de operaciones. Para Skinner implica realizar observaciones personales, procedimientos, cálculos e interrelaciones.

PRÁXIS. Práctica, en oposición a *teoría* o *teórica*.

RESUMEN

El presente trabajo de grado contiene algunas aproximaciones prácticas para el diseño de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las cuales surgen del estudio, comprensión e interpretación de documentos que fueron la fuente de estudio del tema, como es el Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009, documentos producidos por el Ministerio de Educación, la Secretaría de Educación, el SENA y textos escritos por Miguel Ángel Maldonado entre otros, los cuales fueron enriquecidos con lecturas hechas sobre el tema en CINTERFOR para ampliar la comprensión del mismo.

Para llegar al resultado de éste trabajo, se fue delimitando el tema y plasmando lo que era de interés en el marco teórico, el que se fue interpretando con ejercicios que permitieron comprender cómo llegar a realizar algunas partes de los programas de formación laboral, que es lo que se propuso como objetivo en éste trabajo, esas partes tienen que ver con identificar los componentes estructurales de una competencia laboral para el diseño de programas de formación, a qué recurrir para construir el perfil de ingreso y egreso para el programa de formación por competencias laborales y cómo hacer el planeamiento curricular.

Llegando finalmente a presentar como ejercicio didáctico la forma como a través de los insumos del modelo de competencias laborales que promueve el SENA, se diseñan partes de los programas de formación para el trabajo y desarrollo humano que están contemplados en el Decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009 del Ministerio de Educación.

Palabras claves: Formación para el trabajo, competencias laborales, componentes estructurales de las competencias laborales.

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda permanente que tienen las organizaciones por ser competitivas, ellas toman varias líneas de acción para lograrlo.

Un ejemplo de ello tiene que ver con la formación de su personal por lo que se han volcado a encontrar formas para que ésta apunte directamente al desempeño de ellos.

En línea con lo anterior se puede decir que en las empresas se ha despertado la necesidad de especializar al personal que trabaja con ellos.

Pues la apertura económica, los tratados de libre comercio TLC, las políticas de inversión extranjera en nuestro país, hacen que las empresas deban contar con personas preparadas para enfrentar estos retos los cuales se alcanza con gente capacitada dentro de las exigencias del mercado laboral y la normatividad legal vigente.

Dado lo anterior se ha indagado sobre formas de abordar dicha necesidad, encontrando que la formación para el trabajo y el desarrollo humano, es el proceso de gestión humana que más evolución ha tenido en las últimas décadas y ha ido cambiando con las existencias del entorno y con la creación de proyectos Nacionales e Internacionales que impulsan el desarrollo de las sociedades y por ende su gente y las organizaciones.

Esto quiere decir que el tema a desarrollar en este trabajo es bastante amplio, pero se delimitará a la mención de diversas concepciones al respecto y su aporte al desarrollo social, de las personas o a las organizaciones hasta llegar a mostrar cómo nuestro Gobierno ha interpretado y reglamentado el tema de la formación para el trabajo y el desarrollo humano por medio del Ministerio de Educación.

Al llegar a ese punto en éste trabajo dirigido, se interpreta la normatividad sobre cómo formar por competencias, mostrando los principales aspectos a tener en cuenta en el diseño de programas para formar por competencias laborales, modelo que impulsa el SENA en éste país y que ha sido tomado en cuenta dentro del Decreto del 16 de Diciembre de 2009 del Ministerio de Educación.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Son varias las prácticas que han probado la sociedad, el gobierno y las empresas para educar, formar y desarrollar personas. Esas prácticas han sido direccionadas de diferentes maneras pensando siempre que éstas deben estar relacionadas con el puesto de trabajo que cada persona ocupa en el presente o prevé que ocupará más adelante.

Igualmente son diversos los actores que han participado en el estudio y direccionamiento de dichas prácticas, entre ellos hay entidades públicas como privadas conformadas por profesionales de diversas disciplinas, investigadores, inversores, clientes, trabajadores, entre otros, dedicados a visualizar, impulsar, organizar, promover, informar, asesorar, controlar e inspeccionar sobre los procesos de formación y desarrollo humano para adquirir, mantener o proponer cambios en el tema que lleven a satisfacer las demandas del mercado laboral.

Ahí están las organizaciones que conocemos, aquellas en las que laboramos, aquellas en las que desean crearse con tal fin, incluso representantes del Gobierno, quienes mediante diversos proyectos, con pedagogías contemporáneas o tradicionales estimulan la educación, la formación y el desarrollo humano a gran escala.

Nuestro país no se ha quedado atrás con respecto a lo mencionado, y la educación para el trabajo y el desarrollo humano es una necesidad que se ha identificado y consignado en el Plan decenal de Educación 2006-2016¹ por lo que se expresan propuestas concretas para hacerla viable.

Entre ellas esta que los programas de formación para el trabajo atiendan las necesidades locales y las recomendaciones de las instancias de coordinación y concertación intersectorial local y regional, pero para hacerlo hay que tener claro como traducirlas en programas de formación.

Interés que extiende para quienes deseen crear empresas de formación para el trabajo y el desarrollo humano o para aquellos que se dedican a tal fin en diversos sectores productivos o de servicios dentro y fuera de las organizaciones.

En resumen, el análisis de los factores mencionados con respecto al tema de formación para el trabajo y desarrollo humano han motivado investigar cómo

¹ Aportes del Plan Nacional Decenal de Educación 2006 -2016 en Educación para el trabajo y el desarrollo humano. En internet: http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/articles-183165_archivo_pdf.pdf consultado Septiembre 2009

propone el Gobierno que se aborde de manera efectiva dicho tema una vez se haya comprendido diversos enfoques sobre el mismo tema.

1.2 DESCRIPCION DE LA SITUACIÓN DESEADA

Que se llegue a comprender y experimentar mediante un trabajo dirigido los aspectos claves que han de tenerse en cuenta para formar para el trabajo y el desarrollo humano, desde la perspectiva Gubernamental para utilizar dichos saberes en otros proyectos profesionales que como Administradores de Empresas pueden hacerse viable mediante las directrices aquí consignadas y lograr en sí mismo y en otros empleabilidad.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo podría responder a las demandas del entorno una organización que inicie su proyecto en creación de empresas de formación para el trabajo y desarrollo humano o empresas que quieran reorientar el proyecto que tienen de formación para el trabajo y desarrollo humano a un sistema que permita que la gente se convierta en un ser empleable de manera permanente?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Llevar a cabo un ejercicio didáctico que demuestre la forma como a través de los insumos del modelo de competencias laborales que promueve el SENA, se diseñan partes de los programas de formación para el trabajo y desarrollo para humano que están contemplados en el Decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009 del Ministerio de Educación.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer diversas interpretaciones que se le han hecho alrededor del tema de formación para el trabajo y desarrollo humano, con el propósito de encontrar beneficios a la formalización que hace el Gobierno Colombiano para dichos procesos.
- Comprender a partir de la estructuración de un marco teórico aspectos conceptuales que involucra un programa académico para desarrollar aparte de los requisitos para el registro de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Plasmar de manera didáctica algunos de los requisitos básicos que establece el Decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009 para los programas de formación laboral que tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas que le permitan ejercer una actividad productiva.

3. JUSTIFICACION

Hay varios argumentos para justificar el presente trabajo:

Uno es que en la Institución donde laboraba, Policía Nacional, se me asignó un trabajo para darle soporte a la Hermana República de Panamá, sobre seguridad y tuve que dedicar tiempo a aprender sobre cómo enseñar en aquella misión que la Institución me delegó.

Para ello tuve que recurrir a un bloque de estudio que se llamó Recursos Humanos en la Universidad para reaprender sobre capacitación, entrenamiento, aprendizaje, formación entre otros conceptos y buscar estrategias para asumir el reto mencionado. No fue fácil, se tuvo que investigar mucho sobre el tema a desarrollar y metodologías que llevaran a las personas a obtener las competencias requeridas.

Dicha experiencia motivó el interés por los procesos de formación ya que se descubrió por medio de la experiencia, oportunidades de trabajo bajo el mismo referente, el de formación haciendo de facilitadora de la misma o creando escuelas para tal fin.

Pero ¿cómo crear dichas escuelas o ser facilitadora de dichos procesos sin profundizar en ellos? Esa disyuntiva motivó la búsqueda de programas que llevaran a resolver el planteamiento.

Después de revisar permanentemente oportunidades sobre la misma, se ha encontrado la forma como han ido surgiendo empresas de formación para el trabajo y el desarrollo humano y al hacerse seguimiento se conoció que para ello era importante participar en cursos que la Secretaría de Educación imparte con tal fin.

Por lo que se ha participado en dichos programas que es abierto para quienes desean realizar programas de formación bien sea para crear empresa o ampliar los proyectos educativos que tienen.

El proceso con el Ministerio de Educación es anual y tiene grandes requisitos de inversión por lo que se decidió hacer un acercamiento práctico a lo planteado por el mismo, pero sobre todo en lo relacionado con el diseño de programas académicos, porque la experiencia permite desarrollar unas competencias que apenas empecé a explorar, la del diseño de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Por otra parte, puede que a mediano plazo, con ese saber pueda ampliar las oportunidades de empleabilidad propia y de otros o emprender aquello que tanto ha estimulado la UEAN, la creación de empresas, pero como se

mencionó, hacer un acercamiento al corazón del proyecto conociendo el enfoque de nuestro Gobierno y otros enfoques más, ayudará a ver otros escenarios de empleabilidad al no formar parte de la Institución mencionada, o a contribuir a la misma en dicha formación pero como agente externo.

Un tercer argumento está sustentado en el plan Decenal ya mencionado en la introducción de éste trabajo. En él hay dos metas que han llamado especialmente la atención porque tienen que ver con temas que abordan durante su formación profesional los Administradores de Empresas: 1. Que las instituciones educativas ofrezcan educación de calidad para que los seres humanos sean competentes y puedan ser incluidos en el mundo laboral, en concordancia con las exigencias de la globalización. 2. Que las instituciones educativas incorporen el componente de desarrollo humano como eje transversal de los procesos institucionales.

Premisas que muestran que el trabajo dirigido para experimentar sobre el diseño de programas de formación, forman de cualquier proyecto que se quiera adelantar y que es bueno estar bien preparado en ello para aportar como Administrador, Profesional, Persona y miembro de una gran comunidad a la formación para el trabajo y el desarrollo humano desde su propia comprensión.

4 MARCO TEÓRICO

4.1 CONCEPCIONES SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

Como lo ha mencionado Miguel Ángel Maldonado² “escribir con respecto de un tema donde se quiere poner unos determinados acentos, es complejo dado que detrás de él se agitan enormes aparatos burocráticos y cada uno cuenta con equipos de expertos dedicados al asunto y dispuestos a innovar o a introducir su saber y su praxis, lo que ocasiona que cuando un individuo, al margen de lo institucional, desea publicar lo suyo con alguna propuesta, debe revisar centenares de documentos...”

Ante estas circunstancias en el trabajo se plasma lo que su autora ha considerado que lleva al lector a visualizar el alcance de los objetivos planteados.

Son varias las empresas nacionales e internacionales que brindan concepciones sobre la formación para el trabajo y el desarrollo humano, entre ellas podemos citar a la Organización de las Naciones Unidas para el Avance de la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Proyecto DE rediseño curricular Tuning, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), Centro Interamericano de Investigación y documentación sobre la formación profesional (CINTENFOR), además entidades nacionales como, el Instituto Colombiano para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología e Innovación (COLCIENCIAS), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES), LA Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Ministerio de Educación (MEN), entre las más visibles e influyentes.³ Siendo estas dos últimas concepciones sobre las que se desarrollarán principalmente los objetivos de éste trabajo.

Además de los centros de investigación mencionados hay una gama de concepciones sobre formación y desarrollo humano que queremos mencionar en éste documento porque son concepciones que están inmersas en el Decreto 4904 del MEN y en lo que operacionaliza dicho Decreto.

Una de las concepciones es la de Bunk (1995)⁴ quien establece conexiones entre enseñanza y pedagogía del trabajo, aclarando que la categoría de trabajo

² Autor del libro Las competencias, su método y genealogía – pedagogía y didáctica para el trabajo-, Kimpres: Bogotá, 2006 p.XXI

³³ Ibid. p XXII

⁴ Bunk, Gerhard citado por Maldonado, Miguel Ángel. Ibid, p.23

no es monolítica y que puede ser objeto medio, principio y forma de la educación, a lo que agrega que si el trabajo se toma como objeto de la educación, éste conducirá a un proceso de enseñanza-aprendizaje particular y el trabajo sería entonces una consecuencia de la modalidad de aprender a trabajar.

En cuanto a las concepciones de desarrollo humano se cita la de Tobón⁵ quien explica que el desarrollo humano consiste en un conjunto de características biopsicosociales propias de toda persona que se pone en juego en la búsqueda del pleno bienestar y la autorrealización, acorde con las posibilidades y limitaciones personales y del contexto social, económico, político, ambiental y jurídico en el cual se vive.

Para Tobón la comprensión del desarrollo humano integral requiere trascender el dualismo tradicional entre cuerpo/alma, individuo/sociedad, naturaleza/cultura, lo que llevaría a hablar de la complejidad del ser humano y de lo indivisible de su comprensión para trascender a su formación desde necesidades como la autoafirmación, autodescubrimiento y realidad histórico social, lo que le lleva a ser responsable de sus sentimientos, pensamientos, sensaciones, emociones, actos, decisiones y destino, lo que puede fortalecerse a partir de la formación por competencias.

Tabla 1. Dimensiones del desarrollo humano

| DIMENSIÓN | DEFINICIÓN | PROCESOS |
|------------------|--|---|
| Cognitiva | Es la manera como los seres humanos procesan la información. | <ul style="list-style-type: none"> • desarrollo de la inteligencia. • habilidades de pensamiento. • estrategias cognitivas. |
| Corporal | Se refiere a la estructura física del ser humano y a la manera como esta es significada por la cultura. Se compone de procesos perceptivos, estructuras óseas musculares y los sistemas orgánicos. | <ul style="list-style-type: none"> • formación y desarrollo físico motriz. • experiencia corporal. • experiencia lúdica. • inteligencia corporal-kinestesica. • inteligencia espacial. |
| Social | Es la interacción con otras personas para llevar a cabo | <ul style="list-style-type: none"> • Asunción y seguimiento de |

⁵ Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe, 2006 p. 52

| | | |
|---------------------|---|--|
| | procesos de convivencia y de trabajo colaborativo, mediante la Asunción de normas, leyes y pautas construidas colectivamente. | <p>las costumbres sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • respeto a las diferencias culturales. • interacción con otros. • búsqueda y construcción de la identidad cultural. • globalización y mundialización. |
| comunicativa | El lenguaje es el vehículo por medio del cual se configura el universo simbólico y cultural de cada sujeto, en interacción con los otros y el mundo. La función central del lenguaje es la significación y a partir de esta se estructura el proceso de comunicar mensaje mediante un código entre receptor y emisor. | <ul style="list-style-type: none"> • construcción de sistemas de significación. • comprensión, interpretación, análisis y producción de textos. • principios de la interacción implicados en la ética de la comunicación. • procesos estéticos asociados al lenguaje. • desarrollo del pensamiento. |
| Ética | La ética es la capacidad tomar decisiones asumiendo la responsabilidad de los actos mediante la conciencia de las acciones y el hacer parte de aquello sobre lo cual se actúa. Buscando el respeto a la dignidad personal y de las otras personas, así como el respeto a la integridad del ambiente. | <ul style="list-style-type: none"> • desarrollo moral. • construcción de las normas. • formación de valores. • desarrollo de la autonomía moral-intelectual. |
| Lúdica | Todo ser humano tiene una tendencia a sentir gusto, satisfacción e interés por vivir situaciones de dificultad, azar, | <ul style="list-style-type: none"> • el proceso de juego. • aprender por el juego. |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | riesgo y libertad, donde se expresan la imaginación y la distracción. La lúdica, a su vez es un modo de expresión cultural, de integración social y de salud, ya que posibilita manejar tensiones cotidianas. | <ul style="list-style-type: none"> • la recreación. |
| Laboral | El mundo del trabajo es otra dimensión fundamental en el desarrollo humano y consiste en la realización de actividades dirigidas a un fin externo. | <ul style="list-style-type: none"> • orientación vocacional. • preparación para el ejercicio laboral. • planeación del trabajo dentro del marco de autorrealización. |
| Espiritual | Consiste en asumirse en contacto con el todo (la sociedad, a especie, el planeta, el cosmos), que va mas allá de cada ser singular, con el fin de que la persona pueda comprender su ubicación en ese todo y el papel que le corresponde vivir. En esta dimensión aparecen interrogantes tales como: Cuál es nuestra misión? ¿Que sentido tiene vivir? ¿Cual es el sentido de la muerte? | <ul style="list-style-type: none"> • transcendencia. • solidaridad. • respeto a las diferentes tradiciones religiosas • intimidad. • amor. • vinculación con la especie, la sociedad y el universo. |

Fuente: Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe, 2006. P. 53-54

4.2 ANTECEDENTES SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

En Colombia desde hace más de medio siglo, existe una corriente sobre la formación para el trabajo, especialmente en instituciones de educación técnica y tecnológica. El desarrollo de los marcos de referencia para tal fin, métodos, procesos y otros aspectos relacionados con la pedagogía, la didáctica y la

enseñanza para el trabajo, es preciso buscarlos en entidades como el SENA y los institutos de educación técnica y tecnológica, menciona Maldonado⁶.

Éste enfoque, especialmente desde la incursión de los procesos para adquisición y desarrollo de competencias, está siendo observado con interés por actores del sector privado y público en éste y otros países, encontrando resultados cada vez más favorables en la medida de la aceptación del marco de referencia mencionado y los beneficios que ello ha traído a la sociedad, organizaciones y personas.

Para los Europeos, la relación entre educación, pedagogía y didáctica del trabajo es natural a sus acciones y a sus elaboraciones teóricas, es decir que en países como Alemania, Francia, Holanda e Inglaterra existe una praxis milenaria sobre éste aspecto.

En Alemania donde se origina el marco de la pedagogía para el trabajo y en general en Europa Central ya hay desarrollos que se hacen visibles con respecto del tema ejemplo de ello es que durante los últimos años de lo que aquí llamamos secundaria, el estudiante busca quien le patrocine la experiencia educativa laboral para que sus estudios se vuelvan significativos frente al trabajo.

Sin embargo experiencias similares hubo en la Sociedad Medieval, en ésta época la formación mantenía dos componentes uno era el pedagógico y otro el social. El ingreso a la formación solo se daba para quienes tenían capacidad de pago y así como ahora, también se suscribía un contrato de aprendizaje que contenía los deberes y derechos de maestros y aprendices⁷

En la Sociedad Medieval se presentaban 3 niveles de formación, el aprendiz que iniciaba la formación entre los 12 y 13 años durante 5 o 6 años según la complejidad del oficio, tiempo en el que no recibía salario.

El oficial entre los 18 o 20 años, ingresaba al oficialismo participaba en las tareas del taller y era reconocido como profesional por el gremio en el que trabajara.

El maestro, aquí el experto era sometido por un gremio al examen que reconocería de forma pública su experticia.

La comprensión de ésta clasificación de esta investigación, seguramente contribuyó a las concepciones que hoy Colombia toma frente a tal tema.

En la Sociedad Moderna, comprendida entre los siglos XVI Y XVIII son numerosos los investigadores y pedagogos que exploran nuevos horizontes, aquí se mencionarán algunos que desde la interpretación de quien hace éste

⁶ Las competencias, su método y genealogía – pedagogía y didáctica para el trabajo-, Kimpres: Bogotá, 2006 p.23

⁷ Maldonado, Miguel Angel. Ibid, p. 67

trabajo favorecen la propuesta Colombiana para este tema, como es Francis Bacón quien fundamenta el proceso de aprendizaje sobre el método inductivo: observar y examinar, de forma empírica objetos y situaciones antes que el análisis de los difusos textos escolásticos.

Otros son Renato Descartes, que señala la lógica como principio fundamental del pensamiento racional. John Locke, filósofo inglés enuncia el comienzo del currículo y de los métodos de formación: estudiar las cosas no los libros, lo que llama la atención frente a lo que hoy se hace y que puede retomarse dentro del desarrollo pedagógico que conlleva la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

En ésta sociedad, Surge la idea de la separación entre la formación dedicada a la reflexión y la contemplación y otra dedicada a la investigación y a los procesos productivos, divorcio que considera Maldonado⁸ se viene dando, pero que la autora considera después de leer el Decreto 4904 del MEN, que esto es justo lo que allí se propone cuando en el Capítulo III hace referencia a los programas de formación laboral y de formación académica.

A finales del siglo XIX y comienzos del XX se exteriorizan diversos avances científicos, innovaciones tecnológicas, revoluciones sociales que trajeron nuevas formas de educación y trabajo.

Entre sus investigadores más importantes están Adam Smith, Frederick Taylor y Max Weber, a ellos se les debe la división y especialización del trabajo.

Smith fue quizás la primera persona en enunciar las competencias laborales cuando propone la división en tareas lo que conduciría a una aceleración en la producción y en ganancia de tiempo, incremento de habilidades de los trabajadores, especialización del trabajo y al mejoramiento y capacidad de innovar⁹, antecedente que llama la atención en razón a el Decreto 4904 en el Capítulo II sobre programas de formación, inicia desde la definición del perfil del egresado solicitando la descripción de las competencias.

En ocasión con el cambio de siglo, se ha visto que en la formación y en el trabajo la psicología y la sociología industrial han aportado a consolidar la productividad de los trabajadores.

En 1998 la OIT convocó representantes de trabajo y la educación de organismos públicos y privados a un seminario en Rio de Janeiro, se propuso el tema de formar para la adquisición y desarrollo de competencias. Un año después CINTERFOR organizó un taller en Montevideo en el que se analizaron los marcos teóricos y metodológicos de las competencias para los países latinoamericanos.

⁸ Ibid, p. 76

⁹ Ibid, p.83

Desde entonces, han sido constantes los eventos en diversas ciudades latinoamericanas, cuyo propósito es compartir experiencias y avanzar en ésta temática.

4.2.1 Marco Normativo en Colombia.

Así como se afirmó al iniciar los antecedentes sobre formación para el trabajo y el desarrollo humano que el SENA es la institución Colombiana responsable de operacionalizar este proceso educativo, éste nace en 1997, con el Conpes 2945, el Gobierno Nacional le encomienda al SENA liderar la construcción de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica, pública y privada, para regularla y potenciarla, se da inicio al proceso de conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y cuya consolidación se inicia gracias al Conpes 81, donde se establecen los avances logrados hasta 2004 y se proponen recomendaciones para el avance del sistema.

Otras leyes sustentan este proceso de consolidación, el Decreto 641 de 1998 crea la misión de Educación técnica, tecnológica y formación profesional, la Ley 749 de 2002 organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, el Artículo 12 del Decreto 249 de 2004 establece la Dirección del SNFT-, el Decreto 2020 de 2006 organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, la Ley 1064 de 2006 establece el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y el Decreto 4904 del 16 de Diciembre del 2009 que reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y cuyas condiciones son ampliadas en las directrices que se requieren para implementar el mencionado Decreto.¹⁰

Antes de ampliar las condiciones del Decreto, es necesario conocer la concepción y responsabilidades del SNFT (Sistema Nacional de Formación para el Trabajo), estructura funcional que articula el sistema productivo – gremios, empresarios, trabajadores, sindicatos-, el sistema educativo –centros de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional- y el gobierno con el propósito de definir los lineamientos de política –políticas, directrices y estrategias- para el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente.

El SNFT, está conformado por tres subsistemas:

- **Sistema de Normalización de competencias laborales:** Conjuntamente, sector productivo, educativo y gobierno establecen, desarrollan y actualizan

¹⁰ Marco Normativo. En Internet:

<http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Educaci%C3%B3nculturasaludempleoypobreza/Subdirecci%C3%B3ndeEmpleoySeguridadSocial/SistemaNacionaldeFormaci%C3%B3nparaelTrabajo/tabid/414/Default.aspx> consultado en Marzo 2010

las Normas de competencia laboral colombiana, entendidas ésta como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares establecidos por el sector productivo. Opera mediante dos instancias básicas:

- Organismo normalizador: que aprueba la Normas de Competencia Laboral, para el caso colombiano es el SENA.
 - Mesas Sectoriales: instancia de concertación nacional, que propone políticas de desarrollo y formación del recurso humano y el marco nacional de calificaciones.
- **Sistema de Evaluación y Certificación de competencia laborales:** Organiza, estructura y opera los procesos de evaluación y certificación de la competencia en las personas, con base en las normas antes mencionadas. Opera gracias a tres instancias:
- Organismo acreditador: responsable de acreditar los organismos certificadores de personal. Para Colombia es la Superintendencia de Industria y Comercio, adscrita al mismo Ministerio.
 - Organismos certificadores: reconocen y califican a los evaluadores.
 - Evaluadores: encargados de la calificación del personal.
- **Sistema de Formación con base en competencias laborales:** Articula a los proveedores de educación técnica, tecnológica y formación profesional, para modernizar y mejorar sus programas, en concordancia con las necesidades y exigencias del sector productivo.

Subsistema que además responde a lo propuesto por organismos internacionales como la UNESCO, la OIT, CINTERFOR, OMC y ONU entre otros, quienes hacen un llamado a los países para que el proceso de la adquisición y desarrollo de competencias se universalice, según acuerdos y desarrollos entre entidades de formación, empresas y trabajadores y en Colombia la respuesta no se ha hecho esperar.¹¹

En Inglaterra, Alemania, Australia, Canadá y España se reconoce el origen de identificar, normalizar formar y certificar competencias.

¹¹ Maldonado, Miguel Ángel. Las competencias, su método y genealogía – pedagogía y didáctica para el trabajo-, Kimpres: Bogotá, 2006 p.164

4.3 CONDICIONES PARA LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

En una entrevista que concedió un Directivo del SENA, en Marzo del 2008, se le preguntó qué ¿cuál era el panorama de la formación para el trabajo en Colombia? a lo que el Sr. Bayona¹² mencionó: “hay que reconocer que este tipo de programas e instituciones se han incrementando, porque se observa un alto potencial de usuarios interesados en la formación para el trabajo”. “Sin embargo, ésta se ha ido gestando en las regiones sin un direccionamiento claro y estratégico”.

“Hoy, no se tienen herramientas de monitoreo a los programas e instituciones de formación. Pero hoy, de la mano de los ministerios de Educación, Protección social, Comercio, Industria y Turismo, junto con el SENA, se ha liderado un proceso de cambio tanto en programas como en instituciones. Este II Encuentro Nacional es una evidencia de ello, ya que demuestra una expectativa por el mejoramiento de este tipo de formación”.

“Son cinco los pilares que sostienen este proceso: pertinencia, certificación de programas e instituciones, normalización de competencias, formación por competencias y certificación de competencias laborales. Hasta marzo del 2008, se crearon más de 2.000 estándares de competencia laboral, elaborados por 78 mesas sectoriales en todo el país”.

Eso difiere a lo que sucede en el 2010, la educación para el trabajo ya tiene su Decreto único, Las instituciones que deseen ofrecer programas de educación para trabajo ya tienen una directriz clara en Decreto 4904 que fue firmado el 16 de Diciembre pasado. Éste reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano en su Artículo 1º, además, amplía los requisitos para las licencias de funcionamiento de las instituciones, unifica la regulación para las instituciones de regulación superior, las convalidaciones y los costos educativos, entre otras disposiciones.¹³

Esta norma deroga los Decretos 2888 del 31 de Julio del 2007, el cual reglamentaba la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecieran *el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal* y establecía los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y otras disposiciones; también deroga el Decreto 3870 de 2006 y el Decreto 3616 de 2006.

¹² BAYONA, Ferreira, Juan. Por una formación para el trabajo de calidad. Marzo 2008 En Internet: <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/por-una-formacion-para-el-trabajo-de-calidad.html> Consultado en Octubre 2009

¹³ La educación para el trabajo ya tiene decreto único. En internet: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-214979.html> actualizado en enero 28 de 2010 y consultado en febrero 2010

La educación para el trabajo que regula el Decreto 4904 complementa o forma en aspectos académicos, laborales y técnicos; no es profesional. Es decir, los estudiantes se certifican para realizar actividades artesanales, artísticas, recreacionales y ocupacionales mediante un programa educativo institucional, por ejemplo un curso de cocina o uno de auxiliar de enfermería. El decreto único regula a las instituciones que ofrecen este tipo de educación, ya sean públicas o privadas, y les exige tener el reconocimiento o acto administrativo de creación a las primeras y la licencia de funcionamiento otorgados por las Secretarías de Educación certificadas, a las segundas. Los establecimientos que pretendan ofrecer los programas de educación para el trabajo deben obtener el registro, incluso las instituciones de educación superior deben hacerlo.¹⁴

El artículo continúa sintetizando aspectos del Decreto, mencionando que los programas de educación para el trabajo de formación laboral, presenciales o a distancia, deben desarrollar competencias referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Al final de los programas, los estudiantes obtendrán dos tipos de certificaciones, de acuerdo con los Artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994: el Certificado de Técnico Laboral por Competencias o el Certificado de Conocimientos Académicos.

Dichos programas deben ser registrados ante las secretarías de educación por las establecimientos que los ofrezcan, y ese registro estará vigente durante 5 años ó 7, si la institución tiene acreditación que certifique su calidad. El Ministerio de Educación Nacional establecerá una guía para verificar el cumplimiento de los requisitos para el registro. Las entidades territoriales ingresarán en el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET) los programas a los que les haya otorgado el registro.

Las instituciones de educación que ofrecen programas de formación para el trabajo y tengan la certificación de calidad podrán ser reconocidas por las instituciones de educación superior como parte de la formación por ciclos propedéuticos.

Si dos instituciones de formación para el trabajo nacionales o una colombiana y una extranjera se unen para ofrecer un programa, deberán hacer los registros y expedir los certificados de manera conjunta. Un organismo de cooperación internacional que dicta programas de idiomas y cuenta con convenios bilaterales, no requiere ningún registro, pero deberá informar a la Secretaría de Educación para que ésta incluya la información en el SIET¹⁵.

Pero en Colombia no es el único lugar donde se está produciendo el creciente fortalecimiento entre trabajo y educación, es en casi toda América Latina que e

¹⁴ La educación para el trabajo ya tiene decreto único. En internet: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-214979.html> actualizado en enero 28 de 2010 y consultado en febrero 2010

¹⁵ SIET: Sistema de información de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

viene dando el proceso relacionado con la adquisición y desarrollo de competencias, a partir de 5 grandes etapas:

- a. Identificación de competencias, a partir de una actividad de trabajo. La cobertura de la competencia identificada, puede ir desde el puesto particular de trabajo hasta el área ocupacional o ámbito de trabajo.
- b. Normalización: de acuerdo a lo establecido por CEDEFOP, Centro Europeo para la formación profesional, CINTERFOR, en América Latina y el SENA en Colombia, estableciendo acuerdos entre trabajadores, empresarios y educadores sobre lo que el trabajador debe lograr en una función productiva: los criterios de desempeño, las evidencias de desempeño, producto de una acción de trabajo y los saberes, en un contexto particular.
- c. Formar para la adquisición de competencias, etapa derivada de las anteriores, diseñando procesos curriculares de enseñanza, aprendizaje y evaluación que se caracterizan por el reconocimiento de saberes y experiencias previas de los estudiantes con énfasis en el trabajo y en la investigación. Su marco de referencia para el desarrollo de competencias es la pedagogía del trabajo.
- d. Evaluar para reconocer la competencia adquirida por un trabajador o profesional sin importar el lugar o momento en que la adquirió.
- e. Certificar la competencia es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.

Bajo el esquema mencionado, Cinterfor auspicia un proceso paralelo al europeo y lo impulsa en América Latina, Centro América y el Caribe, en países como Uruguay, Chile, Colombia, Argentina y Brasil.

4.3.1 Directrices brindadas por la Secretaría de Educación

Del seminario tomado en la secretaría de Educación sobre cómo se organiza, oferta y funciona la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano se presentan algunas de las orientaciones que brinda la Secretaría para tal fin, para darle soporte a la justificación del trabajo que menciona que quien quiera crear empresas con tal fin, obtendrá en éste trabajo pautas para hacerlo.

La otra razón por la que se consignan apartes de las directrices dadas por el MEN por medio de su Secretaría de Educación, es porque aquí se indica cómo

conciben los programas de formación y uno de los objetivos específicos de éste trabajo es desarrollar apartes del mismo, especialmente indicando con base en qué se diseñan los programas de formación laboral, ejercicio práctico que se realizará en el octavo capítulo de éste trabajo.

He aquí las directrices que refuerza lo expresado en el Decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009 MEN:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría
Educación

Objetivos

- 1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.
- 2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.



Bogotá sin indiferencia

Las condiciones de funcionamiento

- La institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano para ofrecer el servicio educativo debe cumplir los siguientes requisitos:
 - 1- Tener licencia de funcionamiento
 - 2- Estructura física y administrativa
 - 3- Obtener el registro para ofrecer los programas de formación.



Bogotá *sin indiferencia*

Licencia de funcionamiento

- **SOLICITUD**
- Nombre propuesto para la institución, número de sedes, municipio y dirección de cada una.
- Nombre del propietario o propietarios. Cuando se trate de personas jurídicas se deberá adjuntar el certificado de existencia y representación legal.
- El programa o programas que proyecta ofrecer.
- El número de estudiantes que proyecta atender.
- Identificación de la planta física. El peticionario deberá adjuntar los planos de las sedes de la institución y copia de las licencias de construcción.
- **.- DECISION.** La secretaría de educación verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos y decidirá mediante acto administrativo motivado. Si fuere necesario, solicitará al peticionario las informaciones y documentos complementarios o aclaratorios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código Contencioso Administrativo.



Bogotá *sin indiferencia*

Organización administrativa

- Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano establecerán en su proyecto educativo institucional una **organización administrativa para la participación** de la comunidad educativa.
- En esa organización serán consideradas las iniciativas de los estudiantes y de los docentes en aspectos tales como la adopción del manual de convivencia, el reglamento docente y la participación en la planeación y evaluación de los planes de estudio.
- **Planeación**, manual de convivencia, registro de docentes, plan de estudios, evaluación (y otros)
- **Costos: matrícula:** Costos del servicio, Obtención de la certificación, costo de certificados y carné.



Bogotá *sin indiferencia*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría
Educación

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

- **Formación laboral** tienen por objeto preparar en áreas específicas de los sectores productivos y de los servicios, desarrollar determinadas competencias laborales específicas, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. Tienen una duración mínima de 600 horas y
- Centrado en competencias especializadas
- Dentro de la clasificación nacional de ocupaciones
- podrá expedir el certificado de TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS



Bogotá *sin indiferencia*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría
Educación

REGISTRO DE LOS PROGRAMAS Y VIGENCIA

- La institución prestadora del servicio educativo debe contar con el respectivo registro.
- El registro es el reconocimiento que mediante acto administrativo hace la secretaría de educación de la entidad territorial certificada de las condiciones básicas de calidad para el adecuado funcionamiento de un programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Corresponde a cada secretaría de educación ingresar en el Sistema de Información de la educación para el trabajo y el desarrollo humano los programas que se les otorgue el registro.
- Otorgado el registro a un programa la institución dispondrá de un plazo de seis (6) meses para su ofrecimiento y desarrollo, vencido dicho plazo, si no ha iniciado actividades se cancelará el mismo.
- **REGISTRO:** El registro tiene una vigencia de cinco (5) años, contados a partir de la ejecutoria del acto administrativo que lo otorga. Su renovación se debe solicitar ante la respectiva secretaría de educación con una antelación de seis (6) meses a su vencimiento.



Ajustes: un año a partir de la expedición del decreto

Bogotá *sin indiferencia*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría
Educación

CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD

Para obtener el registro del programa las instituciones prestadoras del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano deberán presentar a la secretaría de educación de la entidad territorial certificada un proyecto educativo institucional el cual debe contener las siguientes condiciones básicas de calidad:

- 1. **Denominación del programa:** La institución prestadora del servicio educativo deberá especificar la denominación del programa, la cual deberá corresponder al contenido curricular y estar asociada con las denominaciones previstas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones para el caso de los programas de formación laboral.
- La denominación del programa debe ser claramente diferenciable como programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- 2. **Descripción de las competencias y capacidades** que el educando debe adquirir una vez finalizado el programa respectivo.
- 3. **Justificación del programa:** Comprende la pertinencia del programa en el marco de un contexto globalizado, en función de las necesidades reales de formación en el país y en la región donde se va a desarrollar el programa; las oportunidades potenciales o existentes de desempeño y las tendencias del ejercicio en el campo de acción específico y la coherencia con la misión y el proyecto educativo institucional



Bogotá *sin indiferencia*

CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD

- 4. Plan de estudios: Es el esquema estructurado de los contenidos curriculares. Debe contener:
 - 4.1. Duración
 - 4.2. Objetivos
 - 4.3. Identificación de los contenidos básicos de formación.
 - 4.4 Organización de la formación
 - 4.5. Distribución del tiempo
 - 4.6. Estrategia metodológica
 - 4.7. Número de estudiantes que proyecta atender
 - 4.8. Criterios y procedimientos de evaluación y promoción de los estudiantes
- 5. Autoevaluación institucional
- 6. Organización administrativa: Corresponde a las estructuras organizativas, sistemas confiables de información y mecanismos de gestión que permiten ejecutar procesos de planeación, administración, evaluación y seguimiento de los currículos y los diferentes servicios y recursos que garanticen el logro de los objetivos institucionales definidos en el proyecto educativo institucional.



Bogotá sin indiferencia

CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD

- Recursos específicos para desarrollar el programa, a saber:
- 7.1. Número de aulas previstas
 - 7.2. Materiales de apoyo: didácticos, ayudas educativas y audiovisuales
 - 7.3. Recursos bibliográficos, técnicos y tecnológicos
 - 7.4. Lugares de práctica
 - 7.5. Laboratorio y equipos
 - 8. Personal docente calificado para el desarrollo del programa: Número de docentes, dedicación prevista, niveles de formación o certificación de la o las competencias laborales.
 - 9. Personal administrativo para el desarrollo del programa.
 - 10. Mecanismos de financiación: la institución que preste el servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano deberá demostrar la disponibilidad de recursos financieros que garanticen el adecuado funcionamiento de la institución, del programa y la viabilidad del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad.
 - 11. Tarifa anual que cobrará por concepto de costos educativos.
 - 12. Infraestructura: Comprende las características y ubicación del inmueble donde se desarrollará el programa.



Bogotá sin indiferencia

4.4 PEDAGOGÍA DEL TRABAJO

La adquisición y desarrollo de competencias hace parte del programa global en Europa y América.

4.4.1 Objetivos¹⁶

- Desarrollar la personalidad, haciéndola más independiente y autónoma.
- Cambiar o fortalecer el comportamiento afectivo, motriz y cognitivo.
- La cualificación de habilidades específicas y responsabilidades para el trabajo concreto.

¹⁶ Maldonado, Miguel Angel. Las competencias, su método y su genealogía. Kimpres, 2006. P. 24

4.4.2 Las competencias

Las diversas instancias del MEN (Ministerio de Educación) el término competencias es una constante, sin embargo, no siempre hace referencia a lo mismo. El MEN, asumió su propia definición de competencias apoyado por el profesor Vasco¹⁷ “competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, meta cognitivas, socio afectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad o de cierto tipo de tareas en contextos nuevos y retadores”, concepción que está enmarcada en los objetivos de la pedagogía para el trabajo.

Otra constante en proceso de adquisición y desarrollo de competencias tiene que ver con el diseño de los programas que conducen a titulaciones, facilitando el diálogo con los representantes de la sociedad para el desarrollo de nuevas titulaciones como sistema permanente de actualización, permite la construcción de perfiles académicos y profesionales, facilita la educación centrada en el aprendizaje y el estudiante, facilita la construcción de indicadores para su medición, facilita la organización del aprendizaje en cursos más cortos, cursos con estructuras flexibles, lo que antes era posible lograr con la formación.

Hay varias definiciones sobre competencias que se han agrupado así: para la Unión Europea, el término competencia puede entenderse como “aptitud, habilidad, suficiencia o destreza”¹⁸, de ésta manera el término se asocia a lo que la persona es capaz de ejecutar, su grado de preparación, suficiencia o responsabilidad para responder a tareas complejas.

Las competencias son actuaciones integrales de las personas ante actividades y problemas del contexto con ética e idoneidad, en tanto articulan los saberes (saber ser, saber conocer y saber hacer) con el manejo de las situaciones externas del contexto, asumiendo los cambios y la incertidumbre con autonomía y creatividad¹⁹

Esas actuaciones, actividades tienen que ver con la vida cotidiana y el contexto laboral-profesional, el saber ser con la auto motivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros, el saber conocer implica observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer hace referencia al desempeño basado en procedimientos y estrategias.

Otra definición que es fundamental tener presente en este trabajo es la de Competencia Laboral, la cual es definida por el SENA como “la capacidad real

¹⁷ Vasco, Carlos citado por Maldonado, Miguel Angel. Las competencias, su método y su genealogía. Kimpres, 2006. P. 197

¹⁸ Ibid, p. 210

¹⁹ Tobon, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe, 2006 p.49

que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos²⁰

4.4.3 Componentes de una competencia laboral

Para éste trabajo se toman los elementos estructurales del enfoque de las competencias laborales y de la educación para el trabajo. Desde ésta perspectiva la competencia debe tener como base los componentes que se describen a continuación y que consideran además el desarrollo humano, los problemas del entorno y el manejo de situaciones de incertidumbre.

Tabla 2. Componentes estructurales de una competencia laboral

| | |
|--|--|
| <p>IDENTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA: Nombre y descripción de la competencia mediante un verbo en infinitivo, un objeto sobre el cual recae la acción y una condición de calidad.</p> | <p>ELEMENTO DE COMPETENCIA: Son los desempeños específicos que componen la competencia identificada.</p> |
| <p>CRITERIOS DE DESEMPEÑO: Son los resultados que una persona debe demostrar en situaciones reales de trabajo, del ejercicio profesional o de la vida social, teniendo como base unos determinados requisitos de calidad con el fin de que el desempeño sea idóneo.</p> | <p>CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIONES (saberes esenciales): Son los saberes, conocimientos y comprensiones requeridos para que la persona pueda lograr los resultados descritos en cada uno de los criterios de desempeño, los cuales se clasifican en saber ser, saber conocer y saber hacer.</p> |
| <p>RANGO DE APLICACIÓN: Son las diferentes clases, tipos y naturalezas en las cuales se aplican los elementos de competencia y los criterios de desempeño, lo cual tiene como condiciones que tales clases impliquen variantes en la competencia.</p> | <p>EVIDENCIAS REQUERIDAS: Son las pruebas necesarias para juzga y evaluar la competencia de una persona, acorde con los criterios de desempeño, los saberes esenciales y el rango de aplicación de la competencia.</p> |

Fuente: Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe, 2006 p.51

Los componentes estructurales de las competencias laborales, que se ha definido en diversas mesas sectoriales, se organizan mediante una metodología que orienta el Metodólogo del Sena, en NCL (Normas de

²⁰ Certificación evaluación y normalización de competencias laborales . En internet: <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios/Certificación+evaluación+y+normalización+de+competencias+laborales/> Consultado Agosto 2010

Competencia Laboral), cuyos productos se verán reflejados en el capítulo 7 del trabajo.

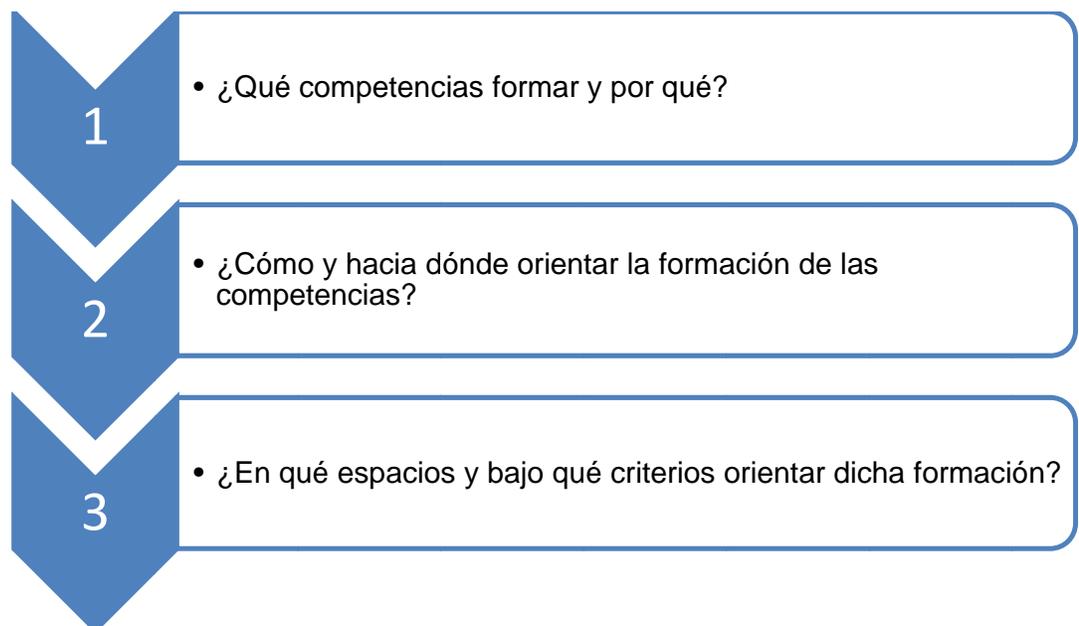
Las NCL Son estándares reconocidos por el sector productivo, que describen los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño; los contextos en que éste ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia²¹. Las normas son la base fundamental para la modernización de la oferta educativa y para el desarrollo de los correspondientes programas de certificación.

4.4.4 La formación Institucional desde el plano pedagógico:

Con frecuencia la formación de competencias tiende a asumirse como un asunto de didáctica, de capacitación docente o de organización del plan de estudios.

Zabalza (2003)²² menciona que el reto en el plano pedagógico de las competencias es el de considerar los siguientes ejes:

Figura 1: Consideraciones del plano pedagógico propuesto por Zabalza



Texto tomado de Tobón, Sergio. Formación integral y Competencias. P.47

²¹ Ibid .

²² Zabalza citado por Tobón, Sergio. La formación humana integral y competencias. Ecoe, 2010 p.46-48

Consideraciones que se complementan con lo expuesto en el documento No. 6²³ de educación para el trabajo y el desarrollo humano el cual menciona que una oferta basada en competencias laborales se caracteriza por ser **pertinente** frente a las necesidades del contexto globalizado y social, lo que agrega valor a las personas para efectos de su inserción al mundo productivo.

Ser **acumulativa**, o sea basada en un esquema modular que permite aprendizajes que se suman a lo largo de un proceso de formación no necesariamente continuo y lineal, sin que sigue la lógica de las titulaciones y competencias exigidas en una ocupación o campo ocupacional, en una ruta de menor o mayor cualificación.

Flexible, ya que facilita el acceso a la formación de manera discontinua para que las personas puedan alternar periodos de estudio y trabajo, o incluso combinarlos.

Dicha formación ha de ser **certificable**, mediante procesos de evaluación basados en evidencias.

Para el ejercicio didáctico que se lleva a cabo en el capítulo 6 de éste trabajo dirigido, lo expresado se refleja en dos grandes actividades una en aquello que define el de ingreso y egreso para el programa de formación por competencias laborales y el esquema modular de dicho proceso de formación laboral.

Para definir el perfil de ingreso y egreso al programa, se tiene en cuenta:

- ❖ Nombre del programa de acuerdo a Clasificación Nacional de Ocupación
- ❖ Objetivos del programa.
- ❖ Perfil de ingreso y egreso

Por lo que hay que partir por conocer que es la Clasificación Nacional de Ocupaciones para poder hacer la denominación del programa.

La CNO es la organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, que utiliza una estructura, que facilita la agrupación de empleos y las descripción de la ocupaciones de una manera ordenada y uniforme²⁴

²³ Documento 6. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. En internet: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157085_archivo_pdf.pdf p.7 Consultado en Junio de 2010

²⁴ Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. Ocupaciones Colombianas. En Internet: <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html> Consultado en Abril de 2010

La CNO sirve como herramienta de recolección, consolidación y divulgación de información ocupacional que es útil para:

- Normalización: el lenguaje ocupacional entre empleadores, trabajadores y entidades de formación, sea el mismo.
- Búsqueda de empleo y/o mano de obra: Implementación de sistemas de intermediación laboral y orientación ocupacional.
- Investigación: Análisis del mercado laboral. Apoyo: en la formulación e implementación de políticas de empleo, educación, calificación y gestión del recurso humano.

Para clasificar las ocupaciones se utilizan dos criterios principales que se utilizan para la clasificación de las ocupaciones éstos criterios son el Área de Desempeño y el Nivel de Cualificación²⁵.

La utilización de estos dos criterios facilita a los usuarios de la C.N.O. enfocarla desde la perspectiva que mejor se adapte a sus necesidades, bien sea desde la naturaleza del trabajo, desde el nivel de cualificación o desde una combinación de ambas.

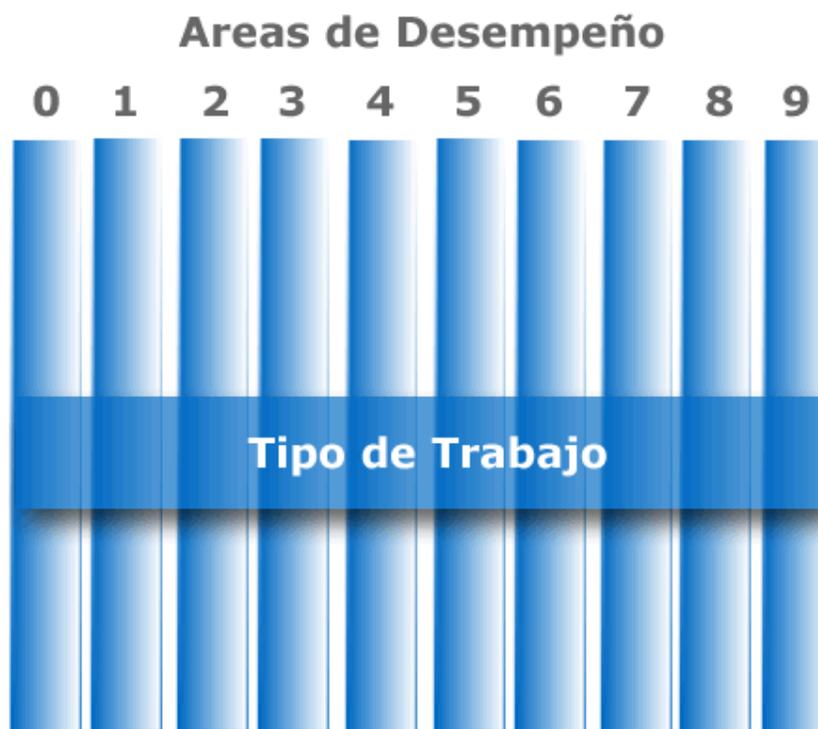
El área de desempeño es campo de actividad laboral definido por el tipo y naturaleza de trabajo que es desarrollado. Se consideran también las áreas de conocimiento que se requieren para el desempeño y la industria donde se encuentra el empleo.

Es importante señalar que estas áreas no son sectoriales y no deben confundirse con la clasificación internacional industrial CIU.

En la C.N.O. se identifican diez áreas de desempeño que están además mencionadas en el Documento 6 del MEN.

²⁵ Ibid.

Figura 2: Áreas de desempeño



Fuente: Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. Ocupaciones Colombianas. En Internet: <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html>

Esta es su denominación y debe ser muy bien comprendida para poder darle el nombre al programa de acuerdo con esta clasificación.

0 - OCUPACIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA

Esta área de desempeño contiene las ocupaciones de alta dirección y gerencia media, en empresas privadas y públicas, incluyendo las de nivel directivo en las ramas ejecutiva, legislativa y judicial del poder público.

1 - FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Contiene ocupaciones propias de la provisión de servicios financieros, de crédito, seguros e inversiones; la provisión de servicios administrativos o de apoyo en oficina. Algunas ocupaciones de esta área son exclusivas del sector financiero y la mayoría son transversales a todas las empresas.

Con frecuencia, las ocupaciones de niveles de cualificación A y B, requieren programas de educación específicos. Algunas ocupaciones del nivel B pueden también proveerse con trabajadores con vasta experiencia en ocupaciones administrativas relacionadas.

2 - CIENCIAS NATURALES, APLICADAS Y RELACIONADAS

Contiene ocupaciones que se caracterizan fundamentalmente por la investigación, y el desarrollo y aplicación de las matemáticas y las ciencias naturales en ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines.

Las ocupaciones de esta área requieren generalmente de educación superior o técnica en una disciplina científica determinada. La progresión desde ocupaciones del nivel B hacia ocupaciones en el nivel A sólo es posible mediante la acreditación de estudios formales.

3 - SALUD

Comprende ocupaciones relacionadas con la provisión de servicios de salud directamente a pacientes y de apoyo técnico para la prestación de dichos servicios.

La mayoría de estas ocupaciones requiere de estudios formales a nivel superior. La progresión desde ocupaciones del nivel B hacia ocupaciones del nivel A sólo es posible mediante la acreditación de estudios formales. Las ocupaciones del nivel C requieren programas de capacitación laboral.

4 - CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN, SERVICIOS GUBERNAMENTALES Y RELIGIÓN

Comprende un vasto número de ocupaciones relacionadas con la administración de justicia, la enseñanza, la investigación en ciencias sociales y el desarrollo y administración de políticas y programas gubernamentales

Por lo general estas ocupaciones requieren de estudios superiores. La progresión desde ocupaciones del nivel B hacia ocupaciones en el nivel A solo es posible mediante la acreditación de estudios formales.

5 - ARTE, CULTURA, ESPARCIMIENTO Y DEPORTES

Comprende ocupaciones cuyo propósito fundamental es ofrecer entretenimiento, esparcimiento y comunicación y están relacionadas con arte, cultura, artes escénicas, periodismo, literatura, diseño creativo y deporte.

Las ocupaciones de esta área se caracterizan por un requisito de talento creativo (como es el caso de los diseñadores y actores) o por requisitos de capacidad atlética y en algunos casos de estudios superiores.

6 - VENTAS Y SERVICIOS

Contiene ocupaciones dedicadas a las ventas, la provisión de servicios personales, **protección y seguridad**²⁶ así como ocupaciones de turismo, hotelería y gastronomía. Su esencia es la prestación de servicios personales.

Las ocupaciones del nivel C de cualificación de esta área requieren, en su gran mayoría, de programas de entrenamiento y capacitación y para las

²⁶ El color gris quiere decir que aquí se clasificaría el programa para medios tecnológicos tomado como ejemplo en el capítulo 7.

ocupaciones de supervisión puede existir alguna progresión a través de la experiencia.

7 - EXPLOTACIÓN PRIMARIA Y EXTRACTIVA

Contiene ocupaciones dedicadas con exclusividad a la explotación y extracción de minerales, petróleo y gas, producción agrícola, pecuaria, pesquera y explotación forestal.

Algunas de estas ocupaciones requieren programas de entrenamiento y capacitación y muchas se caracterizan por el entrenamiento en el trabajo y por el progreso a través de la experiencia.

8 - OPERACIÓN DE EQUIPOS, DEL TRANSPORTE Y OFICIOS

Comprende ocupaciones de la construcción, contratistas, operadores de equipo de transporte y equipo pesado, mecánicos, electricistas, instaladores de redes eléctricas y de comunicaciones y los oficios universales como carpinteros, sastres, plomeros, tapiceros y zapateros.

La mayoría de los oficios de esta área requiere haber cumplido un programa de aprendizaje, cursos de capacitación combinada con entrenamiento en el trabajo. El ascenso hasta supervisor o contratista es viable a través de la experiencia. (Hay poca movilidad entre ocupaciones de esta área debido a la especificidad de cada una y a los requisitos de aprendizaje, entrenamiento o licencias requeridas para su desempeño.)

9 - PROCESAMIENTO, FABRICACIÓN Y ENSAMBLE

Contiene un numeroso grupo de ocupaciones de supervisión y operación de los procesos de fabricación, ensamble o procesamiento.

Las ocupaciones en esta área se caracterizan por un progreso interno y por el entrenamiento en el trabajo. El trabajador típico se inicia como obrero y progresa hacia ocupaciones más especializadas a través de la experiencia.

No obstante, las ocupaciones del nivel B de cualificación son cada vez más técnicas y requieren de programas de formación.

El Nivel de Cualificación que es el otro criterio que se ha utilizado en Colombia para la Clasificación Nacional de Ocupaciones, es una jerarquía que está definida por la complejidad de las funciones, el nivel de autonomía y responsabilidad en el desempeño de la ocupación en relación con otras y, por consiguiente, la cantidad, tipo y nivel de educación, capacitación y experiencia requeridos para su desempeño.

Es importante señalar que los niveles de cualificación no se refieren a la enunciación de una posición o prestigio socioeconómico sino que se orientan a precisar los requisitos de ingreso a una ocupación y se representan así:

Figura 3: Niveles de cualificación



Fuente: Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. Ocupaciones Colombianas. En Internet: <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html>

En la C.N.O se identifican cuatro niveles de cualificación:

Nivel A (segundo dígito 1)

Las funciones de estas ocupaciones suelen ser muy variadas y complejas, su desempeño exige un alto grado de autonomía, responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos; se requiere generalmente haber cumplido un programa de estudios universitarios o a nivel de postgrado.

Nivel B (segundo dígito 2)

Las funciones de las ocupaciones de este nivel son por lo general muy variadas, demandan responsabilidad de supervisión, un apreciable grado de autonomía y juicio evaluativo; se requiere generalmente de estudios técnicos o tecnológicos.

Nivel (segundo dígito 3,4,5)

Las funciones de estas ocupaciones combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos variadas y complejas, con algún nivel de autonomía para su desempeño; por lo general se requiere haber cumplido un programa de aprendizaje para el trabajo, educación básica secundaria más cursos de capacitación, entrenamiento en el trabajo o experiencia.

Nivel (segundo dígito 6)

Las funciones de estas ocupaciones son sencillas y repetitivas y se desempeñan en actividades fundamentalmente de carácter físico, con alto nivel de subordinación; la experiencia laboral requerida es mínima o no se exige; se requiere, por lo general, educación básica primaria.

Cabe anotar que la información obtenida es muy útil para elaborar perfiles de ingreso y egreso de aspirantes a programas de formación laboral.

4.4.5 Diseño Curricular.

En el documento 6²⁷ el diseño curricular es concebido como el ejercicio por el cual una propuesta de competencias, asociadas a un perfil de egreso, se transforma en un conjunto de orientaciones claras y precisas del proceso de formación, tanto de la facilitación de los aprendizajes como de su evaluación.

Un diseño curricular por competencias asume una estructura de carácter modular ya que apunta a desarrollar competencias, cada una de las cuales es una entidad en sí misma susceptible de ser certificada posteriormente.

El diseño curricular, reemplaza el clásico concepto de plan de estudios

²⁷ Documento 6. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. En internet: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157085_archivo_pdf.pdf p.24 Consultado en Junio de 2010

Figura 4: Bases del diseño curricular por competencias



Fuente: Texto tomado del documento 6 educación para el trabajo y el desarrollo humano. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. MEN, P.24

El diseño curricular, reemplaza el clásico concepto de plan de estudios, es un documento que incluye además los distintos elementos de una propuesta formativa:

- Intenciones
- Objetivos generales y específicos
- Contenidos
- Metodologías
- Secuencia de contenidos
- Selección de materiales
- Criterios de enseñanza y evaluación.

La elaboración del diseño curricular puede realizarse adoptando distintos enfoques, cada uno de los cuales responderá a las concepciones que se sustentan sobre la formación, sobre el enseñar, aprender, sobre la práctica y la teoría.

Se determinan los módulos de formación para desarrollar las competencias, se establecen tiempos, metodologías, actividades a realizar, equipamiento, ambientes de aprendizaje, mecanismos de evaluación y recuperación.

Los módulos de formación se diseñan con base en las normas, sus elementos de competencia son la base para construir las unidades de aprendizaje o didácticas.

Cada módulo tiene tantas unidades como elementos de competencia tiene la norma. De este modo, el egresado podrá certificar su competencia posteriormente.

El diseño de unidades de aprendizaje o didácticas, debe contar con resultados esperados de aprendizaje, criterios de desempeño que indican las acciones normalizadas que deben cumplir.

Cada una de las unidades de aprendizaje, contiene una tabla de saberes, la cual se construye con base en los componentes normativos del elemento de competencia (criterios de desempeño, rango de aplicación, conocimientos y evidencias)

Todo ello enmarcado preferiblemente en un SGC.

4.5 SISTEMA DE CALIDAD PARA INSTITUCIONES DE FORMACION PARA EL TRABAJO.

El sistema de calidad, se ha convertido en la brújula para que las entidades asuman el reto en el desarrollo de sus programas de formación.

Es una buena estrategia para que la formación para el trabajo pueda articularse de forma efectiva con instituciones de educación media y superior, para hacer realidad la integración de los diversos actores que favorezcan el reconocimiento de las competencias y logros de aprendizaje de los egresados de la formación para el trabajo.

Misterio de Educación Nacional en el documento 7 de educación para el trabajo y el desarrollo humano, explica cómo aplicar las Normas Técnicas Colombianas (NTC) para la certificación de calidad de Instituciones y Programas de Formación para el Trabajo.

La Norma NTC 5555 orienta la certificación de Instituciones de Formación para el trabajo. La norma NTC 5581 especifica los parámetros para certificar dichos programas. Las normas promueven procesos que conducen al mejoramiento de la calidad de la Formación para el trabajo y el desarrollo humano.

5 MARCO CONCEPTUAL

Calificación: Es atributo del trabajador, que se puede transferir más allá del ámbito empresarial. Los procesos de estructuración de calificaciones y capacidades de trabajo individuales son un proceso de adquisición individual, representa para el trabajador un esfuerzo, una orientación y unas estrategias que rigen y dan sentido a su trayectoria laboral.²⁸

Cualificación: Capacidad para el trabajo en su correspondencia con los requerimientos individuales de los empresarios²⁹. Esta concepción es Europea que no hace referencia al término competencia.

Competencias: Se entiende como conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer, y comprender), saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones) saber cómo ser (los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social)³⁰. Las competencias representan la combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.

Educación: Es la unidad global en un sistema del cual se derivan la pedagogía, la didáctica, la enseñanza y la formación que son además ciencias interdisciplinarias. La pedagogía es el saber científico o metodológico del educador y la didáctica es el saber específico que abriga la enseñanza de la disciplina.³¹

Formación para el trabajo y el desarrollo humano: Para Bayona Ferreria³² es el proceso formativo basado en los conocimientos y aptitudes que se requieren para el desempeño de una ocupación. Se diferencia de otros modelos educativos porque está basado en los requerimientos del sector productivo y del mercado laboral.

²⁸ Maldonado, Miguel Ángel. . Las competencias, su método y su genealogía – pedagogía y didáctica del trabajo- Kimpres Ltda. 2006 p.151

²⁹ Weiss, Anita citada por Maldonado, Miguel Ángel. . Las competencias, su método y su genealogía – pedagogía y didáctica del trabajo- Kimpres Ltda. 2006 p.151

³⁰ Maldonado, Miguel Ángel. Las competencias, su método y su genealogía – pedagogía y didáctica del trabajo- Kimpres Ltda. 2006 p.211

³¹ Maldonado, Miguel Ángel. Las competencias, su método y su genealogía – pedagogía y didáctica del trabajo- Kimpres Ltda. 2006 p.16-17

³² BAYONA, Ferreira, Juan. Por una formación para el trabajo de calidad. Marzo 2008 En Internet: <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/por-una-formacion-para-el-trabajo-de-calidad.html> Consultado en Octubre 2009

Pedagogía del trabajo: Es una actividad presente en lo cognitivo, lo afectivo y lo motriz

Trabajo: Es una premisa de la existencia humana compuesta por dos aspectos, la existencia física (previsión) y la existencia física (actividad vital o pulsión a la actividad), lo que se adquiere al sentido de realización.³³

³³ Maldonado, Miguel Angel. Las competencias, su método y su genealogía – pedagogía y didáctica del trabajo- Kimpres Ltda. 2006 p.25

6. MARCO METODOLOGICO DEL TRABAJO

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Después de revisar los tipos de investigación propuestos por Bernal³⁴ se ha identificado que la presente investigación es de tipo documental.

De acuerdo con el autor, esta investigación consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto del tema objeto de estudio.

De acuerdo con Cacéres Hernández³⁵, citado por Bernal, la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por éstos todo material al que se pueda acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o acontecimiento.

Por lo anterior y entendiendo que frente al análisis cualitativo de la información obtenida en diversos documentos asociados al marco teórico de esta trabajo, se ha elaborado algunas aproximaciones prácticas para el diseño de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

6.2 RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En este proceso se examinaron documentos que llevaron a aprender y a enseñar de manera didáctica algunos aspectos esenciales para el diseño de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

El método llevado a cabo fue convencional, ha pasado por lo deductivo e inductivo.

Se efectuó un análisis cualitativo de la información, se analizó el contenido y se realizó una inferencia que se evidencia en el punto 6.3.1 donde se brindan algunas aproximaciones prácticas para el diseño de programas de formación para el trabajo.

En la recopilación de la información se consideraron varias fuentes bibliográficas como se evidencia en el capítulo 7 de éste trabajo. Estas fuentes fueron textos, documentos del Ministerio de Educación e información de internet.

³⁴ BERNAL, Cesar Augusto. Metodología de la investigación. Pearson Educación, 2006, p. 108-121

³⁵ CÁCERES HERNÁNDEZ. L. Citado por BERNAL, Cesar Augusto. Ibid., 110

Como puede observarse el presente trabajo parte de una investigación cualitativa donde el rol de esta es de carácter exploratorio, comprensivo e interpretativo, el compromiso de la autora del trabajo está enmarcado en un significado social dado que ello puede ayudar a los interesados en el tema a comprender la importancia y requerimientos del tema.

La relación entre la teoría, sus conceptos y ejercicio de aproximación a aspectos elegido sobre lo requerido para el diseño de programas de formación laboral es inductiva y la naturaleza de los datos son textuales y detallados.

6.3 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente resultado ha permitido confrontar y validar ideas que surgen de diferentes fuentes alrededor del tema.

Igualmente, la investigación plasmada en el marco teórico, ha permitido rediseñar de manera didáctica algunas ideas relacionadas con el diseño de programas de formación laboral como se verá seguidamente y llevaría a responder el problema planteado en esta monografía: ¿Cómo podría responder a las demandas del entorno una organización que inicie su proyecto en creación de empresas de formación para el trabajo y desarrollo humano o empresas que quieran reorientar el proyecto que tienen de formación para el trabajo y desarrollo humano a un sistema que permita que la gente se convierta en un ser empleable de manera permanente?

Como autora del trabajo estas así deberían iniciar su proyecto después de estudiar las necesidades de la población objetivo, conociendo como se diseñan pedagógicamente los programas, lo que a continuación se amplía con las aproximaciones que se establecen a dicha práctica.

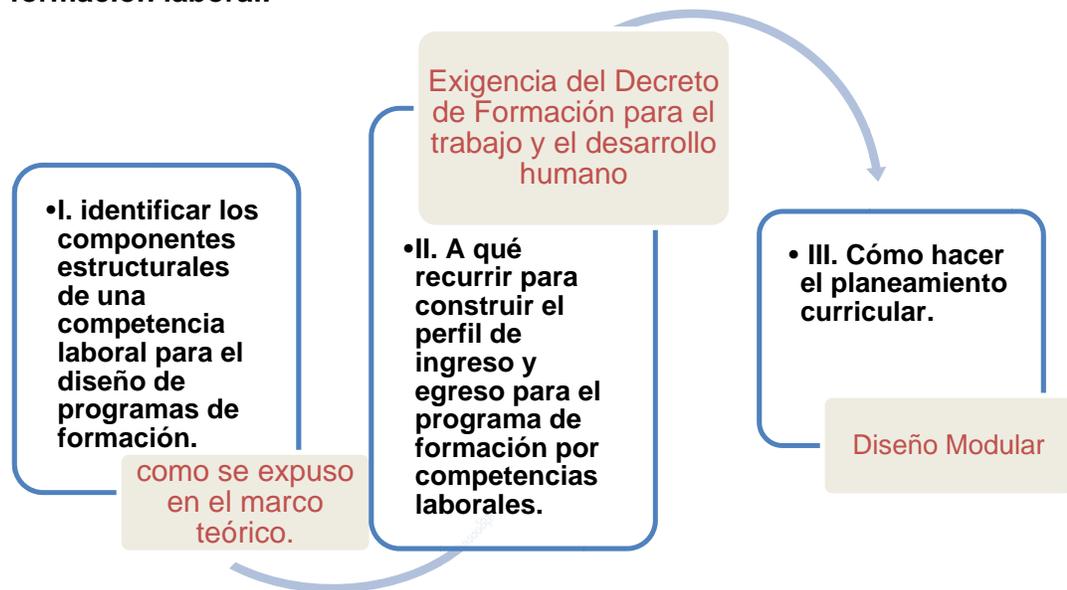
6.3.1 ALGUNAS APROXIMACIONES PRÁCTICA PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

El diseño de programas laborales por competencia conlleva varias acciones a realizar como lo expresa el decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009, lo afirma la Secretaría de Educación en las presentaciones que hace al respecto, lo amplía en el documento 6 de Educación para el trabajo y desarrollo humano apoyado en la metodología de formación de competencias laborales que ha retomado el país. Sin embargo para quienes nunca han incursionado en el tema, elaborar los programas con el enfoque mencionado, bien sea para crear empresas de éste tipo o para diseñarlos en sus empresas o actividades profesionales, es bien denso porque requiere ir apropiando diversas concepciones alrededor del tema, por ello este capítulo retoma algunos

aspectos fundamentales, a criterio de la responsable del trabajo, que contribuyen al diseño de programas de formación laboral y que hay que tener muy claros para diseñar los programas y agrega otros pasos que no están en el documento 6 para que sea más clara la forma de hacer acercamientos al diseño de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Las acciones en las que se muestra el saber hacer de manera didáctica, se reflejan en la siguiente figura:

Figura 5: Acciones claves para aprender a diseñar programas de formación laboral:

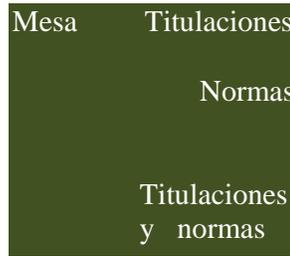


Fuente: Comprensiones adquiridas por Luisa Fernanda Sánchez. Autora de éste trabajo

I. Cómo llegar a identificar los componentes estructurales de una competencia laboral para el diseño del programa de formación a la fecha.

1. Las competencias laborales están consolidadas en normas de competencias y estas en titulaciones.
2. Las normas y titulaciones las encuentra en el observatorio laboral y ocupacional colombiano al que puede acceder por medio de éste enlace: <http://observatorio.sena.edu.co/snft.html>
3. Para ver las titulaciones y normas de competencia, se ubica en “descargar el instalador”, para que el abra en su computador tiene que tener instalado Microsoft Office Access 2007, de lo contrario no abrirá.

4. El despliega los productos de las mesas sectoriales en una imagen similar a ésta:



5. En la parte superior hay una advertencia de seguridad, debe dar click en opciones y habilitar el contenido.
6. Para identificar la competencia laboral (que será la función que considere en el diseño del programa de formación con la que debe contar el estudiante), puede hacerlo de varias formas:
- a. Por mesas sectoriales, por ejemplo si el interés es diseñar un programa de formación laboral para supervisores del sector de la seguridad.

Entonces da click en mesa sectorial, le despliega una ventana similar a la que se grafica a continuación:

parecida a esto; ejemplo seguridad y vigilancia

Código
 Regional
 Centro
 Nombre de la mesa
 Área
 Subárea

titulaciones normas titulaciones
 y normas

Le da click en titulaciones, normas o titulaciones y normas y despliega otra ventana así:

| Código | VR | Título de la norma (o de la titulación) |  | RV |
|-----------|----|---|---|----|
| 160401006 | 2 | Seguridad con | click | |

| | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|
| | | medios tecnológicos. | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Da click en la titulación elegida debajo de la lupa y se despliega un documento como el que se ve a continuación, el cual hay que abrir una vez ve que se prende en la parte de abajo un colorcito que llama su atención:

| | | |
|---|-----------------------|--|
|  DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO | <h1>TITULACIONES</h1> | F2-014 V.1 Página 1 de 2 |
|---|-----------------------|--|

| | | | |
|-------------------|--|-------------------------|----------------------------------|
| VERSION | VERSION AVALADA MESA SECTORIAL | MESA SECTORIAL | SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA |
| REGIONAL | BOGOTA | CENTRO | CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA |
| METODOLOGO | CLARA INÉS VILLAREJO VANEGAS | NIVEL | 2 |
| NOMBRE | 160401006 Seguridad con medios tecnológicos. | VERSION | 2 |
| | | FECHA APROBACION | |
| | | VIGENCIA | 5 AÑOS |

JUSTIFICACION DEL NIVEL

Competencia en el desempeño de actividades físicas e intelectuales, en algunos casos variadas y complejas, con algún nivel de autonomía para su desempeño, que se desarrollan en diversos contextos, por lo general se requiere haber cumplido un programa de aprendizaje, educación básica secundaria más cursos de capacitación, entrenamiento en el trabajo o experiencia.

DIRIGIDO A:

Las normas de competencia laboral aplican a supervisor técnico, operador central o de medios tecnológicos, supervisor motorizado o verificador de alarmas, ingeniero de proyectos, coordinadores de medios tecnológicos teniendo en cuenta las funciones que cada uno cumple.

NORMAS Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA LABORALES

OBLIGATORIA

- 260401014 2 Verificar los eventos de alarmas de acuerdo con las políticas y normas vigentes.
 - 01 Responder a los llamados de los eventos de alarmas siguiendo normas legales vigentes y procedimientos establecidos por la organización.
 - 02 Notificar los resultados de la inspección de los eventos de acuerdo con las normas y procedimientos de la organización.
- 260401015 2 Instalar equipos electrónicos de seguridad según condiciones del cliente, normas y procedimientos de la organización.
 - 01 Preparar el proceso de instalación de acuerdo con el formato de zonificación, plano y/o bosquejo y listado de equipos
 - 02 Ejecutar la labor de instalación teniendo en cuenta lo acordado con el cliente y fichas técnicas de los equipos.
- 260401016 2 Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes.
 - 01 Identificar las señales de alarmas de acuerdo con los protocolos de la organización y las características del servicio.
 - 02 Procesar la información recibida en el sistema de monitoreo, de acuerdo con protocolos y/o procedimientos establecidos por la organización, requerimientos del cliente y normatividad legal vigente.
- 260401017 2 Programar equipos de seguridad electrónica de acuerdo con las condiciones comerciales y normas vigentes.
 - 01 Verificar el diseño de instalación según el bosquejo y / o formato de zonificación
 - 02 Configurar los equipos teniendo en cuenta el manual de programación y necesidades del cliente.
- 260401018 2 Mantener los equipos electrónicos de seguridad según requerimientos del cliente y manual de funcionamiento.
 - 01 Ejecutar el mantenimiento preventivo de los medios tecnológicos teniendo en cuenta el tipo de contrato y procedimientos de la organización.

| | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
|  DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO | <h1>TITULACIONES</h1> | F2-014 V.1 Página 2 de 2 |
|---|-----------------------|--------------------------------|

| | | | |
|-------------------|--|-------------------------|----------------------------------|
| VERSION | VERSION AVALADA MESA SECTORIAL | MESA SECTORIAL | SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA |
| REGIONAL | BOGOTA | CENTRO | CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA |
| METODOLOGO | CLARA INÉS VILLAREJO VANEGAS | NIVEL | 2 |
| NOMBRE | 160401006 Seguridad con medios tecnológicos. | VERSION | 2 |
| | | FECHA APROBACION | |
| | | VIGENCIA | 5 AÑOS |

02 Solucionar las fallas presentadas en los medios tecnológicos manifestadas por los clientes y / o informadas por la central de operaciones, teniendo en cuenta reporte de mantenimiento y procedimientos de la organización.

| | | | | |
|-------------------|--|--------------|---------------------------------|----------|
| APROBADO ACTA NRO | DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL SENA DE FECHA | VERSION NRO. | QUE REEMPLAZA A LA VERSION NRO. | DE FECHA |
|-------------------|--|--------------|---------------------------------|----------|

WAYNE ANTHONY TRIANA ALVIS

SECRETARIO(A) TECNICO(A)

CLARA INÉS VILLAREJO VANEGAS

NORMALIZADOR

Nota: las titulaciones tienen definidas si las normas son obligatorias u opcionales para una determinada ocupación, lo que luego se tiene en cuenta en el mapa de competencias que ha de construirse para el programa como lo indica el documento 6³⁶ en la página 23 y que pueden ser de otras clases como básicas o ciudadanas, dependiendo de lo que requiera el programa.

Continuando con el ejercicio didáctico de enseñanza aprendizaje, hay que tener en cuenta que si fuera una norma de competencia de esa titulación que tuviera que abrir porque la considera necesaria para el diseño del programa de formación laboral, vuelve a la mesa sectorial de seguridad y vigilancia privada, da click en normas así:

³⁶ Documento 6. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. En internet: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157085_archivo_pdf.pdf p.23 Consultado en Junio de 2010

| Código | VR | Norma de competencia |  | RV |
|-----------|----|---|---|----|
| 260401001 | 1 | Suministrar los servicios de seguridad en el transporte de mercancías y valores de acuerdo con las necesidades del cliente y la normatividad vigente. | | |
| ... | | | | |
| 260401016 | 2 | Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes. | click | |

y lo que sigue sería lo que encontraría sería esto:

| | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|
|  DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO | NORMA DE COMPETENCIA LABORAL | F2-015 V.1 Página 1 de 4 |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|

VERSION REGIONAL METODOLOGO TITULO DE LA N.C.L. CODIGO ELEMENTO

VERSION AVALADA MESA SECTORIAL BOGOTÁ CLARA INÉS VILLAREJO VANEGAS 260401016

MESA SECTORIAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA CENTRO CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA VERSION 2 FECHA APROBACION 16/03/2010 VIGENCIA 5 AÑOS Vigente?

01 Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes. Identificar las señales de alarmas de acuerdo con los protocolos de la organización y las características del servicio.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

- La pantalla de recepción de eventos es observada teniendo en cuenta la tecnología utilizada en la organización
- Los tipos de señales son diferenciados de acuerdo con el protocolo de la organización
- Las señales son priorizadas teniendo en cuenta el nivel de riesgo.

CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIONES ESENCIALES

- Manejo del software de monitoreo. (a, b, c)
- Agilidad mental (a, b, c)
- Percepción y atención. (a, b, c)
- Toma de decisiones (a, b, c)
- Autocontrol y manejo de crisis (a, b, c)
- Ética y valores (a, b, c)
- Informática básica (a, b, c)
- Formatos de comunicación (a, b, c)

RANGOS DE APLICACION

SEÑALES

Intrusión, pánico, incendio, emergencia médica, apertura y cierres fuera de horarios, fallo de energía, de comunicación, sabotaje, automatización, no restauración, de mantenimiento, test (señal de prueba periódica)

FORMATOS DE COMUNICACIÓN

4+2, contac id, sia, new paf entre otros.

EVIDENCIAS REQUERIDAS

DESEMPEÑO

- Observación del desempeño en situaciones reales o simuladas en la identificación de las señales de alarmas con pertinencia y oportunidad.

CONOCIMIENTO

- Pruebas orales, escritas, estudios de caso que cubran los conocimientos del elemento de competencia

PRODUCTO

| | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|
|  DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO | NORMA DE COMPETENCIA LABORAL | F2-015 V.1 Página 2 de 4 |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|

TITULO DE LA N.C.L. 260401016 Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes.

CODIGO ELEMENTO 01 Identificar las señales de alarmas de acuerdo con los protocolos de la organización y las características del servicio.

1, No aplica

| | | | |
|--------------------|---|--|----------|
| APROBADO ACTA NRO. | DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL SENIA DE FECHA | VERSION NRO. 2 QUE REEMPLAZA A LA VERSION NRO. | DE FECHA |
|--------------------|---|--|----------|

WAYNE ANTHONY TRIANA ALVIS

SECRETARIO(A) TECNICO(A)

CLARA INÉS VILLAREJO VANEGAS

NORMALIZADOR

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
|  <p>DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO</p> | <h2>NORMA DE COMPETENCIA LABORAL</h2> | <p>F2-015 V.1 Página 3 de 4</p> |
|--|---------------------------------------|---|

TITULO DE LA N.C.L. 260401016 Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes.
CODIGO ELEMENTO 02 Procesar la información recibida en el sistema de monitoreo, de acuerdo con protocolos y/o procedimientos establecidos por la organización, requerimientos del cliente y normatividad legal vigente.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

- A. Los eventos que se encuentran en la pantalla de tráfico son seleccionados y priorizados según procedimientos de la organización.
- B. La señal que requiere atención es analizada teniendo en cuenta los protocolos y registros históricos del sistema
- C. El supervisor motorizado y/o funcionario asignado es enviado al sitio donde se generó la señal registrada, de acuerdo con los procedimientos de la organización y el tipo de evento.
- D. La ocurrencia comprobada del evento es notificada a las autoridades competentes teniendo en cuenta las normas legales vigentes
- E. La información de retorno del supervisor motorizado y/o funcionario asignado es consignada en el software de monitoreo siguiendo el protocolo establecido
- F. El procedimiento ejecutado para la atención de la señal es registrado en el software de monitoreo siguiendo los parámetros de la organización
- G. El evento registrado y las acciones adelantadas son notificadas al cliente, siguiendo los procedimientos de la organización y lo concertado con el usuario.
- H. El cierre del evento y la atención realizada es concluida, de acuerdo con las características del software de monitoreo
- I. La comunicación con el cliente es realizada aplicando el protocolo de atención telefónica
- J. Los recursos para la atención del evento son utilizados siguiendo los manuales de uso y procedimientos de la organización.

CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIONES ESENCIALES

01. Manejo del software de monitoreo. (a,b,e,f,g,h,i)
02. Agilidad mental (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
03. Percepción y atención. (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
04. Toma de decisiones (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
05. Autocontrol (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
06. Manejo de crisis (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
07. Ética y valores (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
08. Informática básica (a,b,e,f,g,h,i)
09. Formatos de comunicación(a,b,e,f,g,h,j)
10. Protocolo de atención telefónica (c,d,e,g,i,j)
11. Técnicas de redacción (d,e,f,g,i)
12. Normatividad legal vigente (a,b,c,d,e,f,g,h,i)
13. Manejo de recursos (j)
14. Motricidad (a,b,c,d,e,f,g,h,i,j)
15. Manejo básico de los diferentes paneles de alarmas para apoyar usuarios(a,b,d,f,h)
16. Protocolo de servicio al cliente.(g,i)

RANGOS DE APLICACION

| | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|
|  DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO | NORMA DE COMPETENCIA LABORAL | F2-015 V.1 Página 4 de 4 |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|

TITULO DE LA N.C.L. 260401016 Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes.
 CODIGO ELEMENTO 02 Procesar la información recibida en el sistema de monitoreo, de acuerdo con protocolos y/o procedimientos establecidos por la organización, requerimientos del cliente y normatividad legal vigente.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN
 Avantel, teléfono, internet, fax, , intranet, celulares, radio, entre otros.

SEÑALES
 Intrusión, pánico, incendio, emergencia médica, apertura y cierres fuera de horarios, fallo de energía, de comunicación, sabotaje, automatización, no restauración, de mantenimiento, test (señal de prueba periódica).

FORMATOS DE COMUNICACIÓN
 4+2, contac id, sia, new paf, entre otros.

EVIDENCIAS REQUERIDAS

- DESEMPEÑO
 1, Resultado de la observación en situaciones reales o simuladas en el procesamiento de la información de la atención del evento
- CONOCIMIENTO
 1, Pruebas orales, escritas, estudios de caso que cubran los conocimientos que del elemento de competencia
- PRODUCTO
 1, Registros de atención de señales

| | | | |
|--------------------|--|--|----------|
| APROBADO ACTA NRO. | DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL SENA DE FECHA | VERSION NRO. 2 QUE REEMPLAZA A LA VERSION NRO. | DE FECHA |
|--------------------|--|--|----------|

WAYNE ANTHONY TRIANA ALVIS

SECRETARIO(A) TECNICO(A)

CLARA INÉS VILLAREJO VANEGAS

NORMALIZADOR

- b. Buscando las competencias en el catálogo de normas por abecedario, al cual se puede acceder mediante el siguiente link: <http://observatorio.sena.edu.co/Doc/snft/Catalogo%20de%20Normas%20Vigentes.pdf>.

Catálogo que no se adjunta dado que actualmente tiene 52 páginas.

- c. Encontrando las normas en el catálogo de Titulaciones y Normas por mesa sectorial. A las que se puede igualmente consultar en la siguiente dirección: http://observatorio.sena.edu.co/Doc/snft/Catalogo%20de%20Tit_Nor%20Vigentes.pdf

Catálogo que igualmente no se adjunta por su volumen actual, 87 páginas.

- d. En caso de que no exista la norma de competencia laboral colombiana para diseñar o ajustar el programa, se pueden emplear

normas internacionales siempre y cuando estén avaladas por el organismo internacional de normalización de competencia del país.

- e. En relación con programas diseñados “a la medida”, es decir, que se dirigen a satisfacer unos requerimientos muy concretos y específicos de una empresa, se puede retomar las normas que ésta haya definido mediante un proceso de normalización interno.
- f. a partir de lo expuesto, se construye el mapa de competencias del programa así:

| TIPO DE COMPETENCIA | COMPETENCIA |
|---------------------|-------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

II. A qué recurrir para construir el perfil de ingreso y egreso para el programa de formación por competencias laborales.

Los programas de formación laboral por competencias requieren de la definición de los siguientes aspectos:

❖ **Nombre del programa de acuerdo a Clasificación Nacional de Ocupación**

Técnico laboral en Medios Tecnológicos, porque el nombre del programa va de acuerdo con el certificado y en el decreto se menciona que será “Técnico Laboral”

❖ **Objetivos del programa.**

Se redactan en función de los desempeños que se deben demostrar.

❖ **Perfil de ingreso.** Ejemplo:

| | | |
|--|--------------------------------------|--------------------|
| | PERFIL ENTRADA DEL ESTUDIANTE | Fecha elaboración: |
| logo | | Versión: |
| 1. INFORMACIÓN GENERAL | | |
| 1.1 Denominación del programa: | | |
| 1.2 Sector Económico: | | |
| 1.3 Subsector Económico: | | |
| 1.4 Nombre de la titulación y nivel de cualificación | | |
| 2. REQUERIMIENTOS MÍNIMOS | | |
| 2.1 Académicos | | |
| Señalar el grado mínimo de educación necesaria para ingresar teniendo en cuenta el Nivel de la Titulación y la Complejidad de la Estructura Curricular | | |
| 2.1.1 Secundaria en años: (6) (7) (8) (9) (10) (11) | | |
| 2.1.2 Educación no formal: | | |
| Denominación | Duración horas | |
| | | |
| 2.1.3 Equivalencia en Experiencia laboral si no cumple con requisitos académicos | | |
| | | |

| | | | |
|--|------------|---------|--------------------------|
| 2.2 Desempeño o experiencia laboral | | | |
| | | | |
| Funciones | | | Duración en meses |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| 2.3 Condiciones recomendadas | | | |
| 2.3.1 Edad mínima | | | |
| 2.3.2 Estatura mínima | | | |
| 2.3.3 Limitaciones que impiden total o parcialmente la formación | | | |
| | | | |
| | | | |
| 2.4 Áreas del Conocimiento a evaluar en el proceso de ingreso | | | |
| | Tema | Subtema | Peso |
| Área del conocimiento | | | |
| Organización | | | |
| Sistemas | | | |
| | | | |
| | | | |
| Total | | | |
| 2.5 Aptitudes a evaluar en el proceso de ingreso | | | |
| Aptitudes | Evidencia | Peso | |
| Técnicas | | | |
| Administrativas | | | |
| Resolución de problemas | | | |
| Total | | | |
| 2.6 Factores actitudinales | | | |
| Actitudes | Descriptor | | Peso |
| Sociales | | | |
| | | | |
| | iniciativa | | |
| Personales | Motivación | | |
| | | | |
| Total | | | |
| Observaciones | | | Fecha elaboración: _____ |

❖ Perfil del egresado

| | | |
|---|---------------------------|--------------------|
| Logo | PERFIL DE EGRESADO | Fecha elaboración: |
| | | Versión: |
| | | |
| <p>NOMBRE DEL SECTOR ECONÓMICO SUBSECTOR ECONÓMICO NOMBRE DE LA TITULACIÓN</p> <p>DESCRIPCION DEL NIVEL DE CUALIFICACIÓN (nivel de la titulación)</p> <p>NOMBRE DE LA (S) OCUPACIONES QUE PODRÁ DESEMPEÑAR EL EGRESADO</p> <p>NOMBRE DE LA CERTIFICACIÓN</p> <p>PRINCIPALES FUNCIONES QUE SE EJECUTAN (SE INFIEREN DE NCL)</p> <p>CONOCIMIENTOS TÉCNICOS-TECNOLÓGICOS (Se consultan los conocimientos esenciales de los componentes normativos)</p> <p>ASPECTOS DE LA ÉTICA PROFESIONAL (actitudes y valores exigidos para el desempeño del trabajador)</p> | | |
| | | |

III. Cómo hacer el planeamiento curricular

A partir del mapa de competencias (generales, específicas, básicas, ciudadanas..., las que haya definido se diligencia el tipo de módulo del cuadro que sigue)

| TIPO DE MÓDULO | MODULOS | UNIDADES DE APRENDIZAJE O DIDÁCTICA³⁷ |
|-----------------------|----------------|---|
| Ejemplo: específica | NCL | Elemento de competencia |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

³⁷ Para cada una se define: objetivo, resultado esperados de aprendizaje, tabla de saberes, actividad del docente, actividades del estudiante, duración de las actividades, estrategias d evaluación sumativa y formativa, evidencias del desempeño, conocimiento, producto

7. CONCLUSIONES

Hay bastante documentos sobre el tema de formación para el trabajo y desarrollo humano, que se han consolidado en libros, en Instituciones como El Sena, el MEN, la Secretaría de Educación, Cinterfor, Unesco y otras más que hay que saber cómo abordarla para integrarla a actividades profesionales, lo que conlleva tiempo, curiosidad y capacidad asociativa, como se muestra en el presente trabajo.

Las competencias laborales son un modelo de gestión normatizado que no solo facilita los procesos de formación sino que puede orientar procesos de evaluación, selección, desarrollo humano y organizacional.

De acuerdo a lo estudiado el plan formativo para una institución educativa o una empresa se basa en la selección de campos del conocimiento que aplican a las funciones laborales y sociales, haciendo de ésta manera que realmente la educación y el trabajo vayan alineados, dado que dichos programas deben diseñarse pensando en Clasificación Nacional de Ocupaciones.

NCL sobre las que se diseñan los módulos en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, tienen vigencia. Eso supone que de acuerdo a cómo evolucionan las necesidades y desafíos tanto globales como particulares de un sector por ejemplo y aún de una organización, se pueden actualizar los elementos de competencia, sus criterios de desempeño, saberes requeridos en términos de conocimientos y comprensiones, rangos de aplicación y evidencias del desempeño.

Para finalizar hay que reconocer que la normatividad propuesta a partir de competencias laborales marca una nueva era en la formación para el trabajo. Este nuevo enfoque está dirigido a obtener resultados, en donde las evidencias de aprendizaje son la clave para poder evaluar al estudiante. Este es un enfoque que apunta a desarrollar en el aprendiz la teoría y la práctica como un todo. No se forma bajo ideales o el “deber ser”, sino con el objetivo de desarrollar competencias.

8. BIBLIOGRAFIA

BERNAL, Cesar Augusto. Metodología de la investigación. Pearson Educación, 2006

MALDONADO, GARCÍA, Miguel ángel. Las competencias, su método y su genealogía. – pedagogía y didáctica para el trabajo-, Kimpres: Bogotá, 2006

Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe: Bogotá, 2006

----- . Formación integral y competencias. Ecoe: Bogotá, 2010

En internet:

BAYONA, Ferreira, Juan. Por una formación para el trabajo de calidad. Marzo 2008 En Internet: <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/por-una-formacion-para-el-trabajo-de-calidad.html>
Consultado en Octubre 2009

Catálogo de normas por abecedario. En internet: <http://observatorio.sena.edu.co/Doc/snft/Catalogo%20de%20Normas%20Vigentes.pdf>.

Catálogo de Titulaciones y Normas por mesa sectorial. En internet: http://observatorio.sena.edu.co/Doc/snft/Catalogo%20de%20Tit_Nor%20Vigentes.pdf

Certificación evaluación y normalización de competencias laborales. En internet: <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios/Certificación+evaluación+y+normalización+de+competencias+laborales/>

CINTERFOR. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. <http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-certi.pdf>

CORPOEDUCACION. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. En

http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-101815_archivo.pdf

Documento 6. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. En internet:
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157085_archivo_pdf.pdf

DIRECCION NACIONAL SENA. Evaluación, formación y Certificación. EN:
<http://www.sena.edu.co/Portal/Direcci%C3%B3n+General/Direcci%C3%B3n+del+Sistema+de+Formaci%C3%B3n+para+el+Trabajo/Evaluaci%C3%B3n-Certificaci%C3%B3n/www.sena.edu.co>

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL.
<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-156442.html>

Presentaciones de Power point entregadas en el curso de Formación para el trabajo y el desarrollo humano que se realizó con la Secretaría de Educación en Mayo de 2009

Aportes del Plan Nacional Decenal de Educación 2006 -2016 en Educación para el trabajo y el desarrollo humano. En internet:
http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/articles-183165_archivo_pdf.pdf
consultado Septiembre 2009

ANEXO No. DECRETO 4904 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2009 MEN.