

373.27
P65c
7L



Pontificia Universidad Javeriana
Facultad de Educación – Instituto de Desarrollo Humano

Instituto para la Investigación Educativa
y el Desarrollo Pedagógico – IDEP



000325

**CONTRIBUCIÓN DE LA EDUCACIÓN MEDIA AL
DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
GENERALES EN EL DISTRITO CAPITAL**

CONTRATO No. 35 DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2002

Informe Final

Presentado al

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Y

DESARROLLO PEDAGÓGICO

IDEP

Bogotá, Diciembre 12 de 2003

*Inventario IDEP
278*



80120/42

000787



CONTENIDO

1. Introducción
 - 1.1. Presentación del problema ✓
 - 1.2. Justificación ✓
2. Enfoque teórico General
 - 2.1. Enfoque de competencias ✓
 - 2.2. Competencias laborales ✓
 - 2.3. La acción mediada ✓
 - 2.4. La educación media ✓
 - 2.5. Acciones, instituciones educativas, y educación media ✓
3. Metodología General
 - 3.1. Descripción metodológica ✓
 - 3.2. Muestreo ✓
 - 3.3. Fases ✓
 - 3.3.1. Talleres globales
 - 3.3.2. Talleres focales
 - 3.3.3. Estudio de Profundización
4. Resultados de la exploración
 - 4.1. Fase I: Caracterización de las Instituciones Educativas ✓
 - 4.2. Fase II: Caracterización y tipologías institucionales ✓
 - 4.3. Estudios de profundización de Acciones Mediadas en tres instituciones educativas.
 - 4.3.1. Metodología estudios de profundización
 - 4.3.2. Profundización Colegio Salesiano Juan del Rizo ✓
 - 4.3.3. Profundización Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán ✓
 - 4.3.4. Profundización Colegio Distrital Kennedy. ✓
5. Bibliografía



6. Informe Financiero.



Introducción

1.1. Presentación del problema

En la actualidad, tal como se plantea en los términos de referencia que convocan el presente estudio, al interior de los diferentes países y sus sistemas educativos, han comenzado a circular preguntas alrededor del papel que desempeñan las instituciones educativas en la preparación de los estudiantes para abordar entornos laborales y el mundo del trabajo. Tal como es planteado en varios documentos, entre ellos el desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia ¹y el Departamento Norte Americano del Trabajo (U.S. Department of Labor) este estudio parte de la comprensión de que la función de las instituciones educativas trasciende al preparar a los estudiantes para ganarse la vida, en la medida que la educación se constituye en una preparación para la vida como totalidad².

Sin embargo, este estudio abarca solo lo concerniente a las contribuciones de las Instituciones Educativas para el desarrollo de aquello que les permiten desenvolverse de manera apropiada y productiva en espacios laborales. En esta medida la presente investigación recoge información alrededor de las competencias que le facilitan a un individuo desempeñarse y ejercer un trabajo de manera adecuada, independientemente de la especificidad técnica que este implique.

A pesar de que las discusiones alrededor de las competencias resulten aparentemente novedosas en los entornos educativos dicha problemática se ha abordado anterior mente, aunque no con las mismas connotaciones con las que se desarrolla en la actualidad. Mas aún, de manera conciente o no conciente, las instituciones educativas han venido desarrollando acciones que permiten desarrollar en sus estudiantes algunas de dichas competencias. Frente a esto surge la problemática que es núcleo de esta investigación: El Sistema Educativo Colombiano, y en particular sus Instituciones no especializadas en el desarrollo de competencias laborales no han sistematizado y formalizado de manera conciente las acciones que ejecutan y que permiten la formación competencias laborales.

La falta de conocimiento y claridad genera dificultad para tomar decisiones, generar estrategias, formular políticas orientadas al desarrollo de dichas competencias en todos los estudiantes involucrados en Instituciones cuyo P.E.I no está claramente

¹ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá

² The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000. pág i



orientado a la formación laboral. Sin embargo se presume que este tipo de instituciones, sí realizan algunas acciones que favorecen a dichas competencias, aunque no necesariamente al desarrollo de competencias específicas que permitan el desempeño en empleos puntuales.

Es así como la pregunta fundamental alrededor de la cual se construye el presente estudio es: *¿Qué hacen las instituciones educativas para desarrollar las competencias laborales generales en sus estudiantes?*. Responder dicho interrogante permitirá entender que tipo de acciones resultan pertinentes en el aula y la institución regular. Por otra parte permitirá identificar la manera como dichas acciones se desarrollan y las condiciones institucionales que las favorecen. En esa medida, se pretende proporcionar herramientas que permitan priorizar acciones educativas que configuren entornos de aprendizaje apropiados que preparen a los estudiantes para enfrentar los retos que el mundo del trabajo y la sociedad plantean en la actualidad.

Este estudio de carácter exploratorio permitirá plantear los derroteros para futuras investigaciones orientadas a desarrollar esta temática. Sus indagaciones darán prioridad al estudio de dichas acciones en educación media, siendo esta el momento crítico para la consolidación de dichas competencias, partiendo de la realidad Colombiana.

1.2. Justificación

Las nuevas realidades, acontecimientos y desarrollos legales, económicos, políticos, sociales y culturales, han planteado la necesidad de mejorar la cobertura y la calidad educativa. De esta manera se posibilita que tanto los niños, jóvenes y adultos puedan responder en forma dinámica y creativa a las exigencias del mundo contemporáneo³. Exigencias generadas los procesos de globalización, competitividad, regionalización, especialización, desarrollo tecnológico y mantenimiento del medio ambiente y estén en condiciones a las nuevas situaciones políticas, económico, sociales, culturales, ambientales y espirituales de la nación.

Se observa un cambio fundamental en las formas de organización y producción en el mundo contemporáneo: de una economía mundial basada en la explotación de recursos naturales y en la industria manufacturera se ha pasado a una economía basada en el valor del conocimiento, la información, la innovación y el talento humano⁴. Situación que en Colombia resulta más compleja, al encontrarse sincréticamente economías centradas en el valor de los recursos naturales, en los

³ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá

⁴ Toffler A, (1993) *La tercera ola*. Barcelona: Plaza y Janes



medios de producción y en la producción de conocimiento. Este sincretismo plantea un reto adicional al sistema educativo Colombiano y es la necesidad de formar personas capaces de hacer de esa relación sincrética una relación sinérgica, donde los diferentes modos económicos se retroalimentan en función del desarrollo y crecimiento de la nación.

Hoy en día la única manera confiable de lograr un posicionamiento de organizaciones sociales, empresas y centros de formación, es desarrollar la conciencia, la identidad, la pertinencia, el compromiso y la solidaridad respetando el derecho de igualdad y libertad de las personas, desde una perspectiva ética y política. Para esto, las instituciones de educación básica y media deben desarrollar competencias laborales en sus estudiantes para producir bienes, productos y servicios que permitan un desempeño eficiente y competente cuando se vinculen al mundo del trabajo o deseen continuar sus estudios⁵.

En Colombia, en donde se están viviendo cambios para ajustarse a los nuevos modelos de eficiencia y competitividad, se está buscando que el sistema educativo brinde a los jóvenes mejores herramientas que les permita ser competitivos, creativos y generadores de nuevas alternativas personales y sociales⁶. Esta nueva cultura educativa requiere cimentar sus bases en el gran potencial humano orientada hacia la creación de una pronta y efectiva respuesta a las necesidades sociales y económicas de la nación, así como a la posibilidad de crecimiento personal de los ciudadanos..

A la educación, en cuanto responsable de la formación del recurso humano de una nación, le corresponde preparar a la población especialmente joven, de manera que se convierta en parte activa y dinámica en el desarrollo económico y social del país. Mas aun cuando este reto supone, no solo preparar al estudiante para responder a las necesidades del entorno laboral, sino también a configurarlo. Se espera que el estudiante en un futuro esté en capacidad no solo de desempeñarse de manera apropiada como trabajador, sino también que sea capaz de generar y emprender sus propios proyectos laborales. "La formación de competencias laborales impone el desafío de desarrollar habilidades, actitudes, valores y disposiciones que permitan a

⁵ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991b) Identifying and describing the skills required by work: A SCANS Report for America 2000. pág 5

⁶ Corpoeducación (2003) Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado de los trabajadores. Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de políticas para la educación media 2003-2006 Bogotá



los jóvenes comprender la lógica y los referentes de la vida productiva y asumir los comportamientos deseables en un ambiente laboral”⁷.

Esta responsabilidad del sector educativo implica un cambio de concepción y unas nuevas formas y estrategias de intervención que permitan flexibilizar las propuestas pedagógicas y plantear políticas para la formación de la población teniendo en cuenta nuevas modalidades, tecnologías y contenidos que respondan los nuevos paradigmas del desarrollo. “Por ello, la formación de estas competencias será deliberada, sistemática y organizada, de modo tal que pueda ser evaluada para introducir mejoras y cambios que aseguren los resultados esperados en los estudiantes”⁸.

Si bien la respuesta a la inclusión de las competencias laborales en la sociedad actual debe ser asumida por el sistema educativo en su totalidad, la educación media debe asumir de manera particularmente rigurosa su abordaje en razón a que un porcentaje significativo de los estudiantes que egresan de la educación media entran durante este proceso o al culminarlo directamente al sistema laboral sin hacer paso por instituciones de educación superior. En esa medida, partiendo de la idea que es responsabilidad del sistema educativo es preparar al estudiante para la vida y el trabajo, en la educación media es aun más prioritario desarrollar y consolidar las competencias necesarias para que sus egresados se desempeñen de manera productiva y competitiva en el trabajo. Por tanto se vuelve urgente el identificar y sistematizar estrategias y acciones que puedan ser implementadas por las instituciones educativas y que contribuyan al desarrollo de dichas competencias.

En este propósito, se deben definir las áreas que deben ser implementadas o fortalecidas en las instituciones educativas y precisar aquellas acciones en las cuales se deben invertir recursos económicos, tecnológicos, humanos y materiales, las cuales deben surgir como resultado de estudios de investigación sistemáticos y confiables sobre las políticas y las prácticas que sirvan de fundamento para la toma de decisiones. La presente investigación pretende hacer contribuciones significativas en esta área, aportando alternativas de abordaje de la problemática y generando derroteros para futuros estudios en esta área que permitan responder a interrogantes como ¿Dónde esta hoy la Educación Media en relación con la formación para el desarrollo de competencias laborales que permitan a los jóvenes ser competentes y competitivos? ¿Hacia dónde va y cuales serian las propuestas alternativas en la

⁷ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá Pág 9.

⁸ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá Pág. 10.



Educación Media? ¿Cuál es el papel que desempeña la educación como estrategia fundamental para lograr el cambio y el desarrollo personal y laboral de los jóvenes?



2. Modelo teórico

2.1. Enfoque de Competencias

Si bien existe hoy en día un sorprendente consenso en relación con las grandes necesidades de la educación del tercer milenio y la propuesta del modelo de competencias se ha generalizado a nivel mundial, no existe una clara definición o acuerdo sobre lo que este concepto significa. Por el contrario, se trata de una categoría compleja que se escapa a una simple definición y que, además, ha tenido un complejo proceso de recontextualización y una lenta inserción en los medios educativos en el mundo. En este sentido la referencia a Noam Chomsky⁹ es obligada, pues, como es bien conocido, a este autor se le atribuye la introducción de este concepto que posteriormente tuvo resonancia en otras áreas del conocimiento como la educación, en donde se han fortalecido las investigaciones sobre modelos de construcción del pensamiento, sobre las teorías del aprendizaje, sobre diseño curricular, la didáctica y otros aspectos relacionados con las ciencias de la educación. La reflexión señalada abre el universo de la competencia lingüística y propone un acercamiento más dinámico en el desarrollo y la formación de las competencias sociales en el ámbito de la educación y la formación profesional¹⁰.

Chomsky, hacia finales de la década de 1950, introduce la noción de competencia para explicar el carácter creativo o genérico del lenguaje y para dar cuenta de la facilidad con la que el niño se apropia de este sistema y de la gramática particular, Refiriéndose a la aparición del lenguaje como un acontecer misterioso que carece de la evidencia de un saber anterior que lo explique, propone un modelo de funcionamiento lingüístico basado en el conocimiento que los hablantes poseen sobre la lengua, señalando que este fenómeno proviene de la especialización de un contexto más abstracto: la gramática universal o dispositivo para la adquisición del lenguaje que el autor interpreta como un conocimiento de las reglas o principios abstractos que regulan todo el sistema lingüístico que está representado en la mente de los hablantes y que es particularmente innato en el sentido que no deriva totalmente de la experiencia.

El concepto de competencia en el ámbito lingüístico, entendido como la disposición del hombre para aprender una lengua, hablarla y avanzar en su perfección, tiene los siguientes alcances:

⁹ Chomsky Noam.(1998) El Lenguaje y el conocimiento inconsciente: Reglas y Representaciones. México: FCE , Pág. 45-47.

¹⁰ Maldonado, M (2002) Las competencias una opción de vida. ECO Ediciones Pág. 19 a 22



- o “La competencia es el conocimiento teórico de la lengua; la actuación es el uso real de la lengua en la cotidianidad”.
- o “Toda persona que aprende una lengua, aprende un conjunto de reglas con las cuales relaciona sonidos y significados; dicho de otra manera, adquiere una competencia de la que se vale para producir y entender el habla”.
- o “El niño, es capaz de expresar su capacidad creativa cuando pone en funcionamiento el aspecto creador del lenguaje”¹¹.

Desde esta perspectiva, que deriva posteriormente en conceptos como “competencia comunicativa” o “competencia textual”, se desprenden tres rasgos esenciales del concepto de competencia¹²:

- o Se trata de un conocimiento especializado o de carácter específico.
- o Es un conocimiento explícito en la práctica o de carácter no declarativo que se expresa en un saber hacer.
- o Deriva solo parcialmente de un proceso de aprendizaje, aún cuando requiere de la experiencia social y cultural.

D.Hymes¹³ Introduce la idea de competencia comunicativa para reconocer el papel fundamental que tienen los elementos de comunicación en la actuación lingüística. En este sentido se afianzan los planteamientos de Vigotsky acerca del papel que juegan las llamadas mediaciones culturales en el carácter situado o contextual de la actividad lingüística. Para este autor, el desarrollo cognitivo no se explica únicamente a partir del despliegue de mecanismos internos de funcionamiento, sino por el impacto del mundo social y cultural del sujeto en su actividad psicológica.

Gardner¹⁴ por su parte, para interpretar el ámbito de la cognición humana plantea como punto esencial el concepto de inteligencia como la capacidad de resolver problemas o de crear productos desde los ambientes culturales, pero asumiendo que los seres humanos son capaces de un amplio número de competencias simbólicas cuyo alcance se extiende mucho más allá de la lógica.

Los dos aportes mencionados, conducen a una definición de competencia como un proceso que parte de lo intuitivo, lo simbólico, lo notacional y lo formal

¹¹ Chomsky, N (1967) Semántica y Sintaxis en la Lingüística transformativa. Mexico. Alianza Editorial

¹² Bogoya Maldonado D. Proyecto sobre evaluación de competencias. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del taller sobre evaluación de competencias básicas. Bogotá, 1999.

¹³ Torrado Pacheco. Proyecto sobre evaluación de competencias. Taller U. Nacional. Bogotá pp.19

¹⁴ Gardner H (1997) Estructuras de la Mente: La teoría de las inteligencias Múltiples. Mexico: Fondo de Cultura Económico



conceptual. Se trata de diversas formas de acceso al conocimiento reguladas por el fortalecimiento de diversas competencias en contexto.

Estas consideraciones han permitido a otras disciplinas como la pedagogía, la psicología y la antropología profundizar este concepto utilizando las siguientes definiciones como punto de partida:

- La competencia es una disposición para...
- Es una disposición inherente al hombre...
- Está arraigada en el conocimiento de reglas...
- Su complemento es la actuación...

En consecuencia, al aporte del concepto de competencias en la prácticas educativas se refiere fundamentalmente a que los aprendizajes están ligados a situaciones concretas, no como efecto de un aprendizaje tradicional, sino como un aprendizaje en donde se acrecientan las capacidades humanas mediante el desarrollo integrado de las dimensiones cognoscitivas de la personalidad¹⁵, que se concretiza en actos sociales, en contextos determinados donde la acción está condicionada por reglas operantes y mediada por instrumentos propios del mismo contexto.

A partir de estas aproximaciones al concepto de competencias se han desarrollado fundamentalmente dos enfoques pedagógicos, no necesariamente opuestos y contradictorios: una ligada al hacer que se hace visible a través de los desempeños y otra relacionada con el ser, que va mas allá del ámbito de la escuela y se refiere a las vivencias del estudiante y a su forma de estar en el mundo.

En el primer enfoque, la competencia es vista mas allá de la memorización y la rutina, como una potencialidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar una solución y para controlar y posicionarse de ésta. En este caso, se requiere la mediación de unos desempeños para poder explorarla.¹⁶

En el segundo enfoque, la noción de competencia implica una comprensión de temas con una clara significación y un sentido para el sujeto. Se busca un conocimiento ubicado mas allá de un mero requerimiento curricular, un conocimiento

¹⁵ Cruz Baranda Silvia. Serie formación de formadores II: Una explicación didáctica a la formación de competencias. Bogotá, 2000.

¹⁶ Bogoya Maldonado D. Proyecto sobre evaluación de competencias. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del taller sobre evaluación de competencias básicas. Bogotá,



que se integre a las vivencias del estudiante¹⁷. Un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorecen una mejor actuación frente a su vida inmerso en un contexto determinado, así, lo que se busca es el desarrollo de competencias que den poder al individuo para mejorar su calidad de vida¹⁸.

A manera de conclusión sobre los alcances del enfoque de competencias aplicado al ámbito educativo, y tratando de proponer un enfoque integrador, retomando las palabras de Silvia Cruz, una educación que genere y sea base de ese espíritu nuevo debe tener en cuenta los tres pilares que proporcionan los elementos básicos para aprender a vivir juntos: aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a ser¹⁹.

Un aspecto importante que implican los enfoques pedagógicos abordados, tiene que ver con la relación entre competencia y desempeño, ya que si la competencia es una capacidad o potencial de utilizar un conocimiento (saber hacer) en múltiples situaciones individuales y sociales (contexto), por su carácter abstracto, solo se hacen visibles en las actuaciones de la vida, en los desempeños de las personas frente a los problemas que les plantea la realidad y la vida cotidiana.

Lo que diferencia los desempeños de las demás acciones de la cotidianidad, es el carácter de eficiencia que se pone en juego en algunos de los comportamientos humanos. Hablar de competencias es asumirlas como repertorios de comportamientos que algunas personas manejan mejor que otras o sistemas de conocimientos declaratorios (qué), condicionales (cuándo, por qué) y procedimentales (cómo), organizados de tal forma que permitan tener ejecuciones eficaces. Es un saber validado y ejercitado que se usa ajustado a una acción y que pone en juego conocimientos, habilidades y experiencias pertinentes e interrelacionadas.

Otro componente esencial de la noción de competencia se refiere a su carácter de unidad, entendido no como la suma agregada de elementos dispersos, sino como un punto de convergencia de acciones con sentido, límites y alcances. Así la competencia se puede entender como un continuo en el que los individuos van desarrollándose en términos de autonomía y en la que no se privilegia el saber, ni el saber-hacer, sino su importancia relativa, en función de una situación dada.

¹⁷ Vinent Solsona, M. Lenguaje y Competencias. Universidad Nacional de Colombia. Memorias sobre el taller de evaluación de competencias básicas. Bogotá. 1999.

¹⁸ Chevez Urcuyo, M. Las competencias en la educación para el trabajo. Seminario para formación profesional y empleo. México D.F.. 1998.

¹⁹ Cruz Baranda Silvia. Serie formación de formadores II: Una explicación didáctica a la formación de competencias. Bogotá, 2000, pp.19.



En el marco de las políticas nacionales, el sistema educativo se compromete con tres tipos de competencias: las básicas, las ciudadanas y las laborales²⁰, las cuales se desarrollan a través del paso por el sistema de educación formal. Las competencias básicas y ciudadanas se abordarían desde todos los niveles educativos (básica primaria, básica secundaria, media académica y media técnica). Las competencias laborales se desarrollarían en educación básica secundaria y en educación media (tanto académica como técnica).

En términos de las competencias laborales, el Ministerio de Educación plantea dos tipos de competencias, las laborales generales y las específicas²¹. “Las primeras son requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tiene el carácter de ser transferibles y genéricas... A su vez, las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de de una ocupación específica”²².

Esta investigación concentrará sus esfuerzos en las competencias laborales generales y le limitarán las indagaciones a instituciones que ofrecen educación media académica, dado que éstas a pesar de tener como objetivos el desarrollo de competencias laborales en la actualidad no cuentan con las suficientes herramientas que les permitan abordar el reto de cualificar a sus estudiantes para responder a los requerimientos del entorno laboral²³.

2.2. Competencias Laborales Generales

Se concibe la competencia laboral como el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente en el mundo del trabajo. Las competencias laborales “son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad de generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización y negocio”²⁴. Estas

²⁰ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá Pág. 4-5

²¹ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá Pág. 6-7

²² Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá Pág. 6-7

²³ IDEP (2002) Términos de Referencias para la realización de una investigación sobre la contribución de la educación básica secundaria y media al desarrollo de competencias laborales en el Distrito Capital. Bogotá

²⁴ Corpoeducación (2003) Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado de los trabajadores. Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del convenio con el Ministerio de



competencias parten de la existencia de una predisposición en los seres humanos hacia el trabajo como un espacio de crecimiento psicológico y personal²⁵, y como un espacio que posibilita la transformación de entorno y la generación de productos para el bienestar social²⁶.

El concepto de competencia laboral es traído del sistema productivo, al sistema educativo en los años ochenta. Surge a partir de las preocupaciones de los diferentes estados frente a la capacidad de sus ciudadanos a responder frente a los cambios generados por procesos económicos y políticos propios de la sociedad del conocimiento y generados por procesos como la globalización y transformación de los medios de producción²⁷. De esta manera "Los organismos internacionales como la UNESCO, la Organización Internacional del trabajo (OIT), la Organización de Estados Interamericanos para la Organización la Cultura y la Ciencia(OEI) vienen proporcionado estudios y publicaciones, sobre el tema de las competencias laborales y su formación, llamando la atención de los gobiernos de los países miembros de estas instituciones sobre la formulación de políticas orientadas a la necesidad de preparar las nuevas generaciones para una realidad laboral compleja en lo social y lo tecnológico"²⁸.

En la siguiente tabla pueden observarse algunos ejemplos estudios desarrollados alrededor de la temática de las competencias laborales tanto a nivel nacional como internacional.

Año	Documento	Institución/Autor
1991	What work requires of school: A SCANS Report for America 2000	The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor
1998	Diagnóstico de la formación para el trabajo en Colombia	Jaime Ramírez Guerrero
1998	Alianzas estratégicas Estado- empresas para la formación profesional	Eduardo Martínez Espinoza

Educación Nacional para la definición de lineamientos de políticas para la educación media 2003-2006
Bogotá Pág. 4

²⁵ Vigotsky L (1989) El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona: Crítica

²⁶ IDEP (2002) Términos de Referencias para la realización de una investigación sobre la contribución de la educación básica secundaria y media al desarrollo de competencias laborales en el Distrito Capital. Bogotá

²⁷ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991b) Identifying and describing the skills required by work: A SCANS Report for America 2000 Pág. 2

²⁸ IDEP (2002) Términos de Referencias para la realización de una investigación sobre la contribución de la educación básica secundaria y media al desarrollo de competencias laborales en el Distrito Capital. Bogotá Pág. 3





1998	Educación básica y competencias laborales. En: Lo público y lo privado en la formación para el trabajo	María de Ibarrola
2001	Estado del Arte de las competencias básicas o esenciales.	SENA - Corpoeducación.
2002	Un balance de las competencias laborales Emergentes	Corpoeducación – Universidad de Antioquia
2003	Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral	Sena

Como punto de partida para la caracterización de las competencias laborales, se utilizó el estudio desarrollado SCANS desarrollado en 1991 en Norte América. Las categorías arrojadas por dicho estudio sirvieron de anclaje para la construcción del modelo teórico que orienta nuestra investigación.

2.2.1. Competencias laborales generales y el estudio de SCANS²⁹

El estudio de competencias laborales generales desarrollado por The secretary's comisión on achieving necessary skills de U.S. Department of Labor. Este estudio surge de la preocupación de estado frente a los cambios en los sistemas económicos y en los espacios laborales.

Esta investigación invirtió doce meses de trabajo discutiendo tanto con empresarios, trabajadores, académicos, profesores, entre otros cuales eran las habilidades requeridas por los ciudadanos para responder a los cambios en la realidad laboral norteamericana³⁰. De esta manera analizaron dichas competencias en cinco escenarios laborales diferentes como el industrial, el de salud y servicios, el de ventas, oficina y servicios alimenticios³¹. Basados en el análisis de cada uno de los anteriores espacios laborales, procedieron a identificar aquellas habilidades transversales que fueran básicas para el desempeño competente en cualquiera de los cinco escenarios.

A partir de este análisis encontraron tres elementos que fundamentan el desarrollo de las competencias laborales y cinco competencias laborales básicas. Los tres

²⁹ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000

³⁰ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000 6

³¹ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991b) Identifying and describing the skills required by work: A SCANS Report for America 2000 Pág. 4





elementos hacen referencia a habilidades básicas (leer, escribir, hablar, escuchar) a procesos superiores de pensamiento (pensamiento creativo, toma de decisiones, resolución de problemas) y características de personalidad (responsabilidad, autoestima, honestidad)³². Algunos de estos elementos forman parte de lo que en nuestro sistema educativo se identifica como competencias básicas. Esto nos permitiría plantear como hipótesis para nuestra investigación, que el desarrollo de competencias básicas se puede constituir en una condición de posibilidad para el desarrollo de las competencias laborales, por tanto no deben ser abordadas de manera independiente por las instituciones educativas sino de manera integral.

El estudio identifica cinco competencias básicas que son utilizadas de manera sinérgica por el individuo para poder desempeñarse apropiadamente en entornos laborales.

Competencia	Descripción
RECURSOS	Saber organizar, planificar y asignar tiempo, dinero, materiales y recursos humanos.
CAPACIDADES INTERPERSONALES	Poder trabajar con otros participando en equipos, enseñarles, servir al cliente, conducir, negociar y trabajar con gente de distintos orígenes sociales
INFORMACIÓN	Adquirir y evaluar información, organizar y mantener archivos, interpretar y comunicar, y usar computadoras para procesar información.
SISTEMAS	Entender de sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, pueden monitorear, corregir y diseñar y mejorar los sistemas.
TECNOLOGÍA	Poder seleccionar equipos y herramientas, aplicar tecnologías a tareas específicas y mantener y solucionar problemas de los equipos.

La virtud que presenta dicha clasificación es que discrimina claramente en categorías los saberes-hacer necesarios para desempeñarse en espacios laborales. Sin embargo, el estudio presenta una debilidad como categoría de análisis para las instituciones abordadas en la presente investigación, dado que esta formulado bajo los supuestos del ambiente laboral norte americano. En esa medida no pueden ser transferidos directamente al análisis del contexto colombiano. Sin embargo, esta transferencia es posible de realizar si las categorías son ajustadas a la luz de investigaciones análogas desarrolladas en nuestro país. Por esta razón, se abordó el

³² The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000 Pág 14





análisis de la investigación desarrollada en el año 2002 en Colombia por Corpoeducación y la Universidad de Antioquia: Un balance de las competencias laborales emergentes.

2.2.2. Competencias laborales³³ emergentes y SCANS

La construcción de la concepción de competencia nos ha conducido a encontrar puntos de convergencia entre las categorías de SCANS y los desempeños exigidos por los empresarios colombianos identificados por el estudio de Corpoeducación³⁴, como referentes de las actividades que realizan las instituciones educativas para fortalecerlos, sea en el aula o a nivel institucional.

El estudio de empleabilidad construye un modelo en el cual se identifican categorías que agrupan desempeños y que a su vez son agrupadas en categorías de orden superior. En el nivel superior el estudio resalta tres grandes categorías: competencias intelectuales, condiciones de eficiencia y competencias laborales generales.³⁵ Cada una de estas categorías comprende un conjunto de competencias o características del estudiante, y a su vez cada una de estas está expresada por un conjunto de desempeños que las operacionalizan. En la siguiente tabla se observa las categorías trabajadas por SCANS.³⁶

COMPETENCIAS	SUB COMPETENCIAS
Competencias Intelectuales	Lectura, escritura, escuchar, hablar, idioma extranjero, matemáticas, inteligencia personal
Condiciones de eficiencia	Recursos cognitivos, atributos de personalidad, comunicación
Competencias laborales generales	Competencias proyectivas, resolución de conflicto, orientación al servicio, trabajo en equipo

Con el fin de adaptar las categorías de SCANS y construir indicadores observables de dichas competencias, se procedió a hacer análisis comparativo de las dos clasificaciones. En general se encontró que la gran mayoría de las subcompetencias dentro de las competencias intelectuales y de eficiencia hacían referencia a los tres

³³ Corpoeducación, Un balance de las competencias laborales emergentes, Proyecto Corpoeducación / Universidad de Antioquia. 2002.

³⁴ Corpoeducación, Un balance de las competencias laborales emergentes, Proyecto Corpoeducación / Universidad de Antioquia. 2002.

³⁵ Corpoeducación, Un balance de las competencias laborales emergentes, Proyecto Corpoeducación / Universidad de Antioquia. 2002. Pág 6

³⁶ Para un estudio mas detallado de las categorías y sus desempeños se recomienda acudir directamente al anexo 1 del resumen ejecutivo de la investigación aquí citada.



elementos fundamentales planteados por SCANS. De esta misma forma las sub-competencias ubicadas dentro de la categoría competencias laborales generales, hacían referencia a la misma categoría en SCANS.

Se procedió entonces a organizar y adaptar los desempeños a las categorías, de manera que a partir de ellas fuera posible construir los instrumentos de recolección de información utilizados en las diferentes fases de la investigación y para construir el modelo de acciones emprendidas por las Instituciones Educativas para el desarrollo de dichas competencias. En el anexo 1 muestra el producto de la comparación de SCANS con el estudio de Corpoeducación y la Universidad de Antioquia.

Una vez construido el modelo de análisis de las competencias laborales generales, surge la pregunta alrededor de las acciones que desarrollan las instituciones educativas y que permiten el desarrollo de dichas competencias.

2.3. La acción mediada

2.3.1. Generalidades

Como se planteó anteriormente el movimiento mundial actual acerca de las competencias en el ámbito empresarial y de formación para el trabajo, hace que las Instituciones Educativas enfrenten el reto del desarrollo de competencias básicas y/o laborales generales, lo que les plantea interrogantes acerca de la forma y las acciones más pertinentes para el fortalecimiento de dichas competencias en sus estudiantes. En consecuencia, la pregunta de las instituciones se centra en la el problema del desarrollo y apropiación de dichas competencias.

Existen múltiples alternativas de abordaje frente a este problema, algunas centradas en la didáctica, otras centradas en los procesos de apropiación del individuo y otras centradas en la construcción de sentidos alrededor de la acción institucional y del estudiante.³⁷ La postura asumida en la presente investigación para avanzar frente al problema de investigación sugiere un análisis socio-cultural que relacione los procesos cognitivos con el contexto cultural, institucional e histórico³⁸ para, de esta manera responder a la pregunta que la convoca. El análisis socio-cultural está centrado en algunas tesis fundamentales que operan como marco general del modelo teórico abordado en la investigación.

Una primera tesis desde el modelo socio-cultural es que los procesos psicológicos superiores, como es el caso de las competencias, son de origen histórico

³⁷ Carbonel, J.(2000)Pedagogías del siglo XX. Barcelona : Cisspraxis,

³⁸ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE





social³⁹. En otras palabras, “desde el punto de vista del enfoque socio-cultural, los procesos psicológicos son concebidos como el resultado de la interacción mutua entre el individuo y la cultura⁴⁰. En esa medida es fundamental indagar en la investigación sobre los elementos contextuales dentro de los cuales se desarrollan las prácticas educativas que generan el desarrollo de competencias laborales. Por otra parte es importante entender las maneras en que las interacciones de los diferentes actores sociales regulan dicho proceso.

Una segunda tesis es que los instrumentos de mediación, cumplen un papel central en la constitución de los procesos psicológicos superiores⁴¹ (competencias) dado que las funciones mentales están mediadas por herramientas y signos culturales⁴². En otras palabras, que aquellas herramientas, tanto semióticas como materiales, utilizadas para facilitar el desarrollo de aprendizajes, se constituyen en objeto fundamental de análisis para la comprensión del desarrollo de las competencias laborales.

Finalmente, una tercera tesis es que el estudio de los procesos psicológicos superiores (competencias), debe abordarse desde una perspectiva genética⁴³, entendiendo el origen del fenómeno y su desarrollo⁴⁴. En otras palabras es importante entender la manera en que estos se interiorizan, al ser dominados y apropiados por los individuos.

Tanto el documento de SCANS⁴⁵, como el Ministerio de Educación Nacional⁴⁶ plantean que la formación de las competencias laborales se realiza en contexto, de manera transversal a las áreas académicas y alrededor de los Proyectos Educativos Institucionales. En esa medida su desarrollo no dependería necesariamente de la existencia de una asignatura particular que las desarrollara. Es así como se vuelve

³⁹ Baquero R. (2000) Vigotsky y el aprendizaje Escolar Buenos Aires: AIQUE pág 31

⁴⁰ Martínez, M. (1999) El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo de la educación. Revista electrónica de Investigación Educativa 1 (1) Pág. 18 Tomada el 20 de Agosto de <http://redie.ens.uabc.mx/vol1no1/contenido-mtzrod.html>

⁴¹ Baquero R. (2000) Vigotsky y el aprendizaje Escolar Buenos Aires: AIQUE pág 31

⁴² Martínez, M. (1999) El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo de la educación. Revista electrónica de Investigación Educativa 1 (1) Pág. 17 Tomada el 20 de Agosto de <http://redie.ens.uabc.mx/vol1no1/contenido-mtzrod.html>

⁴³ Baquero R. (2000) Vigotsky y el aprendizaje Escolar Buenos Aires: AIQUE pág 32

⁴⁴ Martínez, M. (1999) El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo de la educación. Revista electrónica de Investigación Educativa 1 (1) Pág. 17 Tomada el 20 de Agosto de <http://redie.ens.uabc.mx/vol1no1/contenido-mtzrod.html>

⁴⁵ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000. pág 31 [Documento disponible en Internet www.dol.gov.]

⁴⁶ Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá



importante entender las acciones que se realizan en el contexto escolar cotidianamente, pues estas son oportunidades de aprendizaje que permiten desarrollar competencias que se utilizan de manera análoga en todos los entornos laborales.

Abordar la investigación desde una perspectiva socio-histórica es coherente con dichos planteamientos y proporciona un modelo de análisis dinámico y complejo que permitiría abordar de manera sistemática la pregunta nuclear de esta investigación: *¿Qué hacen las instituciones educativas para desarrollar las competencias laborales generales en sus estudiantes?*. El abordaje se hará desde el *hacer*, partiendo del concepto de acciones mediadas (AM) ⁴⁷, entendiéndolas como aquellas acciones en las que un agente (institución o docente) facilita y favorece el dominio y la apropiación de herramientas culturales, entendiendo que las competencias laborales generales son en sí mismas una herramienta cultural.

2.3.2. La acción mediada

La pertinencia del abordaje de las acciones mediadas en el contexto educativo implica la comprensión de dos tipos de aprendizajes básicos. Uno directo, desarrollado por el individuo a través de la exposición directa con la realidad y las experiencias que estas conllevan⁴⁸, que no requiere de Instituciones Educativas, sino de espacios en donde las vivencias ocurren con estímulos ambientales que condicionan el aprendizaje. El segundo tipo se produce en una situación de aprendizaje mediado por un sujeto más capacitado, que se sitúa entre el entorno y el estudiante, y que actúa facilitando los procesos de apropiación de los aprendizajes. Este mediador cataliza el proceso por cuanto provoca condiciones, a través de sus acciones e interacciones, con el estudiante, que favorecen su desarrollo⁴⁹.

Si bien es innegable que algunas de las competencias laborales se pueden desarrollar por aprendizaje directo, esto solo ocurrirá si los estudiantes son expuestos a las experiencias apropiadas. En esa medida, las IE pueden proveer a los estudiantes de oportunidades estructuradas que faciliten la adquisición de dichas competencias,⁵⁰ no dejando al azar la apropiación de aquellas habilidades que necesita el estudiante para ser competente en cualquier entorno laboral. Por esta razón, la comprensión de las acciones realizadas por las instituciones (acciones mediadas) permitirá la

⁴⁷Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá

⁴⁸ Kozulin A(2000) *Instrumentos Psicológicos*. Barcelona

⁴⁹ Caldero, M. (1995) *Modificación de la Inteligencia*. Madrid: Piramide

⁵⁰ The secretary's comisión on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000. pág 30 [Documento disponible en Internet www.oea.org.]



comprensión de los aprendizajes mediados que resultan en la generación de competencias laborales.

2.3.3. Elementos involucrados en la Acción Mediada

Abordar las acciones mediadas implica la comprensión de las acciones humanas desde perspectivas múltiples, entendiendo la relación dialéctica entre ellas. Desde la perspectiva de Burke⁵¹ toda acción humana involucra cinco elementos: el acto, la escena, los agentes, la agencia y el propósito. El acto, entendido como lo que sucedió, ya sea en pensamiento o en los hechos, es decir las acciones; la escena, que hace referencia al trasfondo del acto, en otras palabras al contexto; las personas que realizan el acto, denominadas agentes; las agencias o herramientas que se utilizaron y finalmente; el último elemento involucrado es el propósito de dicha acción. Estos cinco elementos se constituyen en unidades de análisis de las acciones realizadas en la institución, que nos permite entender las acciones educativas como eventos dinámicos, enmarcados en un contexto y cuyos elementos mantienen una relación sinérgica.

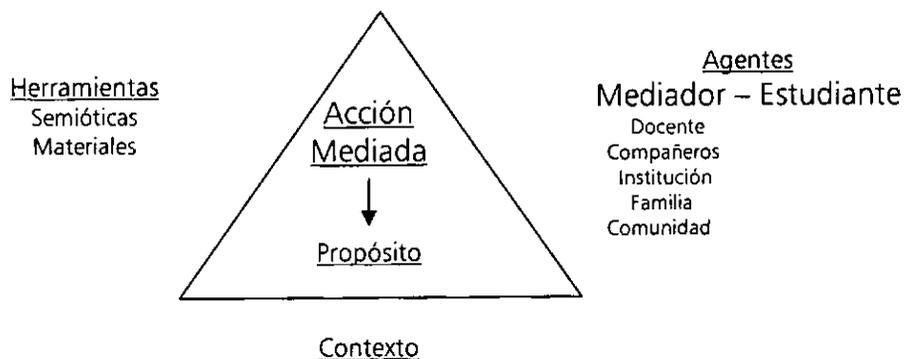


Figura 1. Elementos de la Acción Mediada
Socio-cultural

Desarrollando estos elementos básicos de la pentada de Burke (figura 1). El acto hace referencia a la acción mediada, es decir, a toda estrategia desarrollada en la institución educativa orientada al desarrollo de competencias laborales. Ejemplos de acciones mediadas son el trabajo por proyecto, los encuentros estudiantiles, los grupos deportivos, entre otras múltiples acciones que se desarrollan a diario en la institución.

La escena hace referencia al contexto en el cual se desarrollan las acciones educativas y los elementos contextuales involucrados en ellas. En una IE entran en

⁵¹ Burke en Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE



juego como mínimo tres contextos. Primero, el contexto de aula determinado por los ambientes de aprendizaje construidos por el docente. Segundo, el contexto institucional, determinado por las condiciones generadas en la IE, como por ejemplo el clima de servicio, el estímulo al trabajo cooperativo, entre otros. Finalmente, el contexto socio histórico del individuo, el cual incluye su historia familiar y sus características socioeconómicas, entre otras.

Los agentes son aquellos individuos o colectivos, involucrados en la acción y que son susceptibles de otorgar significado e intencionalidad a la acción educativa. En el marco de la investigación abordaremos fundamentalmente tres grupos de agentes, los estudiantes (sobre quien recaen las acciones mediadas), los docentes (quienes generan las acciones mediadas propias del aula), los directivos docentes (quienes generan acciones mediadas institucionales y facilitan las condiciones institucionales). Aunque es posible identificar otros agentes catalizadores de los procesos de aprendizaje como la comunidad o la familia, no se consideró abordarlos en esta primera exploración de la temática, dado la naturaleza exploratoria de la presente investigación.

La agencia o herramientas de mediación, son aquellos instrumentos utilizados, tanto semióticos como materiales que permiten la apropiación de las competencias. En este caso los recursos propios de la escuela, la información verbal, los conocimientos, las actividades que componen las acciones, se constituyen en las agencias o herramientas de mediación utilizadas por los agentes para facilitar el aprendizaje.

Finalmente, el último elemento nuclear de la acción mediada es el propósito vinculado a esta, que hace referencia a los objetivos e intenciones que guían y determinan la acción. Este elemento es fácilmente observable en los proyectos educativos institucionales de la institución educativa o en los documentos de planeación de los docentes.

Dentro de esa lógica estos cinco elementos que entran en juego para comprender las acciones mediadas realizadas en las IEs se constituyen en unidades de análisis de las acciones que realizan las instituciones educativas. En el siguiente cuadro se observan cada una de estas dimensiones y las preguntas que alrededor serán abordadas en las diferentes fases de la investigación.

Unidad	Pregunta
Acciones	¿Qué acciones se desarrollan en las IEs que contribuyen al desarrollo de competencias laborales?
Propósitos	¿Con qué propósito se desarrollan dichas actividades? ¿Qué



	sentido tiene para las instituciones dichas actividades?
Agentes	¿Qué agentes y de que manera están involucrados en el desarrollo de competencias laborales?
Herramientas	¿Cuáles son las herramientas indispensables y más apropiadas para el desarrollo de dichas acciones?
Contexto	¿Qué condiciones institucionales son necesarias para el desarrollo de las acciones mediadas?

2.3.4. Propiedades de las acciones mediadas

La relación entre los anteriores elementos está determinada por un conjunto de propiedades que funcionan de una manera dinámica y que explican como se desarrollan e interactúan cada uno de los elementos entre si para determinar el resultado de las acciones mediadas⁵².

El primer principio hace referencia a que el estudio de la acción mediada no puede reducirse a la observación de los agentes o de las herramientas que se usan, sino en las relaciones que se producen., Tal como plantea Wertsch⁵³, entre agentes y herramientas hay una tensión irreductible. En esa medida al investigar las acciones mediadas es importante analizar la forma en que los agentes se relacionan con las herramientas utilizadas en el proceso de mediación.

El segundo principio plantea la naturaleza de las herramientas de mediación, las cuales cuentan con una dimensión material y una dimensión semiótica⁵⁴. Algunas herramientas como por ejemplo el lenguaje son de una naturaleza más semiótica que material, lo cual implica, en términos de la investigación, el estudio de dichas herramientas, teniendo en cuenta su sentido.

El tercer principio señala que los instrumentos utilizados en la acción mediada plantean restricciones y posibilidades de desarrollo de la acción⁵⁵. Es así como existirán objetivos que son posibles de alcanzar en la medida que la herramienta permita dicha acción, por tanto es significativo identificar las posibilidades que generan los recursos disponibles y las limitaciones que estos les imponen a las acciones de la institución educativa, en términos de su potencial para el desarrollo de competencias laborales.

El cuarto principio implica que las herramientas no solo posibilitan o restringen la

⁵² Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág.47

⁵³ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 50

⁵⁴ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 58

⁵⁵ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 70



acción sino que también la transforman⁵⁶. Es así como nuevas herramientas transforman la forma en que se desarrollan las acciones e incluso las posibilidades de estas. En ese sentido es importante identificar el impacto de las nuevas tecnologías en el desarrollo de competencias laborales.

El quinto principio llama la atención sobre la existencia de múltiples objetivos alrededor de una misma acción mediada⁵⁷. Estos objetivos están determinados por los objetivos personales que tiene cada uno de los agentes involucrados en la acción (docentes, estudiantes, institución, familia, empresarios). Frente a este principio, para los fines de la investigación es esencial identificar los objetivos que entran en juego en las acciones mediadas, tomando en cuenta los intereses de los agentes.

El sexto principio nos enuncia las implicaciones que se presentan al tomar en cuenta los caminos evolutivos de los diferentes agentes involucrados en la acción⁵⁸. La historia previa de los individuos y de las instituciones, que en estas se desarrollan, son elementos fundamentales en la comprensión de las acciones mediadas dado que son procesos dinámicos desarrollados a partir de la relación dialéctica entre sus elementos. Por tanto es se debe identificar la historia previa de los agentes en términos del desarrollo de competencias laborales para comprender como estas pueden ser desarrolladas en la Institución Educativa.

El séptimo principio hace referencia a la forma de apropiación de competencias laborales; desarrolla la idea de que el objetivo de la acción mediada, en términos educativos, es la internalización de las herramientas⁵⁹ así como de los aprendizajes propuestos;. Esta internalización presenta dos niveles, uno de dominio, en el cual el estudiante es capaz de utilizar las competencias laborales y otro de apropiación, en la cual dichas competencias se vuelven propias del sujeto, que puede utilizarlas en nuevos contextos e incluso modificarlas para tener un mejor desempeño. En esa medida es importante rastrear en la investigación el estado de las competencias en términos del dominio y apropiación de ellas.

El octavo principio plantea cómo en la acción mediada entran en juego elementos de poder y autoridad entre los diferentes agentes que desarrollan las acciones mediadas⁶⁰, lo cual implica el estudio de la interacción de los agentes y de los roles que cada uno de ellos juega en el proceso de apropiación de las competencias laborales.

⁵⁶ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág.76

⁵⁷ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 60

⁵⁸ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 64

⁵⁹ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 83

⁶⁰ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 109



Finalmente, el noveno principio enuncia la existencia de consecuencias laterales frente a las acciones mediadas⁶¹. Dado que en las instituciones educativas abordadas en la investigación no existe una prescripción frente al abordaje de las competencias laborales, es factible pensar que estas se están desarrollando en alguna medida como consecuencias colaterales de otras acciones mediadas que cumplen propósitos diferentes. Este principio se constituye en fundamental en el contexto de la presente investigación pues posibilita rastrear acciones que, aunque no pretenden el desarrollo de dichas competencias, si contribuyen en su apropiación.

El siguiente cuadro resume las implicaciones para la investigación que se derivan de este marco interpretativo, con base en los principios presentados anterior mente para la investigación. Estos principios permiten orientar el desarrollo de la investigación y en particular de los análisis de caso, permitiendo la delimitación de los elementos fundamentales que intervienen en la realidad de una institución educativa.

PRINCIPIO	Implicación en la Investigación
1. Existe una tensión irreducible entre los agentes y las herramientas de mediación	Estudio de la relación existente entre los agentes y los herramientas de mediación (recursos) utilizadas para el desarrollo de competencias laborales
2. La materialidad de los modos de mediación	Estudio de la naturaleza material y semiótica de las herramientas utilizadas en el desarrollo de competencias laborales.
3. Restricciones y recursos	Estudio de los límites y posibilidades determinadas por las herramientas disponibles en las instituciones
4. Las herramientas transforman	Estudio de las implicaciones de la incorporación de nuevas tecnologías a la acción mediada
5. Existencia de múltiples objetivos	Identificación de objetivos presentes en los agentes y en el contexto.
6. Caminos evolutivos	Identificación de experiencias previas de los agentes en cuanto a competencias laborales
7. La internalización como dominio y apropiación	Identificación de los niveles de apropiación y dominio de las competencias por parte de los estudiantes.
8. Poder y autoridad	Estudio de los roles y de la interacción entre los agentes
9. Consecuencias colaterales	Identificación de acciones que conducen colateralmente al desarrollo de competencias laborales. Identificación de consecuencias colaterales del abordaje de las competencias laborales.

⁶¹ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 99



2.3.5. Los criterios de las acciones mediadas

Los criterios de las acciones mediadas hacen referencia a aquellos factores que deberían ser tomados en cuenta por el docente y la institución para garantizar que su acción cumpla los propósitos propuestos. Sin embargo muchas de las acciones realizadas en las instituciones no necesariamente cumplen todos los criterios. En esa medida es importante observar qué características tienen las acciones desarrolladas por las instituciones con relación a ellos. para identificar así no solo las acciones educativas de las instituciones sino también las características que estas tienen.

Al hablar de acciones mediadas en el entorno educativo, se parte del supuesto que el objetivo de dichas acciones es la apropiación y dominio de unos aprendizajes, es decir el objetivo es realizar un aprendizaje mediado. En este sentido, la naturaleza de la mediación debe responder al menos a tres criterios⁶²: intencionalidad, trascendencia (transferibilidad del aprendizaje) y significación.

Criterio	Definición ⁶³	Ejemplos de Indicadores
Intencionalidad	La acción mediada parte de una interacción intencionada que involucra tanto al alumno como al docente, en tanto que tiene un propósito determinado y ha definido una línea de intervención previa.	<ul style="list-style-type: none"> • El docente prepara con anterioridad la actividad. • La actividad está orientadas al desarrollo de competencias laborales. • El estudiante comprende que competencias va alcanzar a través de la actividad.
Significación	La acción mediada debe ser una acción con sentido para el estudiante, involucrándose en ella desde los intereses presentes y futuros	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad se relaciona con los intereses y necesidades del estudiante • El estudiante comprende el sentido de las acciones que realiza • El estudiante comprende las implicaciones que la acción tiene para su vida
Trascendencia (Transferibilidad de los aprendizajes)	La acción mediada denota la importancia de buscar nexos entre lo que se está aprendiendo y lo que ha sido aprendido y será aprendido en el futuro. Implica la posibilidad de aplicar dichas características al entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciona lo aprendido a través de la acción con lo aprendido previamente • Puede utilizar lo aprendido en otros espacios y en particularidad en el laboral • Involucra elementos del entorno laboral en las acciones mismas

Estos criterios se hacen evidentes en la manera como las actividades son desarrolladas en cada institución, y pueden ser identificadas a través de diferentes

⁶² Feurestein en Kozulin A(2000) *Instrumentos Psicológicos*. Barcelona

⁶³ De Zubiría (1996) Modulo 3: La teoría de la modificabilidad cognitiva y el enriquecimiento instrumental. Bogotá: FAMDI



indicadores para los fines de la presente investigación. Sin embargo estos criterios pueden presentarse sin que necesariamente la institución pueda dar cuenta de su uso. En otras palabras, las instituciones podrían no ser concientes de las intencionalidades ligadas a las competencias laborales los niveles de significación y trascendencia de sus acciones, lo cual no implica necesariamente que las acciones sean espontáneas o improvisadas, carentes de significado o intrascendentales.

Sin embargo, el desarrollo de una buena acción mediada para el desarrollo de competencias laborales generales, se favorece cuando es desarrollada de manera intencional (no espontánea), conciente y deliberada por parte de la IE, generando aprendizajes que se pueden transferir a entornos laborales y que resultan significativos para los estudiantes al relacionarse con las necesidades de su propia vida.

Adicionalmente, una acción mediada desde un modelo de gestión debe cumplir con criterios de calidad, que permitan garantizar que la acción se realice de manera apropiada, es decir, que las acciones mediadas deben caracterizarse por su pertinencia, sostenibilidad, coherencia y eficiencia. Estos criterios de calidad permiten identificar acciones estructuradas que pueden ser mas fácilmente replicadas por otras instituciones, dados sus niveles de calidad en la gestión.

Para los efectos de este estudio, la pertinencia se hace evidente cuando la acción responde a las necesidades del estudiante y de su posible entorno laboral, a la vez que la sostenibilidad se expresa en los mecanismos de mantenimiento y regulación de las actividades para que no se conviertan en acciones puramente coyunturales. Finalmente, la coherencia se manifiesta a través de la articulación entre las acciones y otras acciones realizadas tanto en el aula como en la institución y en entornos laborales.

En la siguiente tabla es posible observar la articulación entre los diferentes criterios que deben regir una acción mediada de calidad, orientada al desarrollo de las competencias laborales.

Criterios	Dimensiones			
	Ausencia	Intencionalidad	Significación	Trascendencia
Pertinencia	La mediación no se relaciona con necesidades del entorno laboral inmediato	La institución o el docente planea de manera deliberada la actividad para relacionarla con el entorno laboral inmediata	La mediación se relaciona con las necesidades del estudiante	La mediación responde a las necesidades del entorno laboral inmediato
Consistencia	Las actividades de la	Las actividades de la	Las actividades de la	





Criterios	Dimensiones			
	Ausencia	Intencionalidad	Significación	Trascendencia
	mediación NO están articuladas entre sí, ni con otros eventos curriculares o institucionales	mediación están articuladas entre sí, con el currículo y el PEI de manera intencional.	mediación están articuladas entre sí y con otros eventos curriculares o institucionales	
Eficacia	La mediación no produce resultados observables	Previamente se definen indicadores de logro, del producto del proceso de mediación	Lo aprendido a través de la mediación es usado por el estudiante en su vida cotidiana	Lo aprendido a través de la mediación se usa en la solución de problemas laborales
Sostenibilidad	La mediación no puede ser mantenida en el mediano plazo	Se diseñan y proyectan estrategias con sus recursos para garantizar el que la mediación se mantenga en el tiempo	El estudiante integra lo aprendido a sus propios interés	El estudiante puede usar en el campo laboral, de manera autónoma , lo aprendido

Partiendo del anterior modelo de análisis sobre las acciones educativas es importante focalizarnos en el nivel educativo que convoca este estudio, es decir en el nivel de educación media. Si bien las instituciones educativas desarrollan un sin número de actividades, no todas las actividades son pertinentes para los diferentes grados educativos. En esa medida si nuestra intención es centrarnos en las contribuciones de la educación media académica al desarrollo de competencias laborales, es fundamental que las actividades identificadas sean aquellas que responden a las necesidades de los estudiantes ubicados en dicho nivel educativo.

2.4. La Educación media – EN Bogotá, D. C. ?

Actualmente en Colombia 2.500.000 estudiantes cursa el nivel medio de educación. Esta población comprende en su mayoría estudiantes de entre 15 y 19 años de edad, aunque es frecuente encontrar extraedad tanto en grado 10 y 11 (grados que conforma el nivel de educación media). Dicha educación se ofrece en diferentes jornadas y en modalidades académicas y técnicas.⁶⁴

En términos generales, la educación Media es un nivel educativo presente en la mayoría de los sistemas educativos del mundo, como etapa intermedia entre la educación básica y la superior, tal como se establece en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación planteada por la UNESCO. Las denominaciones de este nivel como su orientación varían en cada país. En algunos la secundaria comprende los grados de la media, en otros se les denomina preparatoria, educación

⁶⁴ Ministerio de Educación Nacional (2003b) Situación de la educación Media en Colombia Bogotá





polivalente; donde generalmente se aplican currículos orientados a las áreas disciplinares. También se registra como contenidos curriculares, unas competencias para el conocimiento y el mundo laboral presentándose una orientación general hacia los estudios superiores o especializados hacia el mundo del trabajo.

Por su parte la Educación Media cumple importantes funciones culturales y formativas en la sociedad moderna en cuanto forma para identificación las capacidades ocupacionales y solución de problemas profesionales, ofreciendo oportunidades de exploración y definición d intereses y aptitudes individuales en relación con las diversas áreas del saber y destinos ocupacionales posibles. En el nivel medio se completa el desarrollo cognitivo y actitudinal, es decir, la formación básica necesaria para hacer posible la educación permanente a lo largo de la vida. Así, la educación media se plantea con una función bivalente, que le permita al estudiante la continuación de los estudios superiores, así como la formación general orientada a facilitar su incorporación a los procesos productivos y su posterior desarrollo intelectual y profesional.

En el artículo 27 de la Ley General de Educación se concreta la conceptualización generalizada en los medios académicos acerca de la naturaleza de la Educación Media, al plantear que "es la culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores. Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la Educación Superior y al trabajo"

En consecuencia, la concepción es la de un nivel de transición, orientado al desarrollo de la capacidad del sujeto (individual y social) de comprender y transformar la cultura, entendiendo ésta en sentido restringido como el ámbito de la ciencia, el arte, la técnica y la filosofía, que debe formar integralmente y a la vez preparar, para el mundo del trabajo y la continuidad educativa. A la vez, es el campo de los problemas globales en el ámbito del desarrollo social y científico, para contribuir a mejorar la calidad de vida

Desde la perspectiva social y cultura la educación Media enfatiza en el proceso de socialización en común, tradiciones, referencias históricas, valores, pautas, formas de relación y comunicación necesarias en la construcción de la identidad cultural, nacional y regional y del sentido de ciudadanía. "Cualquier actividad que el campo de la formación ciudadana tiene que necesariamente tener en cuenta la Educación Media, en cuanto es allí donde se internalizan concepciones, valores, actividades y comportamientos sociales"⁶⁵

⁶⁵ Panqueva, J, Calderon O.(1999) Propuesta pedagógica para la educación media. Secretaría de Educación y Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá



En síntesis, la especificidad conceptual de la Educación Media reitera la importancia de abordar en este nivel de manera intencional y sistemático el desarrollo de las Competencias Laborales, haciendo uso de acciones mediadas apropiadas. A partir de esto surge nuevamente la pregunta que nos convoca en este estudio.

2.5. Acciones desarrolladas por las Instituciones Educativas en nivel medio de enseñanza

Finalmente, se procedió a hacer un inventario de actividades realizadas en Instituciones Educativas, a nivel de Educación media, que desarrollaban cada uno de los desempeños del modelo de competencias.

A partir del listado desarrollado inicialmente se procedió a depurar las actividades, de modo que pudieran ser clasificadas en categorías de acuerdo a sus características. Se encontraron tres categorías generales: Una primera eran acciones que no recaían directamente sobre los estudiantes y que contribuían al desarrollo de las competencias, estas fueron llamadas condiciones institucionales. La segunda categoría encontrada fueron acciones realizadas a nivel institucional, pero que si mediaban directamente el desarrollo de las competencias laborales. Esta categoría fue llamada Mediaciones Institucionales. Finalmente, se identificaron un conjunto de acciones desarrolladas por los docentes para mediar en el salón de clase. Estas fueron llamadas mediaciones de aula. En la siguiente tabla se observan las diferentes categorías desarrolladas

Condiciones Institucionales	Mediaciones de Aula	Mediaciones Institucionales
Fomento de cultura de la calidad educativa Fomento de cultura del servicio Fomento de cultura de participación	De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula Trabajo por proyectos Trabajo cooperativo Centros de Interés Monografías Equipos de investigación	De convivencia institucional Oficina de conciliación escolar Personería estudiantil Comité de convivencia Proyectos mediadores de conflictos Gobierno estudiantil Institucionales de Proyecto de vida Proyecto personal de vida Orientación profesional, vocacional, ocupacional Institucionales de desarrollo comunitario Servicio social comunitario Obras sociales Plan Padrinos y madrina





Condiciones Institucionales	Mediaciones de Aula	Mediaciones Institucionales
<p>Fomento de una cultura orientada a resultados Fomento de un Cultura orientada al trabajo Rol Activo de los actores en el proceso educativo</p>	<p>Foros, debates, páneles Simulaciones y representaciones Prácticas de laboratorio De interacción social en aula Pactos de aula Asamblea de curso Actividades de resolución de conflictos</p>	<p>Institucionales de producción académica Jornadas de la ciencia Jornadas tecnológicas Institucionales de gestión y organización <i>Participación del estudiante en:</i> Comités institucionales Jornadas pedagógicas Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares Plan de formación institucional Plan de desarrollo institucional Institucionales de interacción con el contexto laboral Pasantías y/o prácticas empresariales Visitas empresariales Ferias micro-empresariales Proyectos de cooperativas Experiencias de elaboración y mercadeo</p>

A partir de las diferentes categorías y del cuadro de desempeños desarrollados se construyó una matriz de análisis de las diferentes acciones mediadas, esta puede observarse en el anexo 1. Se espera, a partir de la investigación poder identificar si ciertamente estas acciones mediadas desarrollan competencias laborales, a criterio de los sujetos. Y de que manera estas acciones se desarrollan en las instituciones.



3. Metodología

3.1. *Objetivos y naturaleza del estudio*

El presente estudio es de carácter exploratorio descriptivo. El proceso metodológico integra diferentes estrategias de recolección de información que incluyen, talleres, grupos focales y estudios de caso. A través del estudio se pretende identificar y explicar las prácticas educativas de instituciones tanto oficiales como privadas de Bogotá orientadas al desarrollo de competencias laborales generales en el ciclo de la educación media.

A través de este estudio se espera poder generar los siguientes productos

- Inventario de mediaciones institucionales y académicas para el desarrollo de competencias laborales generales en el ciclo de educación media empleadas en sesenta instituciones
- Caracterización de veinte instituciones por la pertinencia, eficacia, consistencia y sostenibilidad de las mediaciones institucionales y académicas para el desarrollo de competencias laborales generales en el ciclo de educación media
- Tres estudios de caso sobre modelos institucionales para el desarrollo de competencias laborales generales en el ciclo de educación media

3.2. *La muestra*

La población de referencia estuvo conformada por instituciones educativas, oficiales y privadas del Distrito Capital, con educación media académica, que no estuvieran participando en estrategias de mejoramiento o seguimiento directo por parte de la Secretaría de Educación y/o del SENA.

La muestra se construyó tomando en cuenta los siguientes criterios:

- De Territorialidad o cobertura a las 20 localidades del Distrito, tres instituciones de cada localidad.
- De carácter administrativo: oficial y privado.
- Resultados ICFES pro Instituciones: Alto, Medio y Bajo.



Sin embargo y con relación a este tópico, en el transcurso de la consolidación de la muestra se revisó el sentido de proponer estratos como criterio de selección y, dado que las IE por principio no están estratificadas, se tomó como directriz, inferir de la información solicitada y aportada por los representantes de las IE, cuál es el peso de la participación de estudiantes procedentes de estratos 1, 2 y 3 en los grados 10º y 11º y así mismo deducir la importancia de la educación media enfocada a fortalecer competencias laborales generales.

Se convocaron 60 instituciones a participar en los talleres para toma de información. Finalmente la muestra fue integrada con 54 colegios de 18 localidades, la respuesta obtenida con relación a lo previsto puede observarse en la siguiente tabla

Distribución de la Muestra							
Localidad	Alto		Medio		Bajo		Total
	Oficial	Privado	Oficial	Privado	Oficial	Privado	
1		2				1	3
2		1					1
3				2	1		3
4	1				3		4
5	1		1		1		3
6			1				1
7	1		1		2		4
8	3						3
9		1	1				2
10	1	2	1	2			6
11						1	1
12	1		1				2
13	2	1				1	4
14		1	2			1	4
15			1			1	2
16	2		1	1			4
17							0
18	1		2		1		4
19			1		2		3
20							0
	Oficial	Privado	Oficial	Privado	Oficial	Privado	54
	13	8	13	5	10	5	
	Alto		Medio		Bajo		
	21		18		15		

3.3. Fases del Estudio

El estudio se desarrolla a través de tres fases. Cada una de ellas busca profundizar los hallazgos de la fase anterior. En la primera fase se caracterizan a las instituciones de la muestra de acuerdo a los niveles de desempeños de los estudiantes en cuanto a competencias laborales y las acciones mediadas propias de la institución. Adicionalmente se validará la matriz de desempeños y acciones mediadas a partir de la experiencia de los docentes y rectores que conforman la muestra.



En la segunda fase se indagará sobre las condiciones institucionales que favorecen el desarrollo de las competencias laborales generales. Por otra parte se caracterizarán las maneras en que las instituciones realizan las acciones mediadas.

En la tercera y última fase se estudiará en profundidad las acciones mediadas de tres de las instituciones para determinar el funcionamiento y desarrollo real de las acciones mediadas en entornos naturales.

3.3.1. Fase I : Talleres globales

Fue la fase de la exploración propiamente dicha. Para llevarla a cabo, el estudio se apoyó en los tres instrumentos (que pueden ser observados en el anexo 3) minuciosamente estructurados y validados y aplicados en tres momentos:

Momento Uno: La realización de talleres globales para captar la información que permitiera identificar los tipos de instituciones de acuerdo con el desarrollo de competencias laborales generales en los grados 10° y 11° de educación media académica, taller en el que participaron directivos, coordinadores y docentes de 54 IE, de las 60 convocadas. La estructura del instrumento base de la recopilación de la información consta de cinco partes, así:

Primera parte: Identificación Institucional

1. Nombre de la IE. _____
2. Carácter de la Institución Educativa (en adelante IE): Oficial <input type="checkbox"/> Privado <input type="checkbox"/> Concesión <input type="checkbox"/>
3. Número total de estudiantes de la IE <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
4. Número de estudiantes en 10° y 11° <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
5. ¿Cuál es el estrato social que predomina en la IE en los grados 10 y 11? Marque con X una sola alternativa Estratos 1 y 2 <input type="checkbox"/> , Estratos 3 y 4 <input type="checkbox"/> , Estratos 5 y 6 <input type="checkbox"/>
6. Tipo de IE por género de los estudiantes: Masculina <input type="checkbox"/> Femenina <input type="checkbox"/> Mixta <input type="checkbox"/>
7. El PEI tiene énfasis en: Artes <input type="checkbox"/> Humanidades <input type="checkbox"/> Ciencias Naturales <input type="checkbox"/> Tecnología <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>
¿Cuál? _____
8. Nombre completo de quien contesta _____
9. Cargo: Rector <input type="checkbox"/> Coordinador <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/>

Como su nombre lo indica explora datos necesarios para el reconocimiento de la IE en cuanto a su nombre, carácter público o privado, el tipo de estudiantes por género y estrato social y el énfasis predominante en el PEI.

Segunda Parte: Condiciones de Gestión de la IE.

Indagar por la gestión institucional tiene sentido para este estudio por cuanto de la gestión depende la disposición o no de las condiciones que la institución provea y con





las cuales el estudiante pueda vivenciar sus aprendizajes y sus desempeños. De ahí la importancia de explorar si en la IE existen condiciones referidas al fomento de cultura de la calidad educativa, del servicio, de la participación, de una cultura orientada a

SEGUNDA PARTE
Condiciones de Gestión de la Institución Educativa –IE-

Por favor, señale, cuáles de las siguientes condiciones existen en la IE donde usted trabaja, marcando una X en la casilla respectiva, según la realidad institucional actual.

Maque con X SI o No:

CONDICIONES DE LA IE	SI	NO
1- Fomento de cultura de la calidad educativa		
1. Funciona un comité que propende por la calidad de los servicios que imparte la IE	X	
2. Se definen criterios para evaluar los procesos de la IE	X	

resultados, de una cultura orientada al trabajo. Así mismo, interesa explorar hacia dónde está orientado el rol de los actores en el proceso educativo y cuáles son las características relevantes del Proyecto Educativo Institucional – PEI-, todo lo cual favorece los resultados de una educación basada en competencias. Los indicadores en detalle sobre las condiciones a indagar se

encuentran en la encuesta anexa.

Tercera parte: Actividades que realizan la IE en los grados 10 y 11 y que contribuyen al desarrollo de capacidades para el desempeño laboral

TERCERA PARTE
Actividades que realizan la IE en los grados 10 y 11 y que contribuyen al desarrollo de capacidades para el desempeño laboral

Por favor, señale, cuáles de las siguientes actividades se realizan en los grados 10º y 11º, de la IE donde usted trabaja. Maque con X SI o No:

ACTIVIDADES	SI	NO
1- De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula		
Trabajo por proyectos	X	
Trabajo cooperativo		X

La indagación con esta tercera parte del instrumento se orientó a precisar qué tipo de actividades realizan las IE, en los grados 10º y 11º que contribuyen al logro de capacidades de desempeño laboral. Dichas actividades aparecen clasificadas en dos tipos: Institucionales y de Aula. Las primeras como actividades generales facilitadas por la Institución y las segundas

de orientación en el aula y que expresan la interacción de los estudiantes entre sí y con los docentes y las condiciones dispuestas para el aprendizaje y la evidencia de sus desempeños, basados en las categorías identificadas en el marco teórico.

Cuarta parte: Percepción, por parte de los docentes, del alcance de desarrollo de capacidades para el desempeño laboral en los estudiantes de los grados 10º y 11º.

CUARTA PARTE
Percepción del alcance de desarrollo de capacidades para el desempeño laboral

Según su percepción, cuál es el porcentaje de estudiantes de los grados 10 y 11 que alcanzan altos niveles en los desempeños listados a continuación:

Competencias Laborales generales	DESEMPEÑOS	PORCENTAJES				
		Menos del 20% del grupo	Entre 21 y 40%	Entre 41 y 60%	Entre 61 y 80%	Mas del 80%
Manejo de Recursos	Manejar el tiempo autónomamente					
	Coordinar grupos de trabajo					

La exploración con esta cuarta parte del instrumento conlleva una reflexión y toma de conciencia acerca del hacer institucional y de los docentes con relación a niveles de desempeño logrados en los estudiantes de educación media académica. Los referentes para el análisis son las categorías de





competencias laborales generales adoptadas para el estudio y sus correspondientes desempeños o evidencias de las capacidades adquiridas.

Quinta Parte: Contribución de las actividades al desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes de los grados 10º y 11º.

QUINTA PARTE

Contribución de las actividades al desarrollo de capacidades para el desempeño laboral

- En el cuadro siguiente se presentan actividades que se pueden realizar en una Institución Educativa (IE) y se cotejan con desempeños que se pueden fortalecer, a través de dichas actividades, en alumnos de 10º y 11º.
- Por favor, con base en su criterio y experiencia, califique de 0 a 2 el impacto de cada actividad (línea horizontal) para desarrollar en los alumnos cada uno de los desempeños señalados (columna vertical). Escriba 2 si considera ALTO el impacto; 1 si es BAJO y si considera que la actividad no tiene NINGÚN impacto en el desempeño, escriba 0.

Actividades	Desempeños	
	1. Manejar el tiempo autónomamente.	2. Manejar recursos presupuestales
No. de identificación del desempeño	1	2..
Trabajo por proyectos	2	2
Trabajo cooperativo	2	1
Centros de Interés	2	0

El formato coteja las 43 actividades 26 desempeños

Si las instituciones hacen actividades, la pregunta de fondo en esta quinta parte es ¿qué incidencia tiene el desarrollo de las actividades en el desempeño de sus estudiantes de los grados 10º y 11º de educación media? La exploración cobra sentido en la medida en que las actividades se pueden realizar intencionadamente o no y estar obteniendo resultados inesperados en cualquiera de los casos.

3.3.2 Fase Dos: Talleres Focalizados:

La información obtenida en la fase anteriormente descrita, dará paso a la selección de las 20 IE, las que dada su tipología participarán en los talleres focalizados para profundizar en sus características y en la forma cómo articulan las mediaciones con el desarrollo de las competencias.

Para desarrollar estos talleres se ubicará a cada institución en su tipo correspondiente, dependiendo de los resultados de la fase 1, es decir que en total habrá cuatro talleres focales, así:





TALLER 1:

Grupo Uno: Alto-Alto. Hacen actividades y logran desempeños

Grupo Dos: Alto-Bajo. Logran desempeños, no hacen las actividades propuestas en el estudio.

Grupo Tres: Bajo-Alto No logran desempeños, hacen las actividades.

Grupo Cuatro: Bajo-Bajo: No logran desempeños, no hacen las actividades.

La forma como se llevarán a cabo estos talleres focales y los instrumentos que se aplicarán está en preparación y será objeto del siguiente informe.

Encuesta a estudiantes:

Los aportes de este grupo poblacional no presente en los eventos anteriores son de suma importancia para el estudio. Las razones para explorar en este grupo son:

Una: De autovaloración de desempeños laborales logrados en los grados 10º y 11º

Dos: De identificación del lugar donde adquirieron dichos desempeños, sea en la IE, en la familia o comunidad o en el trabajo.

Tres: La ratificación de la existencia y realización de las mediaciones en la IE, en aula y en el contexto. (Ver Encuesta Anexa)

Para llevar a cabo esta exploración se diseñó, validó y aplicó una encuesta (Ver anexo 2) con dos componentes: El primero, se ilustra a continuación y contiene el listado de 26 capacidades de desempeño para señalar, en cada una el nivel alcanzado en escala de 0 a 5 y el lugar donde la adquirió.

CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL	Califique su capacidad					En dónde aprendió? En:			
	0	1	2	3	4	5	Institución Educativa	Familia comunidad	Trabajo
1. Manejar el tiempo con autonomía	0	1	2	3	4	5			
2. Manejar eficientemente el dinero	0	1	2	3	4	5			
3. Cuidar insumos, herramientas y equipos a su cargo.	0	1	2	3	4	5			
4. Coordinar grupos de trabajo.	0	1	2	3	4	5			



A continuación exploró sobre las actividades que los estudiantes realizaron en la IE y que les facilitaron lograr capacidades de desempeño laboral

Actividades realizadas en el colegio.

Por favor, conteste SI o No frente a cada actividad, para indicar si se realiza o no en su colegio, en los grados 10º y 11º.

Nº.	Actividades	Si	No	Nº.	Actividades	Si	No
1	Trabajo por proyectos			27	Proyecto personal de vida		
2	Trabajo cooperativo			28	Orientación profesional vocacional Ocupacional		
3	Comunidades de Indagación			29	Servicio Social Comunitario		
4	Centros de Interés						

Esta parte del instrumento listó las 43 actividades que han venido explorándose en las sesiones anteriores desde la perspectiva institucional, el resultado será la ratificación o no, por parte de los estudiantes, de las actividades o mediaciones en la formación por competencias.

Para las actividades de los talleres focalizados y la encuesta a estudiantes se contará con la participación de:

Actores, variables e instrumentos

ACTORES	VARIABLES	INSTRUMENTOS
22 rectores	Condiciones de la gestión institucional	Taller / Entrevista estructurada
110 coordinadores	Pertinencia y peso de las mediaciones	5 Talleres focalizados
330 estudiantes de 10º y 11º	Verificación del uso las mediaciones Patrones de atribución de la fuente de aprendizaje de las competencias (escuela, familia, trabajo, autoaprendizaje y otras oportunidades)	Encuesta

3.3.3 Fase Tres: Estudio de casos o fase de profundización de Acciones Mediadas en tres instituciones para el desarrollo de competencias laborales generales.

A partir de los resultados de la etapa anterior se profundizarán Acciones Mediadas en tres instituciones educativas, en donde, por la calidad de los resultados ameriten el





estudio y la reflexión conducentes a aprender de las experiencias, sea por lo exitosas o por la forma de superar obstáculos en los procesos de formación basados en el desarrollo de las competencias laborales generales en la educación media académica.



4.1 Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación (1999) Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá.

- Baquero R. (2000) Vigotsky y el aprendizaje Escolar Buenos Aires: AIQUE
- Bogoya D. (1999) Proyecto sobre evaluación de competencias. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del taller sobre evaluación de competencias básicas. Bogotá
- Caldero, M. (1995) Modificación de la Inteligencia. Madrid: Piramide
- Chevez Moncayo M. (1998). Las competencias en la educación para el trabajo. México D.F.
- Carbonel, J. (2000). Pedagogía del siglo XX. Barcelona: Cisspraxis.
- Chomsky, N (1967) Semántica y Sintaxis en la Lingüística transformativa. Madrid Alianza Editorial
- Chomsky Noam.(1998) El Lenguaje y el conocimiento inconsciente: Reglas y Representaciones. México: FCE

Corpoeducación. (2002). Un balance de las competencias laborales emergentes. Universidad de Antioquia. Bogotá

Corpoeducación (2003) Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado de los trabajadores. Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de políticas para la educación media 2003-2006 Bogotá

Corpoeducación (2003b) Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de políticas para la educación media 2003-2006 Bogotá

- Cruz Baranda Silva. (2000) Serie formación de formadores II: una explicación didáctica a la formación de competencias.
- Delors J (1.996) , La Educación encierra un tesoro, Santillana, ediciones UNESCO, Madrid,
- De Zubiría (1996) Modulo 3: La teoría de la modificabilidad cognitiva y el enriquecimiento instrumental. Bogotá: FAMDI
- Feurestein en Kozulin A(2000) Instrumentos Psicológicos. Barcelona
- Gardner H (1997) Estructuras de la Mente: La teoría de las inteligencias Múltiples. Mexico: Fondo de Cultura Económico



IDEP (2002) Términos de referencia para la realización de una investigación sobre la contribución de la educación básica secundaria y media al desarrollo de competencias laborales en el Distrito Capital.

- Maldonado, M. (2001) Las Competencias una opción de vida, Bogotá
- Martínez, M. (1999) El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo de la educación. Revista electrónica de Investigación Educativa 1 (1) Pág. 17 Tomada el 20 de Agosto de <http://redie.ens.uabc.mx/vol1no1/contenido-mtzrod.html>
- Maldonado, M (2002) Las competencias una opción de vida. ECO Ediciones. Bogotá

Ministerio de Educación Nacional (2003) Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales. Bogotá

Ministerio de Educación Nacional (2003) Situación de la educación Media en Colombia Bogotá

- Panqueva, J, Calderon O.(1999) Propuesta pedagógica para la educación media. Secretaría de Educación y Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá

The secretary's commission on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) What work requires of school: A SCANS Report for America 2000.

The secretary's commission on achieving necessary skills: U.S. Department of Labor (1991) Identifying and Describing the Skills required by Work

- Toffler A, (1993) La tercera ola. Barcelona: Plaza y Janes
- Vigotsky L (1989) El desarrollo de los procesos psicológicos superiores Critica: Barcelona
- Vincent Solsona. M. (1999) Lenguaje y competencias. Universidad Nacional. Bogotá
- Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE



4.1 Fase I: Caracterización de las Instituciones Educativas

El propósito de esta primera fase era realizar una caracterización institucional en tres aspectos: 1) las condiciones de gestión institucional de las IE que puedan generar un ambiente propicio para el desarrollo de competencias laborales generales (CLG); 2) las actividades de carácter institucional y de aula que contribuyan a desarrollar capacidades de desempeño laboral general y 3) los niveles de desempeños de los estudiantes referidas a las competencias laborales, a juicio de los docentes y directivos y de los mismos alumnos. Con esta información, en la fase 2 se seleccionarían aquellas IE que cumplieren con los mejores indicadores para en participar ella.

Adicionalmente, se requería validar la matriz que señalaba que las actividades identificadas por los investigadores tenían la propiedad de impactar los desempeños de los estudiantes si se convertían en acciones mediadas.

1- LA MUESTRA DE IE PARTICIPANTES

Los participantes en la sesión fueron 92 personas que desempeñaban cargos de coordinadores, docentes, jefes de área, orientadores, rectores, un vicerrector; quienes representaban 54 colegios con educación media académica, de los cuales 2 eran colegios de concesión, 34 colegios oficiales y 18 privados. Su distribución puede observarse el gráfico N° 1 “Distribución de cargos según el carácter de institución en la muestra de la primera fase”. Para la selección de las IE participantes, se tuvo en cuenta la territorialidad o cobertura a las 20 localidades del Distrito, y los resultados ICFES por Instituciones: Alto, Medio y Bajo.

Participaron 54 establecimientos, de los cuales 5 son femeninos, 3 masculinos y 46 mixtos. Según su naturaleza, 2 son de concesión, 34 son oficiales y 18 privados. Ver Cuadro N°1 *Distribución de cargos según carácter de institución*.

GRAFICO N° 1
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS SEGÚN CARÁCTER DE INSTITUCIÓN EN LA MUESTRA DE LA PRIMERA FASE

CARGOS CARACTER DE INSTITUCIÓN	COORDINA	DOCENTE	JEFE/ÁREA	ORIENTAD	RECTOR	VICERRECT OR	TOT AL
Concesión					2		2
Oficial	22	27		2	10		61
Privado	9	9	1	1	8	1	29
TOTAL	31	36	1	3	20	1	92

38 colegios de ellos reciben alumnos de estratos 1 y 2. Los alumnos de estrato 3 y 4 se encuentran en 16 colegios de la muestra. Ver el Gráfico N° 2: *Estrato de alumnos en las IE de la muestra y el GRAFICO N°3, “Institución educativa por estrato y carácter”*.



GRÁFICO N° 2
ESTRATO DE ALUMNOS EN LAS IE DE LA MUESTRA

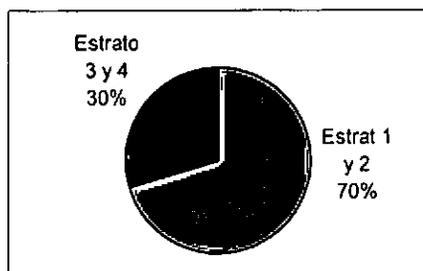


GRAFICO N°3
INSTITUCIÓN EDUCATIVA POR ESTRATO Y CARÁCTER

PROPIEDAD ESTRATO	CONCESIÓN	OFICIAL	PRIVADO	TOTAL
Estratos 1 y 2	2	30	6	38
Estratos 3 y 4		4	12	16
TOTAL	2	34	18	54
PORCENTAJE	3.7	63.0	33.3	100.0

Por tamaño de colegio se encuentran 16 colegios de menos de 1000 estudiantes, 17 colegios que cuentan con menos de 2000 alumnos, 16 colegios cuentan entre 2000 y 4000 alumnos y 3 colegios tienen más de 4000 alumnos. Gráfico N° 4. IE por tamaño según número de estudiantes

GRAFICO N°4
IE POR TAMAÑO SEGÚN NUMERO DE ESTUDIANTES

	Menos de 1000	Entre 1001-2000	Entre 2001-3000	Entre 3001-4000	Mas de 4000	Total
NÚMERO DE IE	15	18	11	6	4	54

El tamaño según la población de alumnos de educación media se reparte así: 41 establecimientos que tienen menos de 400 estudiantes en estos grados; 8 colegios, que tienen entre 401 y 800 estudiantes y 3 colegios que tienen más de 800 estudiantes en esos grados. Cuadro N° 5. IE por tamaño según número de estudiantes en décimo y once.

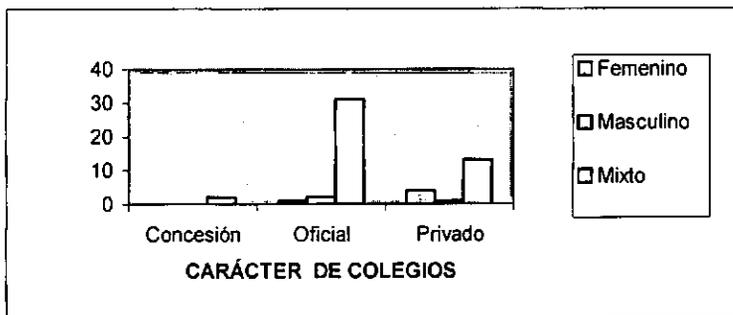
Cuadro N° 5
IE POR TAMAÑO SEGÚN NUMERO DE ESTUDIANTES EN DECIMO Y ONCE

ESTUDIANTES IEGENERO	Menos de 200	Entre 201-400	Entre 401-600	Entre 601-800	Mas de 800	Total
Columna	22	21	5	3	3	54

A continuación puede estimarse, en el gráfico n° 6, la relación entre Institución educativa por genero y carácter

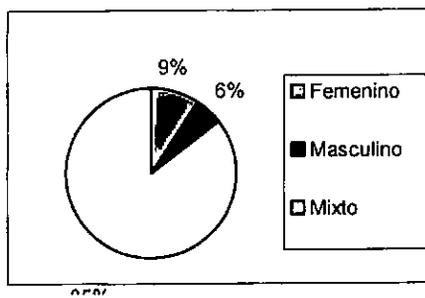


Gráfico N° 6
INSTITUCION EDUCATIVA POR GENERO Y CARACTER



Otros aspectos de la caracterización de las instituciones participantes están referidas a la distribución de género de los estudiantes, Gráfico N° 7 *Instituciones educativas por estrato y genero* y el énfasis de los PEI.

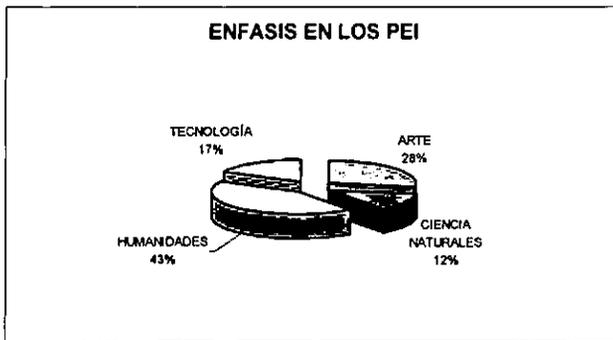
Gráfico N° 7
INSTITUCIONES EDUCATIVAS POR ESTRATO Y GENERO



El énfasis de las IE dan a si PEI, fue el último tópica a tratar en esta parte de la caracterización. Se encontró que se centran, primeramente en humanidades y tecnología, seguido de artes, siendo ciencias naturales el menor énfasis encontrado en la muestra, como se ve en el gráfico N° 8, *Énfasis en los pEI*

Grafico N° 8





A continuación se registra, en el gráfico N° 9 la *Relación del primer énfasis del PEI señalado por las IE, según su carácter.*

GRÁFICO N°9
RELACIÓN DEL PRIMER ÉNFASIS DEL PEI SEÑALADO POR LAS IE,
SEGÚN CARÁCTER

ENFASIS/ CARÁCTER	ARTES	CIENCIAS NATURAL	HUMANIDADES	TECNOLOGÍA	TOTAL
Concesión			1	1	2
Oficial	6	6	15	7	34
Privado	8		8	2	18
TOTAL	14	6	24	10	54
Porcentaje	27.6	12.1	43.1	17.2	100.0

La IE reportaron *énfasis más específicos* que los señalados en la encuesta, donde se identifica una relación con la CLG, tal vez no intencionadas en algunas de ellas. Se relacionan por el interés que ofrecen en un análisis de estos proyectos frente al tema de esta investigación. Se refieren a:

- Admón. y mercadeo/ gestión empresarial/ admón. de pequeña empresa/ cultura empresarial
- Capacitación laboral, contabilidad, comercial, electricidad
- Comunicación información y medios/ habilidades comunicativas /aspecto humano y comunicativo
- Convivencia social /cultura ciudadana, Formación en valores, desarrollo social y comunitario
- Desarrollo de competencias laborales específicas
- Liderazgo y autonomía
- Matemáticas
- Regencia en salud
- Formación militar

2- FACTORES Y VARIABLES DEL ESTUDIO





Esta fase del estudio se centró en 5 factores:

1. Caracterización de las IE.
2. Condiciones de gestión de las IE que fortalecen las CLG.
3. Actividades realizadas en la IE que contribuyen a desarrollar capacidades de desempeño laboral general en los estudiantes de 10 y 11.
4. Percepción del alcance de desarrollo de las capacidades laborales en los estudiantes de 10 y 11.
5. Validación del supuesto de que las actividades incluidas en el estudio tienen impacto positivo en el desarrollo de CLG en los estudiantes de los grados 10 y 11.

A su vez estos factores están compuestos por variables, que se relacionan a continuación:

FACTOR	VARIABLES	CONTENIDO
1- Caracterización institucional	Carácter: Número de estudiantes Estrato social que predomina Género de los estudiantes Énfasis del PEI	Pública, privada, de concesión En general y estudiantes de los grados 10 y 11 1,2,3,4 Femenino, Masculino, Mixto Artes, Humanidades, ciencias naturales, tecnología y otros
2- Identificación de la Condiciones de Gestión de la IE que fortalecen la formación de competencias laborales generales.	1- Fomento de una cultura de la calidad educativa 2- Fomento de cultura del servicio 3- Fomento de cultura de participación	Funciona un comité que propende por la calidad de los servicios que imparte la IE Se definen criterios para evaluar los procesos de la IE Se aplican manuales de procedimientos Se desarrollan planes de mejoramiento continuo en los diferentes procesos de la IE La atención y servicio al público es amable y eficiente Se evalúan los niveles de satisfacción de los usuarios de los servicios de la IE Las decisiones de mejoramiento del servicio se toman a partir de resultados de la evaluación de satisfacción de los actores de la IE Se evidencia una actitud cooperativa, comunicativa y de solución de conflictos La visión de la proyección institucional es compartida por la comunidad educativa A las “reglas de juego” de la IE se llega por consenso Las instancias de la IE se articulan en un modelo de participación de la comunidad Acciones de la IE para conocer necesidades del sector productivo y definir programas Mecanismos para que los estudiantes conozcan el mundo productivo: observaciones, prácticas, visitas, etc. Conciencia de que la IE debe brindar una formación que habilite en forma general para el trabajo





FACTOR	VARIABLES	CONTENIDO
	4-. Fomento de una cultura orientada a resultados	Se conforman equipos de trabajo interdisciplinario para el logro de objetivos El personal recibe formación y actualización en función de desempeños. La cultura está orientada al logro
	5-. Fomento de un Cultura orientada al trabajo	Se aplican mecanismos de ingreso- evaluación- certificación de competencias laborales Se cuenta con rutas pedagógicas de formación de desempeño laboral. Hay estudiantes ubicados en contextos de trabajo Se alternan momentos de trabajo y de formación Se supervisan y verifican competencias en ambientes reales de desempeño.
	6-. Rol de los actores en el proceso educativo	La IE fomenta en el estudiante el rol de experimentador y transformador La IE fomenta en el docente desempeña un rol asesor y orientador
	7-. Énfasis en el PEI de la institución se caracteriza por	Tomar en cuenta las características del entorno socio-laboral para su definición Responder a las necesidades del estudiante Articular e integrar eventos y acciones del entorno social y laboral Contener indicadores que permiten evaluar su implementación Contener principios que puedan ser utilizados por los estudiantes en su vida diaria Contener principios útiles para el desempeño laboral
3.-Actividades realizadas en la IE que contribuyen a desarrollar capacidades de desempeño laboral general en los estudiantes de 10 y 11.	Mediaciones complejas que se realizan en la IE	Mediaciones que se realizan en la IE
Si cumplen con los requisitos de una mediación, serán <i>Mediaciones Complejas</i> , compuestas por las actividades descritas	1-De apropiación, construcción y socialización del conocimiento actividades en el aula	Trabajo por proyectos Trabajo cooperativo Centros de Interés Monografías Equipos de investigación Foros, debates, páneles Simulaciones y representaciones Prácticas de laboratorio
Están divididas en	2- De Interacción Social en Aula	Pactos de aula Asamblea de curso Actividades de resolución de conflictos
<ul style="list-style-type: none"> • Aula (actividades 1 y 2) • Institucionales (actividades 3 a la 9) 	3- Institucionales de Creación y Expresión	Festivales artísticos Coros y/o tunas Teatro Cuentería





FACTOR	VARIABLES	CONTENIDO
		Orquesta y/o banda Emisora Actividades deportivas colectivas Clubes de talentos Concursos
	4- Institucionales de Convivencia	Oficina de conciliación escolar Personería estudiantil Comité de convivencia Proyectos mediadores de conflictos Gobierno estudiantil
	5- Institucionales de Proyecto de Vida	Proyecto personal de vida Orientación profesional, vocacional, ocupacional
	6- Institucionales de Desarrollo Comunitario	Servicio social comunitario Obras sociales Plan Padrinos y madrinas
	7- Institucionales de Producción Académica	Jornadas de la ciencia Jornadas tecnológicas
	8- Institucionales de Gestión y Organización	<i>Participación del estudiante en:</i> Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares Comités institucionales Jornadas pedagógicas Eventos: Día del estudiante y del maestro Plan de formación institucional Plan de desarrollo institucional
	9- Institucionales de Interacción en Contexto Laboral	Pasantías y/o prácticas empresariales Visitas empresariales Ferias micro-empresariales Proyectos de cooperativas Experiencias de elaboración y mercadeo de productos
4- Percepción del alcance de desarrollo de las capacidades laborales en los estudiantes de 10 y 11	Competencias laborales generales	Desempeños
	1-. Manejo de recursos	Manejar el tiempo autónomamente. Manejar recursos presupuestales. Cuidar insumos, herramientas, equipos a su cargo. Coordinar grupos de trabajo.
	2-. Relaciones interpersonales	Cumplir compromisos de trabajo en equipo. Compartir información, experiencias y conocimientos. Trabajar en equipo constructivamente. Contribuir a un clima de confianza en el trabajo. Hacer su trabajo según las instrucciones recibidas. Actuar con cortesía. Asesorar a otros en las decisiones relacionadas con proyectos. Tener criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los trabajos. Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto.





FACTOR	VARIABLES	CONTENIDO
		Recibir críticas constructivamente. Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad.
	3-. Manejo de información	Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales. Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de resultados. Hacer circular información por distintos canales y medios de comunicación.
	4-. Comprensión sistémica	Manejar con propiedad léxico institucional y de los sectores productivos. Integrar conocimientos, destrezas y valores al trabajo. Analizar críticamente el entorno. Contribuir al éxito compartido, asegurando logros individuales. Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias.
	5-. Dominio tecnológico	Liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar comportamientos flexibles en la solución de problemas. Aplicar tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos.

FACTOR	VARIABLES	CONTENIDO
5- Impacto que las actividades de la IE tienen sobre el desempeño	Juicio de expertos que señala el impacto alto, medio o inexistente de cada actividad sobre cada desempeño.	Matriz de dos entradas: De una parte las actividades que desarrollan las IE y por otra los desempeños que podrían lograr los estudiantes a partir de esas actividades

3- INSTRUMENTOS

En esta fase de exploración propiamente dicha, se utilizaron dos encuestas (que pueden ser observadas en los anexo3), que se aplicaron a docentes y directivos y que proporcionaron información respecto a los factores y sus variables, así:

CUESTIONARIO 1	Caracterización de la IE de la muestra
----------------	--

1. Caracterización de las IE. En este aparte del instrumento, se daban alternativas de respuesta a cada pregunta.
2. Condiciones de gestión de las IE que fortalecen las CLG. Se daban opciones de “sí” y “no”, en caso de la que IE cumpliera o no con tal condición
3. Actividades realizadas en la IE que contribuyen a desarrollar capacidades de desempeño laboral general en los estudiantes de 10 y 11. Se daban opciones de “sí” y “no”, en caso de la que IE desarrollara o no con tal actividad
4. Percepción del alcance de desarrollo de las capacidades laborales en los estudiantes de 10 y 11. Ante el listado de desempeños, los profesores y directivos debían expresar en una escala de 5 alternativas el nivel, que en general, lograban los estudiantes de su IE. La escalas estaban en :





- a. Menos del 20%
- b. Entre el 21 y el 40%
- c. Entre el 41 y el 60%
- d. Entre el 61 y el 80
- e. Más del 81%

CUESTIONARIO 2	Validación del supuesto que las actividades incluidas en el estudio fortalecen las competencias laborales generales
----------------	---

Única parte que presenta una matriz de dos entradas: En sentido vertical se listaron las actividades que desarrollan las IE y en el horizontal los desempeños que podrían lograr los estudiantes en la IE. Cada participante debía calificar con 2,1, ó 0 el impacto que cada actividad tenía sobre cada uno de los desempeños, según fuese alto, medio o ninguno, respectivamente,.

De otra parte, aunque la *encuesta a alumnos* se aplicó en la segunda fase, en esta primera se retoman los resultados agregados de la misma, por cual es necesario describir este instrumento.

CUESTIONARIO 3	Capacidades de desempeño laboral valoradas por los estudiantes de los grados 10 y 11 de IE del Distrito Capital
----------------	---

Se incluyeron 3 apartes, así:

- **Actividades realizadas en la IE**

Actividades realizadas en la IE que contribuyen a desarrollar capacidades de desempeño laboral general en los estudiantes de 10 y 11. Se daban opciones de “sí” y “no”, en caso de la que IE desarrollase o no con tal actividad.

- **Competencias laborales generales que los estudiantes de grados 10 y 11, consideran que han desarrollado**

En este ítem se dio un listado de desempeños similar al que se presentó a los docentes y directivos, con algunas variaciones de lenguaje y se incluyó el manejo de un idioma extranjero para leer manuales técnicos y el uso de programas informáticos específicos

- **Identificación del espacio, en el cual, el estudiante considera que ha logrado consolidar su capacidad**

En este ítem se pidió al estudiante que identificara cual había sido el espacio de mayor aprendizaje, entre la IE; la familia y sociedad; y el trabajo.

4- RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Para la *aplicación de los instrumentos* se procedió de la siguiente manera:





- A manera de taller, el grupo de docentes, por una parte y el de directivos por otra, respondieron el cuestionario numero 1 con sus tres temas, tomando como referencia las actividades y desempeños de los grados 10 y 11.
- A continuación, independiente de las actividades y logros de la IE, cada docente y directivo diligenció la matriz de validación, señalando el impacto que a su juicio tenían las diferentes actividades, en el desarrollo de las CLB de los estudiantes.
- Respecto a la encuesta aplicada a los estudiantes en la segunda fase, un grupo de encuestadores acudió a los colegios seleccionados para la 2ª fase y aplicaron la encuesta a 20 estudiantes de cada colegio, de los grados 10 y 11, seleccionados al azar por el rector o el coordinador.

5- RESULTADOS

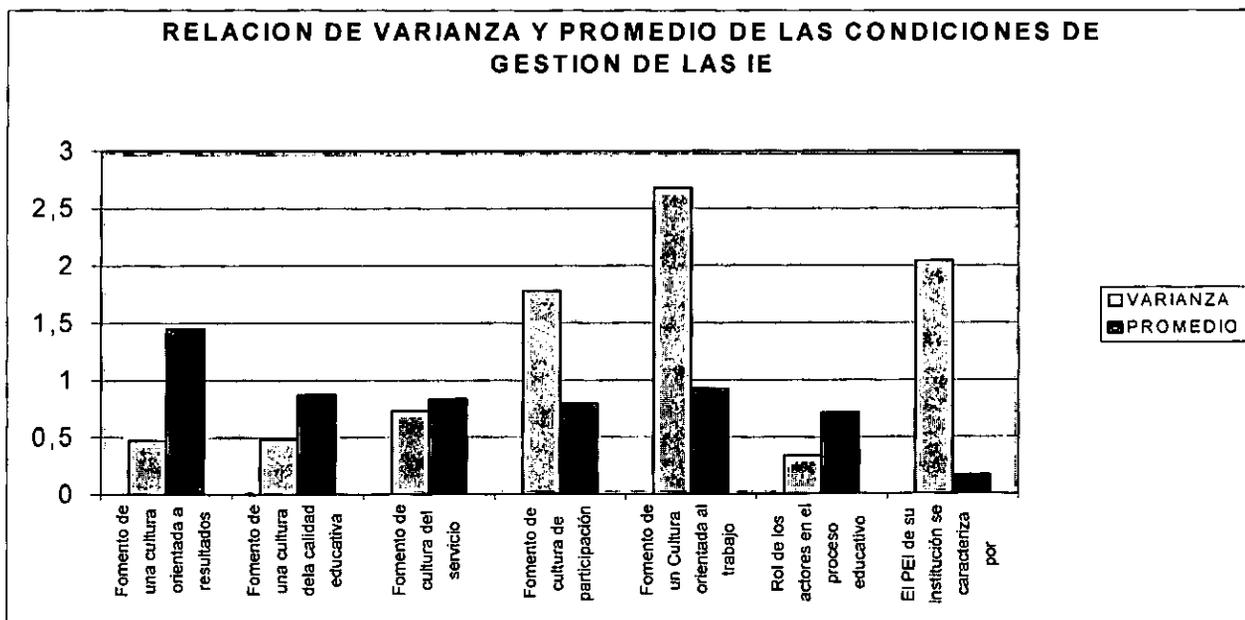
Los *resultados encontrados*, a partir del instrumento N° 1, se presentan en 3 aspectos: 1) Condiciones de gestión de la IE con que cuenta la IE, 2) actividades que desarrolla la IE, que fortalece la CLG de los estudiantes; 3) capacidades que desarrollan los estudiantes. Sobre los puntos 2 y 3, también dan cuenta los estudiantes en el instrumento 3.

5. 1- Condiciones de gestión de la IE con que cuenta la IE

Los datos se pueden analizar con la varianza, el agregado de “sies” que respondieron los encuestados (92) y su promedio. Ello se refleja en el gráfico N° 10, *Relación de varianza y promedios de las condiciones de gestión de las IE*.

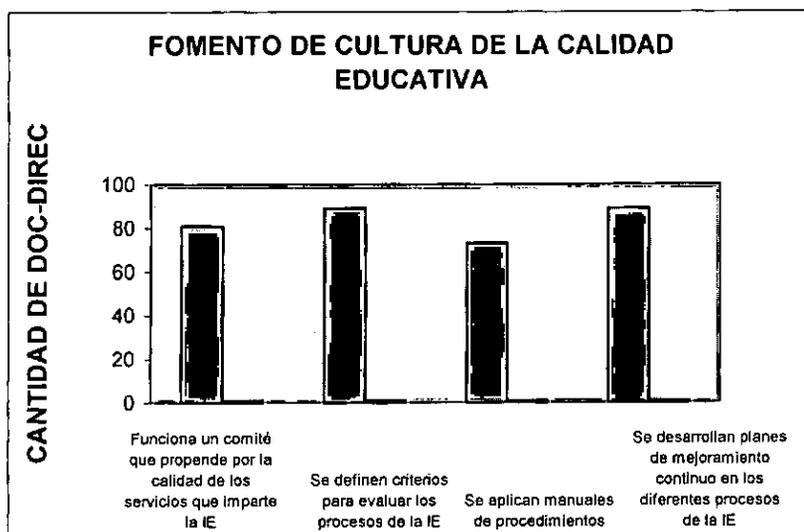
Puede notarse que la condiciones que tienen mayor promedio de sies son: “Características del PEI de la institución acorde con el desarrollo CLG” y “el Fomento de cultura de participación”. Ello señala que su presencia en las IE es alta. Sin embargo, debe notarse que sus varianzas son también de las más altas. Es decir, que se encuentran IE que cumplen con estos dos requisitos de manera sobresaliente, a la vez que hay otras que están lejos de cumplirlos.

GRÁFICO N°10



Respecto al “Fomento de cultura de la calidad educativa”, Gráfico N° 11 y al “Fomento de cultura del servicio” Gráfico N° 12, tienen un promedio esta entre 3.45 y 3.58, que indica que son condiciones que están presentes con una mediana fuerza en la IE, siendo su varianza, relativamente baja, es decir, es una situación más o menos general en la mayoría de las IE.

GRÁFICO N° 11



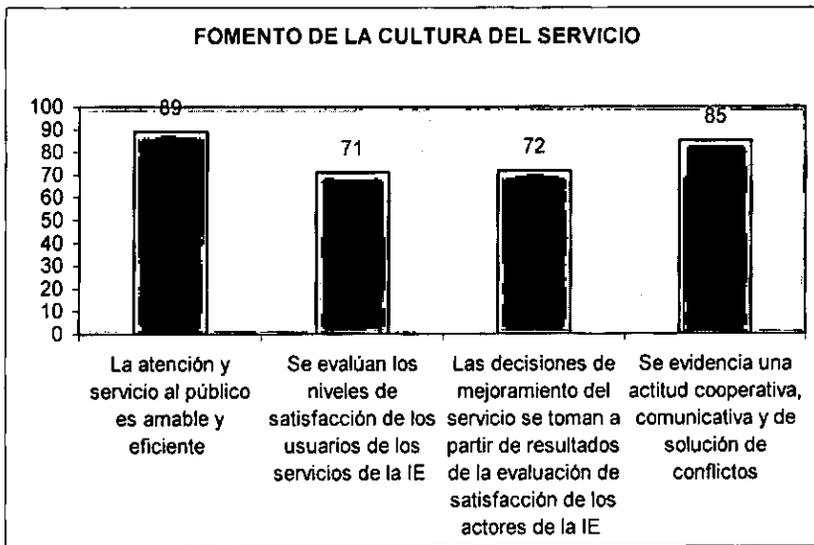
El factor más presente en la “formación de la cultura de la calidad educativa” es el desarrollo de planes de mejoramiento continuo en los diferentes procesos de la IE y el menos ponderado es “la aplicación de





manuales de procedimiento”. Vale la pena resaltar que si este componente logra desarrollarse de manera amplia en la IE, se está instaurando una cultura de planeación y evaluación, que garantizaría las innovaciones de la IE

GRÁFICO N° 12



En el fomento de la calidad del servicio, las IE desarrollan actitudes de amabilidad y eficiencia y tiene como aspecto menos desarrollado, comparativamente la evaluación de los niveles de satisfacción de los usuarios.

El “Fomento de una cultura orientada a resultados”, Gráfico 13, “y el “Rol de los actores en el proceso educativo” Gráfico 17 son condiciones con un bajo promedio, lo que muestra que se dan poco en la IE, y que, por su baja varianza, es una situación muy generalizada. En el primero se identifica la necesidad de complementar a los equipos interdisciplinarios con capacitación y actualización. En el segundo, al parecer, hay mayor toma de postura frente a los que debería ser un nuevo rol del docente, pero menos énfasis en el rol que debe desempeñar el estudiante, de manera que desarrolle de manera más coherente sus CLG.



GRÁFICO N 13

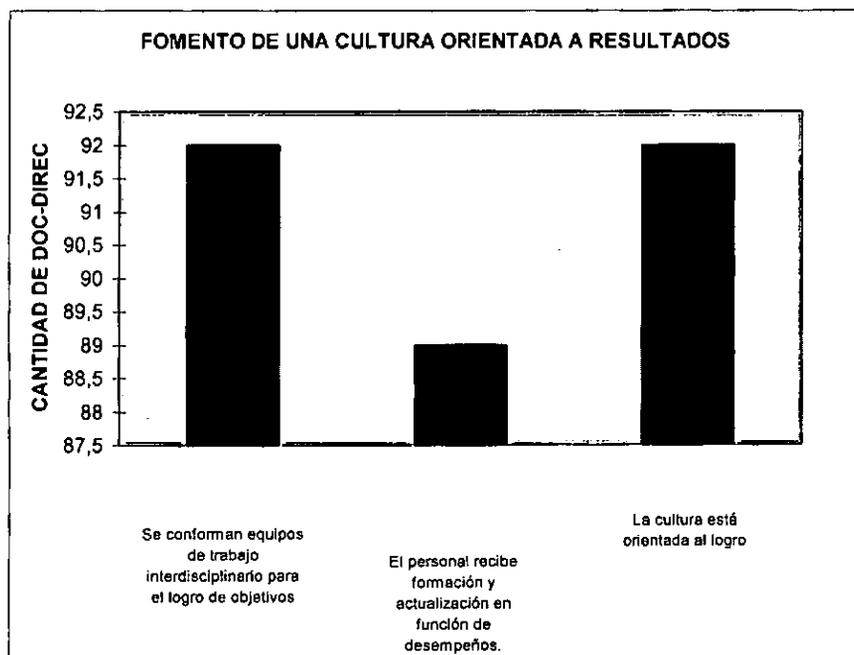
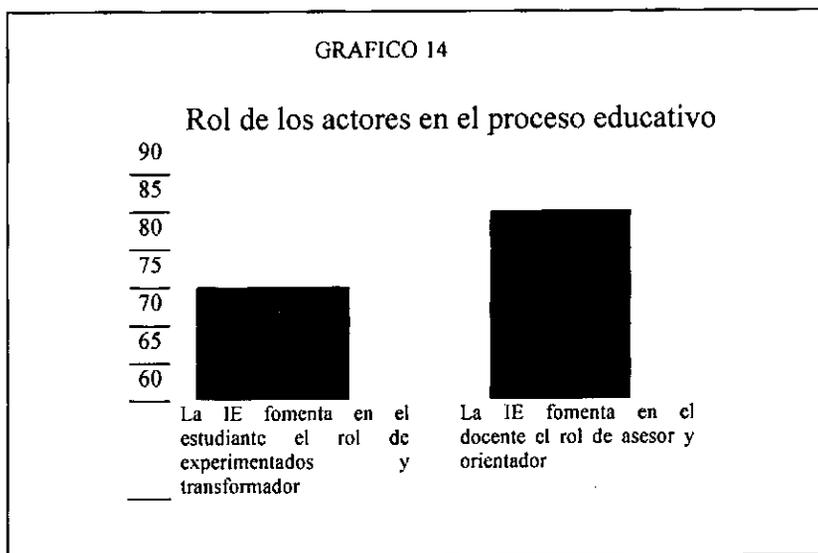


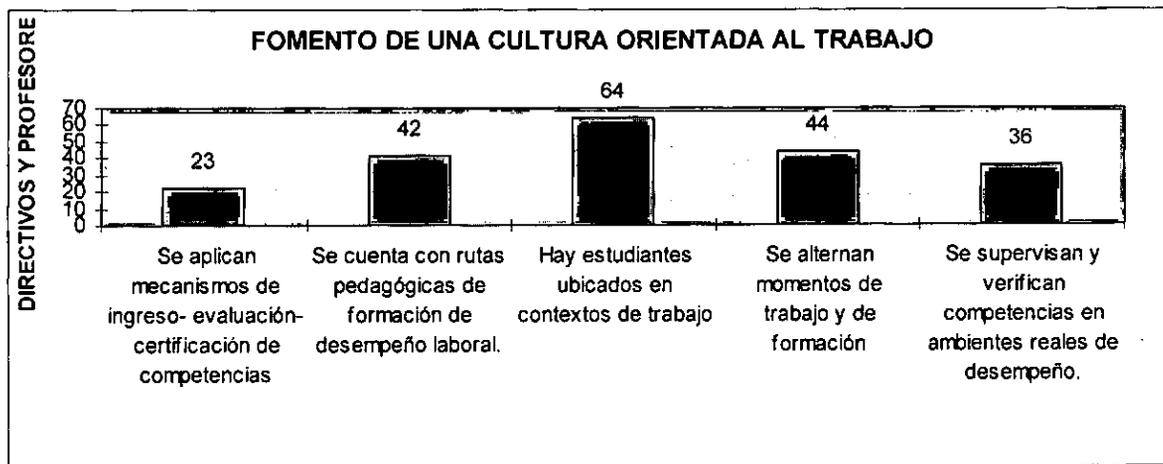
GRAFICO 14



El “Fomento de un Cultura orientada al trabajo”, teniendo un promedio bajo, presenta una alta la varianza más alta, lo cual indica que son pocas las instituciones que cumplen con esta condición. Gráfico 15



Gráfico N°15.



5. 2- Actividades realizadas en la IE que contribuyen a desarrollar capacidades de desempeño laboral general en los estudiantes de 10 y 11 grado

Bajo el supuesto de que las actividades relacionadas, una vez cumplan las condiciones para llegar a ser mediaciones: intencionalidad, trascendencia y pertinencia para el alumno, fortalecerán el desarrollo de competencias laborales generales, se buscó identificar las instituciones que más actividades realizaban, de este protocolo. Ello se confrontó desde la perspectivas de los alumnos.

A continuación, en el gráfico N° 16 se comparan las varianzas y los promedios que dieron los sies, otorgados por profesores y directivos de una parte y los estudiantes por otra.

GRÁFICO N° 16

RELACION DE "SIES" TORGADOS AL DESARROLLO EN LA INSTITUCIÓN
DE UN LISTADO DE ACTIVIDADES , CONFRONTADO ENTRE EL GRUPO DE ESTUDIANTES
Y EL DE PROFESORES Y DIRECTIVOS

ACTIVIDADES DE LAS IE QUE SE DESARROLLAN EN LA IE, QUE CONTRIBUYEN A DEARROLLAR DESEMPEÑOS EN LOS ESTUDIANTES DE 10 Y 11	VARIANZA	AGREGADO	TOTAL	MEDIA	VARIANZA	AGREGADO	TOTAL	MEDIA
	ESTUDIANTES				PROFESORES Y DIRECTIVOS			
De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula				0,70				0,68
Trabajo por proyectos	.05	307	323	0,95	0,17	70,00	90,00	0,78
Trabajo cooperativo	.14	269	324	0,83	0,22	61,00	89,00	0,69
Comunidades de indagación	.25	150	323	0,46				
Centros de Interés	.25	172	323	0,53	.25	42,00	90,00	0,47
Monografías	.23	116	323	0,36	.24	37,00	90,00	0,41
Equipos de investigación	.17	254	323	0,79	.25	48,00	90,00	0,53



ACTIVIDADES DE LAS IE QUE SE DESARROLLAN EN LA IE, QUE CONTRIBUYEN A DEARROLLAR DESEMPEÑOS EN LOS ESTUDIANTES DE 10 Y 11	VARIANZA	AGREGADO	TOTAL	MEDIA	PROFESORES Y DIRECTIVOS			
					VARIANZA	AGREGADO	TOTAL	MEDIA
					ESTUDIANTES			
Foros, debates, pánels	.13	275	323	0,85	.20	67,00	91,00	0,74
Simulaciones y representaciones	.15	265	322	0,82	.13	76,00	90,00	0,84
Prácticas de laboratorio	.19	243	322	0,75	.00	92,00	92,00	1,00
De interacción social en aula				0,81				0,90
Pactos de aula	.21	224	322	0,70	.08	81,00	89,00	0,91
Asamblea de curso	.13	274	322	0,85	.12	77,00	89,00	0,87
Actividades de resolución de conflictos	.11	282	322	0,88	.06	83,00	89,00	0,93
Institucionales de creación y expresión				0,64				0,68
Festivales artísticos	.07	298	322	0,93	.05	87,00	92,00	0,95
Coros y/o tunas	.25	162	322	0,50	.25	50,00	92,00	0,54
Teatro	.23	202	322	0,63	.21	65,00	91,00	0,71
Cuentería	.25	147	322	0,46	.25	46,00	88,00	0,52
Orquesta y/o banda	.25	174	322	0,54	.25	39,00	88,00	0,44
Emisora	.22	219	322	0,68	.21	64,00	90,00	0,71
Actividades deportivas colectivas	.05	304	322	0,94	.01	91,00	92,00	0,99
Clubes de talentos	.21	93	322	0,29	.20	25,00	90,00	0,28
Concursos	.17	255	322	0,79	.06	85,00	91,00	0,93
De convivencia institucional				0,81				0,90
Oficina de conciliación escolar	.21	229	322	0,71	.18	70,00	92,00	0,76
Personería estudiantil	.05	306	322	0,95	.00	92,00	92,00	1,00
Comité de convivencia	.14	267	322	0,83	.02	90,00	92,00	0,98
Proyectos mediadores de conflictos	.22	215	322	0,67	.17	73,00	92,00	0,79
Gobierno estudiantil	.08	294	322	0,91	.01	91,00	92,00	0,99
Institucionales de Proyecto de vida				0,74				0,85
Proyecto personal de vida	.16	259	322	0,80	.18	70,00	91,00	0,77
Orientación profesional, vocacional, ocupacional	.22	220	322	0,68	.06	86,00	92,00	0,93
Institucionales de desarrollo comunitario				0,59				0,65
Servicio social comunitario	.11	282	322	0,88	.02	90,00	92,00	0,98
Obras sociales	.25	181	322	0,56	.25	47,00	89,00	0,53
Plan Padrinos y madrinan	.22	106	322	0,33	.25	39,00	90,00	0,43
Institucionales de producción académica				0,74				0,87
Jornadas de la ciencia	.15	263	322	0,82	0,04	88,00	92,00	0,96
Jornadas tecnológicas	.22	213		0,66	0,17	72,00	92,00	0,78
Institucionales de gestión y organización				0,80				0,75
Comités institucionales	.22	216	322	0,67	.22	62,00	91,00	0,68
Jornadas pedagógicas	.07	299	322	0,93	.01	91,00	92,00	0,99
Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares	.05	304	322	0,94	.13	75,00	88,00	0,85
Plan de formación institucional	.20	232	322	0,72	.11	79,00	90,00	0,88
Plan de desarrollo institucional	.20	236	322	0,73	.23	32,00	91,00	0,35
Institucionales de interacción con el contexto laboral				0,37				0,51
Pasantías y/o prácticas empresariales	.23	114	322	0,35	.23	61,00	92,00	0,66
Visitas empresariales	.21	97	322	0,30	.25	38,00	91,00	0,42
Ferías micro-empresariales	.23	114	322	0,35	.15	16,00	91,00	0,18
Proyectos de cooperativas	.25	139	322	0,43	.25	45,00	92,00	0,49
Experiencias de elaboración y mercadeo de productos	.24	134	322	0,42	.17	70,00	90,00	0,78

En general, los niveles de acuerdo entre los docentes y alumnos es alto, con coeficiente de correlación de .79 entre los promedios de los grupos, y de .79 entre los agregados. Hay un mayor grado de diferencia entre las





desviaciones, con un coeficiente de correlación de .68, siendo aún de buena correspondencia entre las respuestas. Esto se representa, por grupo de actividades en el Gráfico N° 17, siendo alta la coincidencia en: Institucionales de creación y expresión, Institucionales de gestión y organización, De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula

Es un poco más baja la coincidencia (dentro de la poca distancia de las respuestas) en: De interacción social en aula, Institucionales de desarrollo comunitario, Y hay una mayor diferencia, de convivencia institucional, institucionales de Proyecto de vida, Institucionales de producción académica, Institucionales de interacción con el contexto laboral.

Complementariamente, se nota, que son más valoradas las actividades de gestión y organización por los estudiantes que por docentes. A la vez, los docentes tienen mayor percepción del desarrollo de las actividades de producción académica que los estudiantes. Con diferencias en las actividades institucionales de interacción con el contexto laboral, se identifica la expresión de un promedio muy bajo en este tipo de acciones.

GRÁFICO N° 17

RELACION DE “SIES” TORCADOS AL DESARROLLO EN LA INSTITUCIÓN DE UN LISTADO DE MEDIACIONES COMPLEJAS¹, CONFRONTADO ENTRE EL GRUPO DE ESTUDIANTES Y EL DE PROFESORES Y DIRECTIVOS

Orden que los estudiantes dan de mayor a menor a las actividades que se desarrollan en la IE	MEDIA	MEDIA	Orden que los profesores y directivos dan de mayor a menor a las actividades que se desarrollan en la IE	MEDIA	MEDIA
	ESTUD	PRO Y DIR		ESTUD	PRO Y DIR
De interacción social en aula	0,81	0,90	De interacción social en aula	0,81	0,90
Institucionales de gestión y organización	0,80	0,75	De convivencia institucional	0,79	0,90
De convivencia institucional	0,79	0,90	Institucionales de producción académica	0,74	0,87
Institucionales de Proyecto de vida	0,74	0,85	Institucionales de Proyecto de vida	0,74	0,85
Institucionales de producción académica	0,74	0,87	Institucionales de gestión y organización	0,80	0,75
Institucionales de creación y expresión	0,64	0,68	De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula	0,62	0,68
De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula	0,62	0,68	Institucionales de creación y expresión	0,64	0,68
Institucionales de desarrollo comunitario	0,59	0,66	Institucionales de interacción con el contexto laboral	0,37	0,50
Institucionales de interacción con el contexto laboral	0,37	0,50	Institucionales de desarrollo comunitario	0,59	0,66

Las IE, señalaron 33 actividades adicionales que realizan y que a su juicio pueden desarrollar competencias laborales generales, que vale la pena tener en cuenta para analizarlas como mediaciones que cumplan el propósito. Hay algunas de ellas que son pertinentes y se relacionan a continuación

- Intercambio con otras instituciones educativas
- Proyecto medio ambiente
- Actividades de la localidad
- Capacitación docente
- Grupos de apoyo estudiantil a administradores de programa académico
- Integración de sordos

¹ Las “Mediciones complejas” se denomina el grupo de actividades, agrupadas según sean 1) institucionales: de convivencia o de producción intelectual y 2) de aula: de convivencia y de producción intelectual.





- Proyectos artísticos productivos
- Asistencia periódica a los clubes
- Autorregulación de convivencia
- Brigadas
- Comités de integración
- Convenio con organizaciones externas
- Convivencias espirituales
- Escuela de líderes
- Experiencia y preparación militar.
- Feria de la creatividad

5.3- Percepción del alcance de desarrollo de los estudiantes.

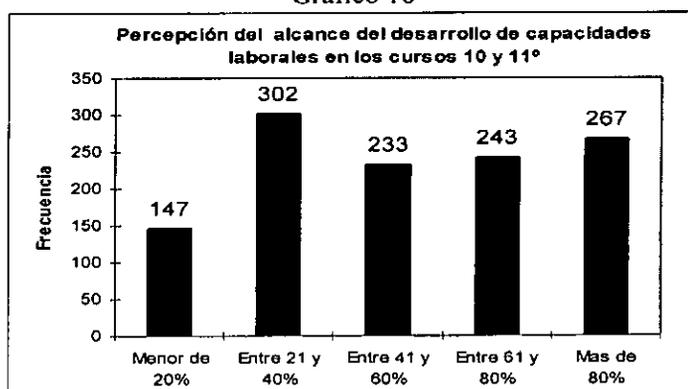
En esta parte, el instrumento presentaba la lista de desempeños ya señalados y los profesores y directivos debían evaluar, en qué porcentaje de los estudiantes lograban altos o bajos niveles de desempeño. La escala, como ya se mencionó era: Menor de 20%, entre 21 y 40% , entre 41 y 60% , entre 61 y 80% , más de 81%

Este resultado fue utilizado para seleccionar las IE que tuviese un mayor número de alumnos que lograra desempeños altos, combinado con aquella que desarrollara un mayor número de las actividades descritas en el estudio.

En general, la percepción de los docentes , es que un gran número de desempeños sólo lo logran los alumnos entre 21 y 40%. Hay otros desempeños que logran en más del 81%, siendo menor el número de desempeños que alcanzan en menos de 20% . Véase gráfico 18

Si se equiparan las opciones con calificaciones de 1 a 5 y ellas se multiplican por el número de selecciones en cada rango, para sumar esos productos, da un puntaje de 3.757. De otra parte, se suman las opciones de puntuación de cada categoría, resulta un valor de 1192. Para llegar a una calificación promedio, se divide el primer dato por el segundo y resulta una calificación promedio de 3.2, la que resulta ser un promedio regular de desempeños para las CLG de los estudiantes.

Gráfico 18



Si se hiciera el ejercicio de dar una calificación similar al desarrollo de las actividades por parte de institución, se podría tomar el puntaje de agregados de los docentes y directivos y hacer la equivalencia de



que el máximo puntaje posible, (en este caso 92 para docentes y 324 para estudiantes), con base en los datos del gráfico N° 16, corresponde a una nota de 5, efectuar una regla de tres para cada actividad y luego promediar estas notas, obtenemos que los promedios son de 2.63 y 2,42 respectivamente. Podría interpretarse como una coherencia, entre el hecho de que al desarrollar en un bajo grado las actividades que desarrollan competencias laborales generales, los alumnos, logren un bajo promedio en los desempeños que las conforman. Ello cobra sentido toda vez que el juicio de expertos señala que efectivamente estas acciones impactan los desempeños, como se verá posteriormente.

También puede hacerse la suposición de que las actividades realizadas, no tengan la intencionalidad clara de desarrollar la CGL, lo cual daría un buen marco de autoanálisis institucional al respecto.

A su vez, a los estudiantes se les dio un listado similar, con algunas variaciones que ajustaba el lenguaje e indagaba por el manejo del inglés y la informática y en el que se le preguntaba si lograba o no estos desempeños

Aunque no es el objetivo de este estudio entrar en el detalle los logros de los alumnos, se resaltan algunos desempeños que a juicio de más docentes y directivos los estudiantes alcanzan por encima de 81% y se comparan con la percepción de los estudiantes. Se señala que el concepto de los estudiantes tiene una gran tendencia de alta valoración en la mayoría de los desempeño.

El factor que 39% de las personas considera que los alumnos logran en más de 81% es “Hacer el trabajo según las instrucciones recibidas”. El 20% de las personas, consideraba que lo lograban entre 61 y 80%. Si se consideran los dos datos como alta categoría, tenemos 59% de los docente-directivos encuentran que es un desempeño que los estudiante desarrollan en buena medida.

El factor que el 37% de las personas, (docente y directivos) considera que los alumnos logran en más de 81%, es “Actuar con cortesía”.

32% de las personas consideran que los alumnos logran en más de 81% “Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad” y en el otro extremo, 11 10% les dan el menor logro y el 28, creen que lo logran entre 21 y 40%.

El factor que 51% personas considera que los alumnos logran en menos de 20%, es “Manejar recursos presupuestales”.

El 20% de las persona considera que los alumnos logran en menos de 20% en el “Manejo autónomo del tiempo”.

23 %1 personas consideraron que los alumnos logran en menos de 20% en “Manejar léxico institucional”y el 1% de las personas que tienen muy alto logro en el mismo factor.

Respecto al manejo de tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos, más o menos la mitad del grupo cree que los alumnos tienen entre buenos y aceptables desempeños (más del 60%) y el 29% cree que sólo lo logra por debajo del 40%

A continuación se presentan en gráfico las opiniones de los alumnos, frente a los mismos factores, desarrollando el ejercicio de promediar, así: para dar una calificación sobre 5, se multiplica el número de alumnos que calificaron con su desempeño con 5 por ese número; luego, los que calificaron con 4 y así



sucesivamente. Luego, de sumar esos productos, finalmente, se divide el resultado por el máximo numero de sujetos (324).

Así, se obtiene:

- 4.5 para Actuar con cortesía, Gráfico N° 20.
- 4.3 para seguir instrucciones, Gráfico N° 19
- 3.9 para manejar con propiedad el lenguaje de trabajo, Gráfico N° 24
- 3.7 para realizar el trabajo con autonomía, Gráfico N° 23.
- 2.59 para optimizar recursos de dinero, Grafico N° 22.
- 2.56 para negociar los conflictos con sentido de justicia y equidad, Gráfico N° 21.

Hacer el trabajo según instrucciones recibidas, para los estudiantes, tiene un alto grado de identificación como habilidad desarrolladas por ellos, coincidiendo con los docentes-directivos. Otorgan un puntaje aún mayor a “actuar con cortesía”, en similar concordancia

La negociación de las soluciones o las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad, es un punto de divergencias. Podría interpretarse como un aspecto que puede variar significativamente entre instituciones, dependiendo de la intencionalidad con que se usen las mediaciones correspondientes. Podría recordarse que los énfasis de en los PEI que señalaron explícitamente algunas instituciones tenían este punto como referencia.

GRAFICO N° 19

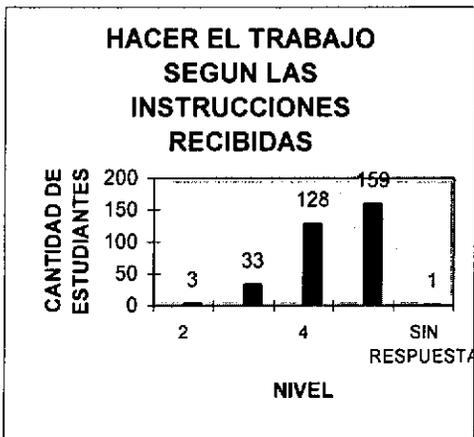


GRAFICO N° 20

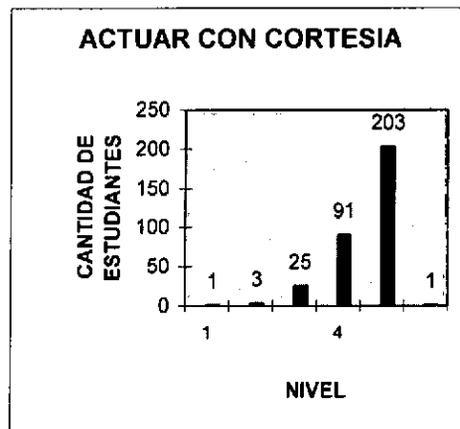


GRAFICO N° 21

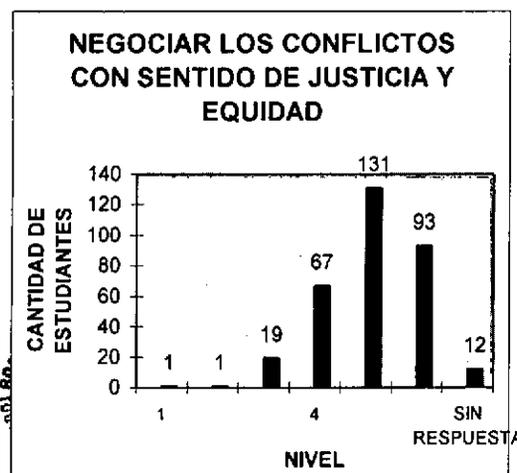
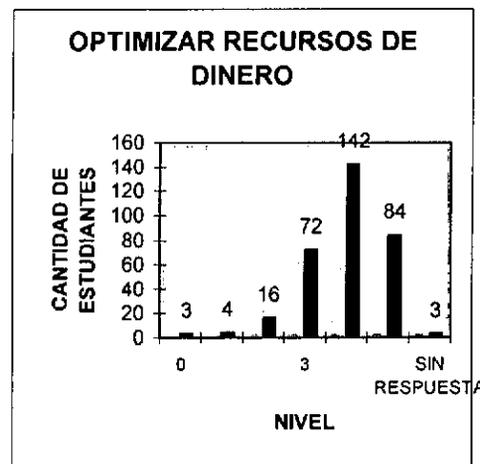


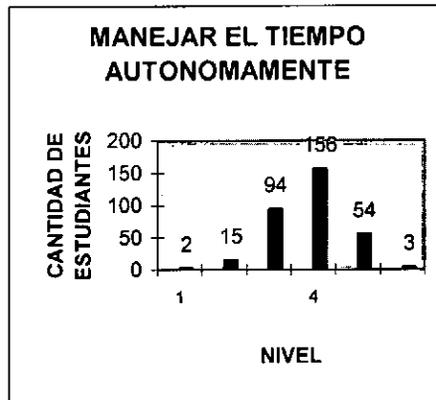
GRAFICO N° 22





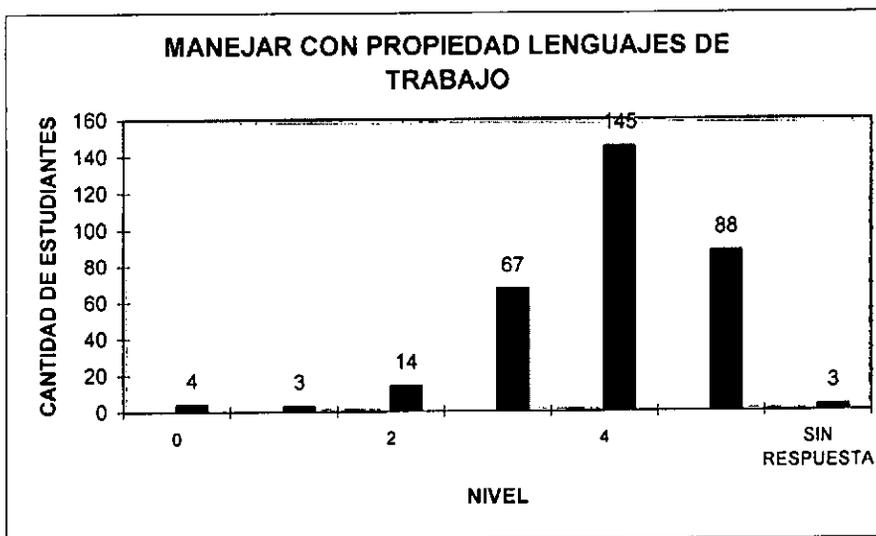
Negociar los conflictos con sentido de justicia y equidad, y optimizar recursos de dinero, son habilidades poco desarrolladas, según los estudiantes.

GRÁFICO N° 23



En la autonomía para manejar el tiempo, los estudiantes se reconocen regularmente hábiles, así como en el manejo, con propiedad de lenguajes de trabajo.

GRÁFICO N° 24



Finalmente, los estudiantes revelan una deficiencia importante en el manejo de una segunda lengua, siendo más eficaces en los procesadores de palabra e Internet, que en el manejo de hojas de cálculo.



GRÁFICO N°25

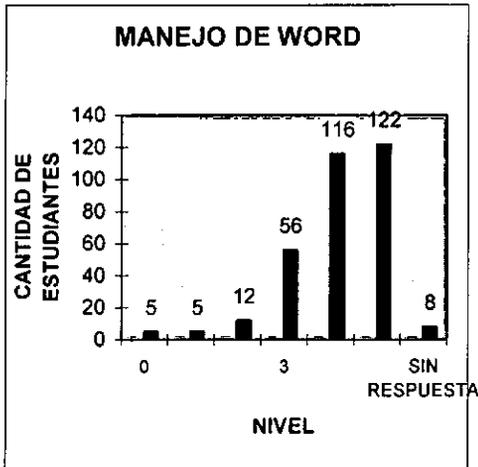


GRÁFICO N°26

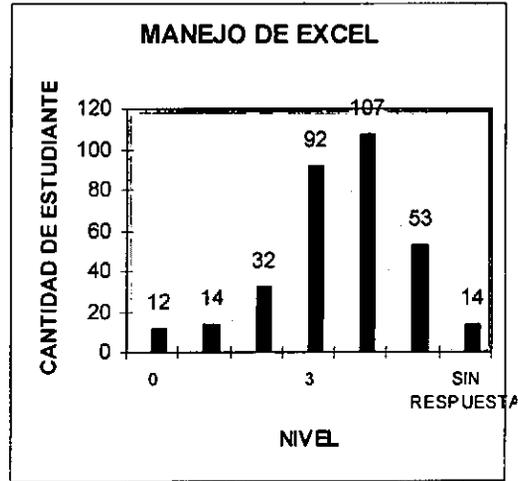
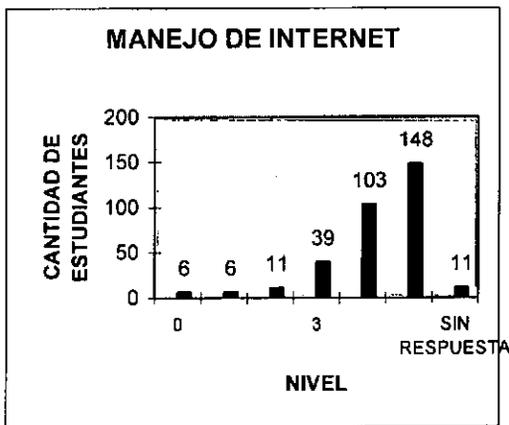


GRÁFICO N° 27



Los estudiantes reportaron otras actividades que se desarrollan en la IE, y que estaban fuera de la lista suministrada en la encuesta, que al igual que las de los docentes, es recomendable tener en cuenta:

- Gestión empresarial en las tarde y Creación de empresa escolar
- Danzas, Concurso de porras y Recreación
- Practica laboral
- Prueba ínter -colegiada





5.4-Validación de la matriz

Esta parte de la prueba pretendió validar el supuesto, a través del juicio de 92 expertos, que las actividades propuestas impactaban positivamente el desarrollo de competencias laborales generales. Así, como se explicó anteriormente, cada profesor y directivo, realizó la evaluación del impacto de cada actividad sobre cada uno de los desempeños propuestos. El instrumento de validación se encuentra en el anexo 2

- Se calificó con 2, si se consideraba que el impacto sería alto
- Se calificó con 1 si el impacto era medio
- Se calificó con 0 si consideraba que no había impacto.

Como se explicó anteriormente, En el sentido horizontal de la matriz se registraron los desempeños que son potencialmente desarrollados en las IE. La enumeración que aparece en el Gráfico N° 28, corresponde a la siguiente nomenclatura:

1. Manejar el tiempo autónomamente.
2. Manejar recursos presupuestales
3. Cuidar insumos, herramientas, equipos a su cargo.
4. Coordinar grupos de trabajo
5. Cumplir compromisos de trabajo en equipo
6. Compartir información, experiencias y conocimientos
7. Trabajar en equipo constructivamente.
8. Contribuir a un clima de confianza en el trabajo
9. Hacer su trabajo según las instrucciones recibidas.
10. Actuar con cortesía.
11. Asesorar a otros en las decisiones relacionadas con proyectos.
12. Tener criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los trabajos.
13. Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto
14. Recibir críticas constructivamente
15. Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad.
16. Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales.
17. Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de resultados.
18. Hacer circular información por distintos canales y medios de comunicación
19. Manejar con propiedad léxico institucional y de los sectores productivos.
20. Integrar conocimientos, destrezas y valores al trabajo.
21. Analizar críticamente el entorno
22. Contribuir al éxito compartido, asegurando logros individuales.
23. Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias
24. Liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar comportamientos flexibles en la solución de problemas
25. Aplicar tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos

Se explica que los tonos o colores que aparecen en la matriz corresponde a:





- El color² más claro representa la calificación de 2: alto impacto.
- El cuadro sin color³ con entramado, representa la calificación de 1: bajo impacto
- El color más oscuro⁴, representa la calificación de 0: ningún impacto.

En el listado vertical se encuentran las actividades propuestas y posibles de realizar en la IE

² Color verde en la versión a color o en pantalla

³ Color amarillo en la versión a color o en pantalla

⁴ Color gris en la versión a color o en pantalla



GRÁFICO 28
 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIACIONES SOBRE LOS DESEMPEÑOS
 CALIFICACIONES AGREGADAS SEGÚN EVALUACIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS

ACTIVIDADES	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	
De apropiación, construcción y socialización del conocimiento																										
1. Trabajo por proyectos	72,0	62,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	75,0																
2. Trabajo cooperativo	77,4																									
3. Centros de Interés	75,0									71,4	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8
4. Monografías	77,4	65,5	61,9	62,5	69,0	70,2	68,5	70,2	68,5	58,3	69,0	67,9	65,5	66,7	73,8	72,0	71,4	72,0	71,4	72,0	71,4	72,0	71,4	72,0	71,4	72,0
5. Equipos de investigación																										
6. Foros, debates, paneles	70,2	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	76,8	73,2	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8	73,8
7. Simulaciones y representaciones	69,6	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6
8. Prácticas de laboratorio	72,0	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	68,5	77,4	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5
De interacción social en aula																										
9. Pactos de aula	69,0	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	75,0	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2
10. Asamblea de curso	69,0	63,1	63,1	63,1	63,1	63,1	63,1	63,1	63,1	72,6	72,0	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6
11. Actividades de resolución de conflictos	66,7	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	77,4	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8
Institucionales de creación y expresión																										
12. Festivales artísticos	77,4	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6
13. Coros y/o tunas	70,2	61,9	77,4	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	76,8	63,7	69,6	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7
14. Teatro	75,0	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2
15. Cuentería	63,1	59,5	70,8	72,6	73,8	75,0	75,0	75,0	75,0	64,9	77,4	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0
16. Orquesta y/o banda	71,4	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5
17. Emisora	73,8	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1	70,2	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5	68,5



ACTIVIDADES	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.			
18. Actividades deportivas colectivas			77,4								72,0										67,3							
19. Clubes de talentos		72,6	64,9	67,9				70,8	76,2	70,2		68,5	68,5	74,4	72,6						66,1		72,0	67,9	67,3			
20. Concursos		77,4	70,2	73,8							65,5	75,6	75,6		73,8						67,9		75,6	70,2	71,4			
De convivencia Institucional																												
21. Oficina de conciliación escolar		69,6	70,5	63,7						72,0																	72,6	
22. Personería estudiantil		73,8	70,2	65,5						73,2																	68,5	
23. Comité de convivencia		70,2	71,1	64,3																							73,2	
24. Proyectos mediadores de conflictos		75,0	75,1	63,7						76,8																	73,8	
25. Gobierno estudiantil		71,4	70,0	71,4						77,4																	71,4	
Institucionales de Proyecto de vida																												
26. Proyecto personal de vida		72,0	74,4	67,3	75,0			75,6		63,7																		74,4
27. Orientación profesional, vocacional, ocupacional		67,3	69,0	77,4	70,2					70,2																		74,4
Institucionales de desarrollo comunitario																												
28. Servicio social comunitario		76,8	76,8	76,8						69,6																		70,2
29. Obras sociales		71,4	66,1	70,8						65,5					75,6	76,8												66,1
30. Plan Padrinos y madrinas		68,5	68,5	66,1	69,6	69,6				75,0	59,5	64,9	63,1	58,9	62,5	71,4											66,1	
Institucionales de producción académica																												
31. Jornadas de la ciencia		76,2	72,6							75,6					68,5													70,2
32. Jornadas tecnológicas		76,8	73,8							75,6					72,0													70,2
Institucionales de gestión y organización																												
Participación del estudiante en:																												
33. Comités institucionales		73,8	73,2							74,4	69,6																	72,0

ACTIVIDADES	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.		
34. Jornadas pedagógicas	68,5	67,9	73,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8		
35. Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares	73,8	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2	73,2		
36. Plan de formación institucional	67,3	63,7	67,9	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8		
37. Plan de desarrollo institucional	68,5	64,9	69,0	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8		
Institucionales de interacción con el contexto laboral																											
38. Pasantías y/o prácticas empresariales	72,0	60,7	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4		
39. Visitas empresariales	64,9	70,2	69,0	74,4	73,2	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6	72,6		
40. Ferias micro-empresariales	67,9	72,0	76,8	73,2	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8		
41. Proyectos de cooperativas	67,3	76,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8		
42. Experiencias de elaboración y mercadeo de productos	69,0	73,8	76,2	76,2	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8	76,8		

Puede verse, de manera general, que las actividades propuestas tienen un alto impacto sobre los desempeños esperados, ya que los expertos califican con 2 y 1 la mayor parte de las puntuaciones (verde y amarillo).

Concluye, como se ve en la Gráfica 29 que en un agregado, 562 evaluaciones positivas fueron dados, en términos de gran impacto, 452, en término de impacto medio y 36 de ningún impacto. Ello es expresado de otra manera en el Gráfico N° 30, donde se observa un agregado de todas las evaluaciones. Se reconfirma el hecho si se observan los datos agregados por categorías que se han llamado mediaciones complejas, en el Gráfico N° 31, donde 119 conceptos califican de alto impacto las mediaciones, 102 de impacto medio y 36 de poco impacto.

GRAFICO N°29

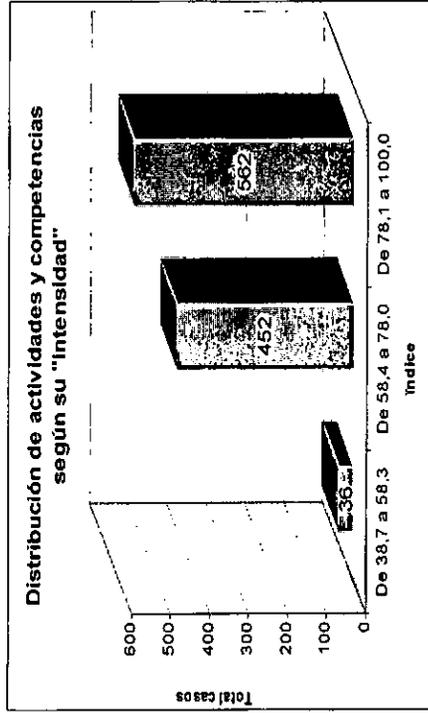
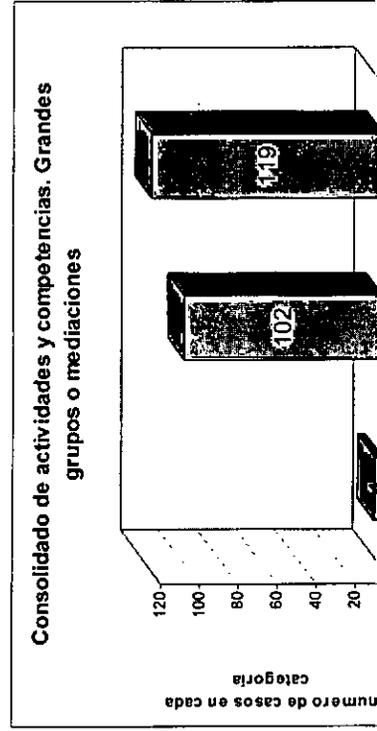


GRAFICO N° 30





A continuación se realiza un análisis de: 1) el tipo de peso que pueden tener las mediaciones y 2) los desempeños en relación con las estrategias más adecuadas para alcanzarlos.

GRAFICO 31
PUNTUACIONES DE LOS EXPERTOS PARA LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS EN RELACION CON SU POTENCIAL PARA DESARROLLAR EL DESEMPEÑO.⁵

ACTIVIDADES	PROMEDIO ⁶	DESVIACION	SUMA DE PUNTAJE 2	SUMA DE PUNTAJE 1	SUMA DE PUNTAJE 0
1. Trabajo cooperativo	88.5	4.2	24	1	0
2. Trabajo por proyectos	88.0	4.9	24	1	0
3. Equipos de investigación	87.1	2.0	25	0	0
4. Proyectos mediadores de conflictos	84.4	1.4	18	6	1
5. Comité de convivencia	83.7	1.1	20	4	1
6. Actividades deportivas colectivas	83.2	2.5	19	5	1
7. Gobierno estudiantil	82.9	0.9	19	4	1

⁵ La tabla se ordenó de mayor a menor promedio

⁶ La mayor opción de promedio es 100



ACTIVIDADES	PROMEDIO ⁶	DESVIACION	SUMA DE PUNTAJE ²	SUMA DE PUNTAJE ¹	SUMA DE PUNTAJE ⁰
8. Festivales artísticos	82,7	3,9	16	8	11
9. Oficina de conciliación escolar	81,6	1,1	17	7	1
10. Jornadas de la ciencia	81,4	0,1	17	8	0
11. Personería estudiantil	81,4	1,0	18	6	1
12. Actividades de resolución de conflictos	81,4	0,7	16	7	2
13. Orientación profesional, vocacional, ocupacional	81,2	0,0	18	7	0
14. Jornadas tecnológicas	81,2	0,0	16	9	0
15. Pactos de aula	80,9	0,7	16	8	1
16. Proyecto personal de vida	80,7	0,3	15	10	0
17. Foros, debates, páneles	80,1	1,1	17	7	1
18. Teatro	79,8	3,8	13	11	1
19. Comités institucionales	79,5	0,7	18	6	1
20. Asamblea de curso	79,5	1,0	14	9	1
21. Servicio social comunitario	79,3	7,3	16	8	1
22. Centros de Interés	78,6	2,9	16	8	1
23. Concursos	78,4	1,6	14	11	0
24. Prácticas de laboratorio	78,4	2,4	13	12	0
25. Simulaciones y representaciones	78,0	1,5	14	9	1
26. Jornadas pedagógicas	77,9	0,3	15	9	1
27. Plan de desarrollo institucional	77,5	2,9	13	12	0
28. Plan de formación institucional	77,2	2,9	15	10	0
29. Obras sociales	77,2	7,7	13	12	0
30. Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares	76,9	0,4	11	14	0
31. Emisora	76,6	3,0	13	12	1
32. Pasantías y/o prácticas empresariales	76,2	2,2	12	13	0



ACTIVIDADES	PROMEDIO ⁶	DESVIACION	SUMA DE PUNTAJE ²	SUMA DE PUNTAJE ¹	SUMA DE PUNTAJE ⁰
33. Proyectos de cooperativas	76.0	0.6	12	13	0
34. Experiencias de elaboración y mercadeo de productos	74.7	0	9	16	6
35. Clubes de talentos	74.2	2,6	10	14	1
36. Orquesta y/o banda	73.9	3,3	12	12	1
37. Coros y/o tunas	72.8	3,7	9	15	0
38. Ferias micro-empresariales	72.8	1,1	4	21	0
39. Monografías	71.9	2,8	7	17	1
40. Visitas empresariales	69.3	2,1	2	21	2
41. Cuentaría	67.7	4,0	1	21	3
42. Plan Padrinos y madrinas	61.7	9,8	0	17	8
PROMEDIO GENERAL	78.5				

Si el mayor promedio posibles es 100, se nota que el rango encontrado en la tabla está entre 88.5 y 61.7, indicando que las actividades propuestas tiene alto impacto sobre varios de los desempeños, o sobre todos en algunos casos. De tal manera, el trabajo por proyectos, el trabajo cooperativo y los festivales artísticos tiene sobre pocas y puntuales destrezas, señalado por su alta desviación.

En tanto, gobierno escolar, comité de convivencia, pactos de aula, equipos de investigación, proyectos de mediación de aula y oficinas de conciliación, tiene un impacto más generalizado en la formación de CLG, también indicado por su baja desviación.

Observando las 9 actividades de *mayor* promedio en la calificación de su impacto, Trabajo cooperativo, Trabajo por proyectos, Equipos de investigación, Proyectos mediadores de conflictos, Comité de convivencia, Actividades deportivas colectivas, Gobierno estudiantil, Festivales artísticos y Oficina de conciliación escolar, corresponden a los grupos denominados medicaciones complejas, así: 3 de ellas a “Acciones de apropiación, construcción y socialización del conocimiento”; 4 de ellas a “actividades de convivencia institucional”; y 2 a “actividades institucionales de creación y expresión”.

De otra parte, las 9 actividades de *menor* promedio fueron: Experiencias de elaboración y mercadeo de productos, Clubes de talentos, Orquesta y/o banda, Coros y/o tunas, Ferias micro-empresariales, Monografías, Visitas empresariales, Cuentaría, Plan Padrinos y madrinas.

GRAFICO N° 32

PUNTUACIONES DE LOS EXPERTOS PARA LOS DESEMPEÑOS EN RELACION CON POSIBILIDAD DE SER DESARROLLADOS CON LAS ACCIONES RELACIONADAS

DESEMPEÑOS	AGREGADO	PROMEDIO	CONSIDERACIONES DE ALTO IMPACTO	CONSIDERACIONES DE MEDIO IMPACTO	CONSIDERACIONES SIN PACTO	PUNTAJE PONDERADO ⁷
1. Integrar conocimientos, destrezas y valores al trabajo.	3522,02	83,86	39	3	0	81
2. Cumplir compromisos de trabajo en equipo	3545,83	84,42	37	5	0	79
3. Compartir información, experiencias y conocimientos	3511,90	83,62	36	6	0	78
4. Contribuir a un clima de confianza en el trabajo	3538,69	84,25	36	6	0	78
5. Tener criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los trabajos.	3469,64	82,61	35	7	0	77
6. Trabajar en equipo constructivamente.	3632,74	86,49	36	4	0	76
7. Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales.	3549,40	84,51	34	8	0	76
8. Contribuir al éxito compartido, asegurando logros individuales.	3380,95	80,50	34	8	0	76
9. Coordinar grupos de trabajo	3482,14	82,91	31	11	0	73
10. Actuar con cortesía.	3448,81	82,11	31	11	0	73
11. Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de resultados.	3400,00	80,95	29	12	1	70
12. Recibir críticas constructivamente	3420,24	81,43	29	12	0	70
13. Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias	3408,33	81,15	27	15	0	69
14. Analizar críticamente el entorno	3292,86	78,40	23	19	0	65
15. Hacer circular información por distintos	3154,17	75,10	17	25	0	59

⁷ La mayor opción de promedio es 100

⁸ Resulta de multiplicar por 2 la columna de alta ponderación; por 1 la de media ponderación y sumar ambos productos.





DESEMPEÑOS	AGREGADO	PROMEDIO	CONSIDERACIONES DE ALTO IMPACTO	CONSIDERACIONES DE MEDIO IMPACTO	CONSIDERACIONES SIN PACTO	PUNTAJE PONDERADO
canales y medios de comunicación						
16. Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad.	3209,52	76,42	17	24		58
17. Liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar comportamientos flexibles en la solución de problemas	3188,69	75,92	16	25		57
18. Hacer su trabajo según las instrucciones recibidas.	3142,86	74,83	15	26		56
19. Cuidar insumos, herramientas, equipos a su cargo.	3120,83	74,31	15	25		55
20. Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto	3258,93	77,59	19	13		51
21. Manejar el tiempo autónomamente.	3080	73,34	18	33		49
22. Asesorar a otros en las decisiones relacionadas con proyectos.	3058,33	72,82	18	33		49
23. Aplicar tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos	3051,19	72,65	18	33		49
24. Manejar con propiedad léxico institucional y de los sectores productivos.	2948,21	70,20	11	23		45
25. Manejar recursos presupuestales	2588,69	61,64	4	21		29

La tabla muestra, en orden descendente la manera como ellos se impactan por un mayor o menor número de actividades. Así, observando los primeros 6 desempeños en la tabla, 5 de ellos corresponden a relaciones interpersonales. Es decir, la mayor parte de actividades los desarrollan de manera fuerte. El otro corresponde a comprensión sistémica.

Los 7 últimos, o de bajo promedio refieren a manejo de recursos, aspectos tecnológicos y de relaciones interpersonales referidos a valores. Ello parece significar que entre más específica es la competencia que quiere desarrollarse, se requieren actividades más puntuales y cuidadosamente seleccionadas



5.4-Validación de la matriz

Esta parte de la prueba pretendió validar el supuesto, a través del juicio de 92 expertos, que las actividades propuestas impactaban positivamente el desarrollo de competencias laborales generales. Así, como se explicó anteriormente, cada profesor y directivo, realizó la evaluación del impacto de cada actividad sobre cada uno de los desempeños propuestos. El instrumento de validación se encuentra en el anexo 3, dentro del instrumento aplicado

- Se calificó con 2, si se consideraba que el impacto sería alto
- Se calificó con 1 si el impacto era medio
- Se calificó con 0 si consideraba que no había impacto.

Como se explicó anteriormente, En el sentido horizontal de la matriz se registraron los desempeños que son potencialmente desarrollados en las IE. La enumeración que aparece en el Gráfico N° 28, corresponde a la siguiente nomenclatura:

1. Manejar el tiempo autónomamente.
2. Manejar recursos presupuestales
3. Cuidar insumos, herramientas, equipos a su cargo.
4. Coordinar grupos de trabajo
5. Cumplir compromisos de trabajo en equipo
6. Compartir información, experiencias y conocimientos
7. Trabajar en equipo constructivamente.
8. Contribuir a un clima de confianza en el trabajo
9. Hacer su trabajo según las instrucciones recibidas.
10. Actuar con cortesía.
11. Asesorar a otros en las decisiones relacionadas con proyectos.
12. Tener criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los trabajos.
13. Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto
14. Recibir críticas constructivamente
15. Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad.
16. Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales.
17. Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de resultados.
18. Hacer circular información por distintos canales y medios de comunicación
19. Manejar con propiedad léxico institucional y de los sectores productivos.
20. Integrar conocimientos, destrezas y valores al trabajo.
21. Analizar críticamente el entorno
22. Contribuir al éxito compartido, asegurando logros individuales.
23. Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias
24. Liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar comportamientos flexibles en la solución de problemas
25. Aplicar tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos

Se explica que los tonos o colores que aparecen en la matriz corresponde a:





4.2 Descripción de la clasificación de análisis de los talleres focales

Para la selección de las instituciones que serían incluidas en esta fase del estudio exploratorio, las 54 instituciones de la primera fase se dividieron en cuatro tipologías institucionales con base en la percepción sobre los desempeños laborales de sus estudiantes y la presencia o no de las actividades planteadas en el inventario.

Cuadro No. 1

Tipología de IE según resultados de primera fase del Estudio

Alto	Alto/bajo Logran - No hacen Grupo DOS	Alto/alto Hacen y Logran Grupo UNO
Bajo	Bajo/bajo No hacen - no logran Grupo CUATRO	Bajo/alto Hacen - No logran Grupo TRES
	No	Si

→ hacen. Alta c. l. b.
y logran desempeño
debidos

 → NO realiza actividad
y logran des. debidos.

En la tipología uno, se ubicaron las instituciones que tenían un mayor percepción sobre el logro de desempeños laborales en sus estudiantes y que simultáneamente presentaron una alta presencia de las actividades desarrolladas.

En la tipología dos, se asignaron las instituciones que mostraron una alta percepción sobre el logro de desempeños laborales en sus estudiantes, al tiempo que evidenciaron bajos índices en la realización de las actividades.

En el grupo tres, se colocaron las instituciones que presentaron altos índices en el desarrollo de las actividades, y paralelamente manifestaban que sus estudiantes alcanzaban desempeños por debajo del 40% de los casos.

y Preguntas: Es posible el y d. trabajos sin profesionales?
 E. d. sea fuera q333 y 1 tan como
 Curriculums Responder? ?





Finalmente en el grupo cuatro, se dejaron aquellas instituciones que presentaron bajos índices en la realización de las actividades y que presentaron el mas bajo porcentaje de estudiantes con desempeños laborales.

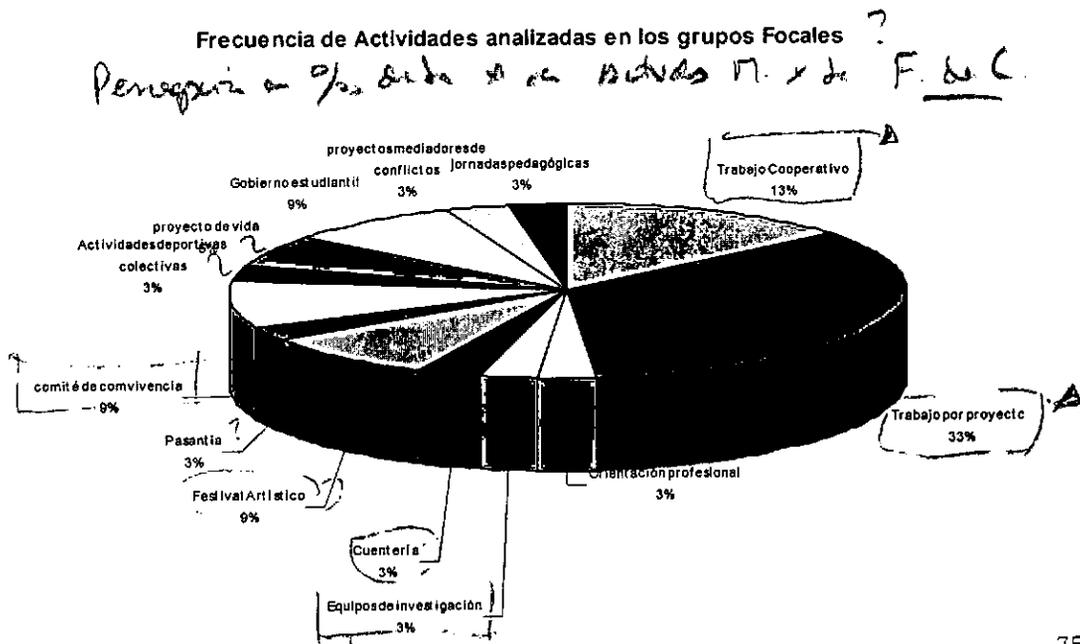
A partir de dicha clasificación se seleccionaron las seis instituciones educativas que presentaron los puntajes mas característicos de cada tipología y se invitaron para el taller focal. A este taller asistieron 18 instituciones con la siguiente distribución.

Grupo 2: 6 I.E.		Grupo 1: 6 I.E.	
6 Oficiales	0 Privadas	2 Oficiales	4 Privadas
Grupo 4: 3 I.E.		Grupo 3: 5 I.E.	
3 Oficiales	0 Privadas	2 Oficiales	1 Privada

Handwritten notes:
 - Above Grupo 2: "NO lo hacen si lo hacen!"
 - Above Grupo 1: "lo hacen y lo lo hacen!"
 - Below Grupo 4: "NO hacen / no lo hacen!"
 - Below Grupo 3: "hacen y no lo hacen"

4.2.1 Análisis de los Talleres Focales con Coordinadores y Directivas

Con base en la matriz en donde se categorizaron las acciones mediadas según su impacto en los desempeños laborales, se invitó a los directores y docentes de las instituciones a seleccionar las dos, dentro de las nueve mas relevantes de





estos resultado, para realizar una descripción detallada según los aspectos del instrumento diseñado.

En Total las 18 Instituciones que participaron en el proceso hicieron referencia a 13 Acciones mediadas que, según su criterio, se consideraron como fundamentales para el logro de CLG en sus instituciones. (Ver Gráfico)

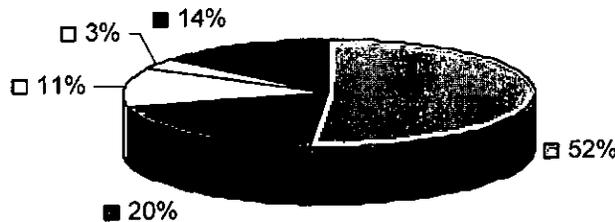
Referencia de PERCEPCION OPINION
¿Qué es un Valor?

Como se observa, la mediación más analizada es el trabajo por proyectos, lo cual coincide con la recomendación hecha por el ministerio en sus lineamientos para el desarrollo de los desempeños laborales. En segundo lugar se aborda el trabajo cooperativo y en tercer lugar el gobierno estudiantil y el comité de convivencia. *¿Qué hay con el ambiente?*

Las 13 mediaciones seleccionadas corresponden especialmente a 2 de las categorías planteadas en el modelo teórico, presentándose con mayor frecuencia las mediaciones de apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula, así como las de convivencia y de creación artística e interacción. Estas mediaciones serán abordadas fundamentalmente en el estudio de caso.

En la siguiente tabla se pueden observar las diferentes actividades de acuerdo a

Actividades estudiadas en la grupos Focales (Por categorías)



- De apropi. Construc. y sociali. del conocimiento en el aula
- Institucional De convivencia institucional
- Institucionales de Proyecto de vida
- Institucionales de interacción con el contexto laboral
- Institucionales de creación e interacción





la caracterización realizada para la fase II de las instituciones. Se debe resaltar que la actividad de trabajo por proyectos se desarrolla en las I.E. pertenecientes a las 4 tipologías instituciones, lo cual, asociado con la matriz de efectos de las actividades sobre los desempeños, en donde aparece como la actividad de mayor incidencia, podría conllevar a pensar que una buena implementación de esta actividad podría lograr importantes efectos en el logro de desempeños laborales en las instituciones educativas. AL parecer las diferencias en los logros de los desempeños podría estar mas asociada a la forma como se desarrolla esta actividad que con su presencia o no dentro de la institución.

Tipo de Actividad	Cantidad de instituciones en Clasificación Fasell			
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Trabajo Cooperativo	1	2	1	1
Trabajo por proyectos	4	3	3	2
Orientación profesional	0	0	2	0
equipos de investigación	0	0	(1)	0
Cuentería	0	0	2	0
Festival Artístico	1	1	1	0
Pasantía	0	0	1	0
Comité de Convivencia	2	1	0	0
Actividades deportivas colectivas	1	0	0	0
Proyecto de vida	1	1	0	0
Gobierno estudiantil	1	0	0	1
Proyectos mediadores de conflictos	0	0	0	1
Jornadas pedagógicas	0	0	1	0

antes
Presencia
Se inflan
2/27

4.2.2 Análisis de condiciones Institucionales

Para analizar las condiciones institucionales presentes en las instituciones y que enmarcan el desarrollo de las acciones mediadas se tomó en cuenta la información recolectada en las instituciones, debido a la baja respuesta de los directores a la convocatoria realizada por la Universidad.





En la siguiente tabla se observan los diferentes aspectos abordados con las directivas de las instituciones, según tres modelos institucionales de gestión. Cada uno de los aspectos registrados por la institución, se clasificó de acuerdo a dicho modelo. De esta manera se ubicaron en la tabla las instituciones de cada categoría.

Se puede observar que las instituciones del grupo 1 (altos desempeños y alto presencia de las mediaciones propuestas) tiende a ubicarse en el modelo 3 de gestión. En contraste las instituciones cuya información teníamos disponible tienden a ubicarse en el modelo 2.

Aspecto Identificado	Modelo Institucional A	Modelo Institucional B	Modelo Institucional C	No Info
Condiciones Institucionales	Condiciones casuales, que podrían cambiar fácilmente	Condiciones transitorias	Condiciones que revelen intencionalidad, sostenibilidad	
		334	1111	
Que tipo de políticas institucionales	Orientaciones general, que no alcanzan a ser políticas y que podrían cambiar fácilmente	Políticas transitorias y poco operativas	Políticas que revelen intencionalidad de desarrollar competencias, sostenibilidad	
	4	122	111	
Que mecanismos desarrollados para implementarlas	Acciones improvisadas, que podrían cambiar fácilmente	Acciones con poca articulación a la "mecánica institucional"	Mecanismos que señalan planeación e intencionalidad	
		334	1111	
Circulación de la información	Se introdujo al azar y no se comunicó	Se dio alguna información, con poca cobertura	Acción que se introdujo sistemáticamente y prevé sostenibilidad	
		1334	111	
Acciones de formación	Sin acciones de capacitación o preparación de los docentes	Se dio información a los docentes	La formación fue clara y completa. Se capacitó a los afectados y en general se informó al personal sobre las actividades	1
		334	111	
Modificación en políticas	No cambiaron prácticas, La acción se superpuso sin mayor análisis	La prácticas se cambiaron por acomodar los tiempos, sin mayor análisis	Intencional y programadamente se cambiaron las prácticas	1
		334	111	



Aspecto Identificado	Modelo Institucional A	Modelo Institucional B	Modelo Institucional C	No Info
Negociaciones y acuerdos desarrollados	No se hicieron acuerdos de ninguna clase. Cualquier decisión fue impuesta	Se hicieron unos pequeños acuerdos con los profesores involucrados en las actividades	Hubo concertación con las personas involucradas: profesores, alumnos, padres de familia, administrativos	2
		334	1	
Que obstáculos se presentaron y cuáles fueron las soluciones?	Cualquier obstáculo no se tuvo en cuenta y se solucionó con autoridad o abandonando lo principal del efecto pedagógico	Se identificaron algunos obstáculos, sin ponerles mucha atención	Se previeron los obstáculos posibles y tomaron acciones concertadas, dentro del marco del PEI	NI
		334	1111	

Las instituciones con alto desempeño y que desarrollan las actividades planteadas, Presentan una fuerte tendencia a ubicarse en el (Modelo Institucional C). Caracterizado por las siguientes descriptores:

- Condiciones institucionales estables, sostenibles e intencionales ✓
- Políticas Intencionales frente al desarrollo de competencias ✓
- Mecanismos que señalan planeaciones intencionales y estratégicas ✓
- Acciones sistemáticas ✓
- Formación coherente y clara de los involucrados en el proceso educativo ✓
- Modificaciones intencionales a practicas educativas previas ✓
- Se previeron los obstáculos y se realizaron acciones para abordarlas ✓

En contraste las instituciones con bajos desempeños (independientes del uso o no de las mediaciones) tiene una fuerte tendencia a ubicarse en el (Modelo Institucional B), que se caracteriza de la siguiente manera:

- Acciones poco articuladas a la mecánica institucional
- Poca difusión de la información y capacitación



- Cambios poco significativos en las prácticas educativas, más en la logística que en la intencionalidad formativa
- Desarrollo de algunos acuerdos
- Identificación de algunas dificultades.

Es importante resaltar que ninguna de las instituciones responde al modelo A el cual presenta muy bajos niveles de estructuración y sistematización en condiciones, políticas, estrategias de formación e implementación, lo cual indicaría que, aunque en algunas instituciones la percepción sobre el logro de desempeños laborales es bajo, esta situación no se asocia con una baja capacidad de gestión.

Los tiempos estimados para la implementación en todas las instituciones abordadas son variables y dependen de cada actividad. No se presentan diferencias en dichos tiempos en las actividades de acuerdo al grupo de clasificación.

4.2.3 Análisis de desarrollo general de las actividades:

Para analizar las el desarrollo general de las actividades de las instituciones de cada categoría, se tuvo en cuenta la información aportada por los coordinadores en el taller, de acuerdo a los tres modelos institucionales construidos para analizar las condiciones institucionales. Es importante anotar que la caracterización encontrada es una primera aproximación exploratoria que debe ser validada con una muestra superior, para poder ratificar estas consideraciones iniciales.

En la siguiente tabla se observan los diferentes aspectos abordados con las directivas de las instituciones. Al igual que como se realizó con las condiciones institucionales se clasificaron las instituciones de cada grupo frente a cada

Cursos: Precisión conceptual + evidencias!



Pontificia Universidad Javeriana
Facultad de Educación – Instituto de Desarrollo Humano

aspecto abordado en el taller. De esta manera se ubicaron en la tabla las instituciones de cada categoría.

Aspecto Identificado	Modelo Institucional A	Modelo Institucional B	Modelo Institucional C	No Info
(Planeación) a	La plantación anual que se acostumbra al principio del año.	Se evaluaron las actividades y resultados anteriores, y se hicieron nuevas programaciones	Se replanteó la intencionalidad formativa y, teniendo en cuenta datos y evaluaciones se reprogramaron las actividades	2
	112222333444	1233	1113	
Formación docente c	Cada docente responde por sus actividades	Hay algún esfuerzo de capacitación de los docentes	Las actividades de capacitación responden a las exigencias del PEI, del proyecto curricular, y de la evaluación de las actividades.	0
	22333344	11112334	22	
Pasos de Implementación	Se va respondiendo a necesidades, de manera improvisada	Algunos pasos están claros, falta de claridad en el desarrollo específico	Las etapas, pasos, responsables, son claros, evidentes mostrando reflexión y previsión sobre el quehacer de la actividad	0
	224	112223333344	1111	
Mecanismos de articulación f	No hay ninguna relación	Se notan algunas interrelaciones entre áreas, pero no son estables	La interrelación es clara, estable y se evalúa	0
		111222233333444	111	
Articulación con el entorno	No hay ninguna relación	Se notan algunas interrelaciones con el entorno, pero no son estables	La interrelación con el entorno es clara, estable y se evalúa	23
	33	11112222344	11334	
Articulación con el entorno laboral	No hay ninguna relación	Se notan algunas interrelaciones con el medio laboral, pero no son estables	La interrelación con el medio laboral es clara y estable	2
	122344	11123334	1123	
Seguimiento y evaluación	No hay seguimiento ni evaluación	Ocasionalmente hay seguimiento y evaluación	El seguimiento y la evaluación es permanente y sus resultados re-orientan la actividad	23
	22	111223333344	1114	
Sistematización de la experiencia	No hay documentación o sistematización	Hay alguna documentación y sistematización	La documentación y sistematización es evidente, oportuna, amplia y permanente	0
	3	1111122223333444	12	

→ Precisión

→ Precisión

→ Evidencias!

→ Evidencias!

→ muestra tipo (camero!) →





En general el comportamiento de los grupos con relación a los aspectos abordados no se puede clasificar tan claramente en los modelos tal como se hizo frente a las condiciones institucionales. Sin embargo se puede identificar una tendencia del grupo 1 a mantenerse en dentro los Modelos B y C, en contraste con el grupo 4 que tiende a ubicarse en los Modelos A y B. Las actividades del grupo 2, tienden a ubicarse en el Modelo A. Las actividades del grupo 3 tienden a estar dispersas por los diferentes modelos.

Acados?

*Modelos
o
Acados!*

Las actividades del grupo 1 se caracterizan por:

¿a qué se refiere?

- Presentar una intencionalidad formativa teniendo en cuenta datos y evaluaciones, aunque en algunas instituciones dicha intencionalidad solo se manifiesta en la planeación anual
- Se manifiestan algunos esfuerzos para capacitar a los docentes
- En la mayoría hay claridad y planeación en las fases de ejecución de las actividades, aunque en algunas instituciones se alcanza notar algún tipo de improvisación.
- En general las áreas presentan algún nivel de articulación, y en algunas de las instituciones la interacción entre estas es clara y estable.
- Se observa algún nivel de interacción con el medio y el entorno laboral y en algunas de las instituciones dicha interacción es estable y sistemática.
- En general hay seguimiento y evaluación de las actividades. En algunas de las instituciones dicho seguimiento es permanente y permite reorientar las actividades.

Repetir WPA!

Las actividades del grupo 2 se caracterizan por:

- Planear la actividad dentro de la planeación anual



- El docente en general responde por su formación, aunque en algunas de las instituciones la capacitación responde a proyecto institucional
- El desarrollo de las actividades presenta diferentes grados de estructuración dependiendo de la institución y va desde un nivel de improvisación hasta el desarrollo de fases sistemáticas y estratégicas
- Existe algún tipo de articulación entre las áreas pero esta interacción no es clara, estable o se evalúa.
- Se presentan algunas interrelaciones con el entorno, pero no son estables
- La relación con el entorno labora depende de cada institución, presentándose en algunas una interacción clara y estable, mientras que en otras no se presenta interacción alguna.
- El seguimiento y la evaluación no es permanente, y en general no reorienta la actividad. En algunas instituciones hay seguimiento, sin embargo en otras dicha actividad no se realiza.

Las actividades del grupo 3 se caracterizan por:

- En general la planeación se realiza al comenzar el año escolar.
- Las estrategias de capacitación docente no están integradas al plan de desarrollo institucional se caracterizan en algunas instituciones por la total dependencia de los esfuerzos docentes, aunque en algunas de ellas las instituciones realizan algunos esfuerzos de formación institucional.
- Las fases de desarrollo de las actividades son claras aunque falta claridad en el desarrollo específico.
- La relación con el entorno y el mundo laboral es variable y depende de la institución. En algunas no hay ninguna relación, en otras se identifican



algunas interacciones y en unas pocas hay una interacción clara y sistemática.

- Ocasionalmente hay evaluación y seguimiento

Las actividades del grupo 4 se caracterizan por:

- La planeación se limita a la realizada al comenzar el año
- Las estrategias de capacitación docente se caracterizan en algunas instituciones por dependencia de los esfuerzos docentes, aunque en algunas de ellas las instituciones realizan algunos esfuerzos de formación institucional.
- En la mayoría hay claridad y planeación en las fases de ejecución de las actividades, aunque en algunas instituciones se alcanza notar algún tipo de improvisación.
- Se notan algunas interacciones con el entorno y con el medio laboral, aunque no son estables
- Ocasionalmente hay seguimiento y evaluación. Dicho seguimiento en una de las instituciones es permanente y reorienta la acción.

En la gran mayoría de las instituciones de los cuatro grupos hay algún nivel de sistematización de las actividades. Exceptuado en una institución del grupo 3 donde se sistematiza la experiencia. Sin embargo en dos instituciones (una del grupo 1 y una del grupo 2) la documentación es evidente, oportuna, amplia y permanente. En estas dos instituciones la sistematización incluso implica la publicación de documentos.



4.2.4 Análisis de desarrollo de las actividades desde la Acción mediada:

Para analizar la información suministrada por los coordinadores con relación a las actividades se utilizaron las siguientes categorías:

Mediación como sistema	Criterios de Calidad Pedagógica	Criterios de Calidad en la gestión
Propósitos	Intencionalidad	Pertinencia ✓
Agentes	Significación ✓	Sostenibilidad ✓
Herramientas	Trascendencia ✓	Eficacia (?)
Contexto		Coherencia ✓

Mediación como sistema:

El análisis de esta categoría fue el más limitado en esta fase, dado que la información recolectada no daba cuenta de algunos de los elementos involucrados, como los propósitos y las herramientas.

En general en el grupo 1 ^{- No iba a ser para no confundirlos!} se tendió a presentar un sistema más democrático y participativo (interestructurante) en donde el estudiante tiene espacios de opinión y el docente es responsable del desarrollo de las actividades desarrolladas. Adicionalmente en algunas de las instituciones no solo se involucra el espacio de aula en las actividades, sino que la interacción y los espacios reales se constituyen en alternativas.

En el grupo 2 no se cuenta con información suficiente para analizar este aspecto.

En el grupo 3 y 4 se presentan modelos más tradicionales y directivos. Las acciones están determinadas por la institución y el docente y los intereses de los estudiantes están representados en un menor grado.

Criterios de Calidad Pedagógica

En general el abordaje de las competencias laborales no es totalmente intencional. En la mayoría de las instituciones en un valor agregado a los propósitos propios de las actividades. Desde el modelo de la acción mediada



esto es explicable dado que toda acción mediada puede responder a múltiples objetivos y conlleva consecuencias colaterales¹; en este caso el desarrollo de competencias laborales. Es así como una misma actividad puede desarrollar diferentes competencias. Sin embargo es importante anotar que en la medida que el desarrollo de las competencias laborales generales a partir de acciones mediada sea intencional, dicho objetivo será más fácil de garantizar y no va a depender de condiciones colaterales.

En el grupo 1 se hace evidente la intencionalidad. Esta está ligada a la planeación y al proyecto educativo institucional. En los demás grupos es menos evidente la intencionalidad, lo cual no implica que esta no exista, pues pudo no hacerse evidente en el instrumento de evaluación.

En cuanto a la significación la mayoría de instituciones la garantiza a través de la integración de los intereses de los estudiantes. En esa medida se tienen los caminos evolutivos de los estudiantes².

La trascendencia de las acciones al mundo laboral no es evidente en la mayoría de instituciones. En las que es evidente se desarrollan fundamentalmente competencias de relaciones interpersonales como son el respeto, la tolerancia y el trabajo en equipo.

Criterios de Calidad en la Gestión

La pertinencia de las acciones descritas por las instituciones para el desarrollo de competencias laborales es alta si se toma en cuenta la validación realizada en la fase 1 de la pertinencia de dichas actividades. Sin embargo no se manifiesta de manera explícita dicha relación en los coordinadores.

En términos de las sostenibilidad, las acciones del grupo 1 tienden a ser más sostenibles, en general determinadas por los niveles de planeación. Este punto

¹ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 99

² Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 64





se hace mas evidente en el análisis de las condiciones de gestión y en el análisis general de las actividades realizado previamente.

En cuanto a la consistencia, solo algunas de las instituciones, en especial del grupo 1, tienden a articular las actividades al PEI y al entorno laboral. En todas las instituciones se presenta algún nivel de articulación en las áreas disciplinares.

En términos de la eficacia, en la mayoría de instituciones no se reportan mecanismos que garanticen la eficacia, aunque en la mayoría de ellas hay algún tipo de mecanismo de seguimiento o evaluación –no totalmente sistemático-.

4.2.5 Selección de las Instituciones para el estudio de casos

Para el desarrollo del estudio de caso se identificaron 3 instituciones de las 18 presentes en los grupos focales. Para dicha identificación se utilizaron los siguientes criterios:

1. Claridad en el desarrollo de las actividades: Para el desarrollo del estudio de caso era fundamental seleccionar instituciones que en buena medida pudieran dar cuenta de sus acciones y de aquello que la fundamentara. En esa medida las instituciones seleccionadas presentaban claridad en los procesos para desarrollar las actividades analizadas en los grupo focales.
2. Aporte: Adicionalmente se seleccionaron instituciones que por los modos en los que desarrollaban las acciones mediadas pudieran aportar a otras instituciones, ya fuera por el nivel de innovación o sistematización de dichas actividades.
3. Disposición: A partir de las visitas a las instituciones se identificaron las instituciones que presentaban baja disposición frente al estudio. Dichas instituciones no fueron incluidas para el estudio de caso, dado que la



realización de este podía verse perjudicada en aquellas instituciones poco colaboradoras con el estudio.

4. Reproducibilidad y Transferencia: Finalmente se identificaron las instituciones cuyo proyecto fuera difícil de reproducir en otras instituciones y cuyo conocimiento fuera poco transferible. En la selección de los casos se busco que cada uno de ellos fuera representativo y transferible a la generalidad de las instituciones educativas del distrito.
5. Mediaciones: Se tomó en cuenta que cada caso abordara mediaciones reportadas como significativas en la fase I y II. Se busco variedad en las mediaciones, dado que el estudio de caso se centro en ellas mas que en otros aspectos de la institución

Se seleccionaron cuatro casos con las siguientes características

Caso 1	Institución Oficial clasificada en el grupo 3 durante la fase 2. Mediaciones: Cuentería y Festivales Artísticos
Caso 2	Institución Oficial clasificada en el grupo 1 durante la fase 2. Mediaciones: Trabajo por proyectos.
Caso 3	Institución Oficial clasificada en el grupo 2 durante la fase 2. Mediaciones: Proyecto de Aula y Trabajo Cooperativo *Institución intervenida en agosto 2003 por corpoeducación



4.3 Metodología para la profundización de acciones mediadas en las instituciones educativas seleccionadas

A continuación se presenta la metodología que se utilizó para la realización de estudios de profundización de AM en las instituciones educativas seleccionadas en la fase anterior de este estudio.

Para su elaboración se tuvo en cuenta la caracterización de las acciones mediadas en el marco conceptual y sus implicaciones para desarrollar un estudio de profundización con metodologías de investigación participativa.

1. Elementos conceptuales involucrados en la Acción Mediada

Desde la perspectiva de Burke¹ toda acción humana involucra cinco elementos que se constituyen en unidades de análisis de las acciones realizadas en la institución y que permiten entender las acciones educativas como eventos dinámicos, enmarcados en un contexto y cuyos elementos mantienen una relación sinérgica:

- El acto, entendido como lo que sucedió, ya sea en pensamiento o en los hechos, es decir las acciones, hace referencia a la acción mediada, es decir, a toda estrategia desarrollada en la institución educativa orientada al desarrollo de competencias laborales.
- La escena, hace referencia al trasfondo del acto, al contexto en el cual se desarrollan las acciones y los elementos involucrados en ellas. En una IE entran en juego como mínimo tres contextos. Primero, el contexto de aula determinado por los ambientes de aprendizaje construidos por el docente. Segundo, el contexto institucional, determinado por las condiciones generadas en la IE; finalmente, el contexto socio histórico del individuo, el cual incluye su historia familiar y sus características socioeconómicas, entre otras.
- Las personas que realizan el acto, denominadas agentes, son aquellos individuos o colectivos, involucrados en la acción y que son susceptibles de otorgar significado e intencionalidad a la acción educativa. En el marco

¹ Burke en Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE





de la investigación se consideran cuatro grupos de agentes los estudiantes (sobre quien recaen las acciones mediadas), los docentes (quienes generan las acciones mediadas propias del aula), los directivos docentes (quienes generan acciones mediadas institucionales y facilitan las condiciones institucionales); otros agentes no institucionales del sector privado (empresarial, gremial, etc) y gubernamental (SENA, etc) que intervienen directa o indirectamente en la formación de competencias en el ámbito educativo.

- Las agencias o herramientas que se utilizaron, son aquellos instrumentos utilizados, tanto semióticos como materiales que permiten la apropiación de las competencias. En este caso los recursos propios de la escuela, la información verbal, los conocimientos, las actividades que componen las acciones, se constituyen en las agencias o herramientas de mediación utilizadas por los agentes para facilitar el aprendizaje.
- El propósito de dicha acción, hace referencia a los objetivos e intenciones que guían y determinan la acción. Este elemento es fácilmente observable en los proyecto educativo institucional de la institución educativa o en los documentos de planeación de los docentes

En el siguiente cuadro se observan cada una de estas dimensiones y las preguntas que serán abordadas en las diferentes fases de la investigación.

Unidad	Pregunta
Acciones	¿Qué acciones se desarrollan en las IE que contribuyen al desarrollo de competencias laborales?
Propósitos	¿Con que propósito (objetivos e intenciones) se desarrollan las AM?; ¿Qué sentido tiene para las institución dicha AM?
Agentes	¿Qué agentes institucionales y extrainstitucionales, y de que manera, intervienen en el desarrollo de competencias laborales?
Herramientas	¿Cuáles son las herramientas (semióticas y materiales) indispensables y más apropiadas para el desarrollo de dichas acciones?
Contexto	¿Qué condiciones institucionales (en el aula entendida como el ambiente de aprendizaje; del contexto institucional ;y del contexto familiar y personal de los agentes) son necesarias para el desarrollo de las acciones mediadas?



2. *Propiedades de las acciones mediadas*

La relación entre los anteriores elementos está determinada por un conjunto de propiedades que funcionan de una manera dinámica y que explican como se desarrollan e interactúan cada uno de los elementos entre si para determinar el resultado de las acciones mediadas².

- El estudio de la acción mediada no puede reducirse a la observación de los agentes o de las herramientas que se usan, sino en las relaciones (tensiones) que se producen. En esa medida al investigar las acciones mediadas es importante analizar la forma en que los agentes se relacionan con las herramientas utilizadas en el proceso de mediación.
- Las herramientas de mediación, cuentan con una dimensión material y una dimensión semiótica³. Algunas herramientas como por ejemplo el lenguaje son de una naturaleza más semiótica que material, lo cual implica, en términos de la investigación, el estudio de dichas herramientas, teniendo en cuenta su sentido.
- Los instrumentos utilizados en la acción mediada plantean restricciones y posibilidades de desarrollo de la acción⁴. Es así como existirán objetivos que son posibles de alcanzar en la medida que la herramienta permita dicha acción, por tanto es significativo identificar las posibilidades que generan los recursos disponibles y las limitaciones que estos les imponen a las acciones de la institución educativa, en términos de su potencial para el desarrollo de competencias laborales.
- Las herramientas no solo posibilitan o restringen la acción sino que también la transforman⁵. Es así como nuevas herramientas transforman la forma en que se desarrollan las acciones e incluso las posibilidades de estas. En ese sentido es importante identificar el impacto de las nuevas tecnologías en el desarrollo de competencias laborales.
- Existen múltiples objetivos alrededor de una misma acción mediada⁶. Estos objetivos están determinados por los objetivos personales que tiene

² Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág.47

³ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 58

⁴ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 70

⁵ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág.76

⁶ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 60



cada uno de los agentes involucrados en la acción (docentes, estudiantes, institución, familia, empresarios). Frente a este principio, para los fines de la investigación es esencial identificar los objetivos que entran en juego en las acciones mediadas, tomando en cuenta los intereses de los agentes.

- La historia previa de los individuos y de las instituciones, que en estas se desarrollan, son elementos fundamentales en la comprensión de las acciones mediadas dado que son procesos dinámicos desarrollados a partir de la relación dialéctica entre sus elementos. Por tanto es se debe identificar la historia previa de los agentes en términos del desarrollo de competencias laborales para comprender como estas pueden ser desarrolladas en la Institución Educativa.
- El objetivo de la acción mediada, en términos educativos, es la internalización de las herramientas⁷ así como de los aprendizajes propuestos;. Esta internalización presenta dos niveles, uno de dominio, en el cual el estudiante es capaz de utilizar las competencias laborales y otro de apropiación, en la cual dichas competencias se vuelven propias del sujeto, que puede utilizarlas en nuevos contextos e incluso modificarlas para tener un mejor desempeño. En esa medida es importante rastrear en la investigación el estado de las competencias en términos del dominio y apropiación de ellas.
- En la acción mediada entran en juego elementos de poder y autoridad entre los diferentes agentes que desarrollan las acciones mediadas⁸, lo cual implica el estudio de la interacción de los agentes y de los roles que cada uno de ellos juega en el proceso de apropiación de las competencias laborales.
- Existen consecuencias laterales frente a las acciones mediadas⁹. Dado que en las instituciones educativas abordadas en la investigación no existe una prescripción frente al abordaje de las competencias laborales, es factible pensar que estas se están desarrollando en alguna medida como consecuencias colaterales de otras acciones mediadas que cumplen propósitos diferentes. Este principio se constituye en fundamental en el contexto de la presente investigación pues posibilita rastrear acciones que, aunque no pretenden el desarrollo de dichas competencias, si contribuyen en su apropiación.

⁷ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 83

⁸ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 109

⁹ Wertsch J (1999) La mente en acción Buenos Aires: AIQUE Pág. 99





Estos principios tendrían entonces las siguientes implicaciones en la investigación sobre competencias:

- La relación (tensión) existente entre los agentes y las herramientas de mediación (recursos) utilizadas para el desarrollo de competencias laborales
- El sentido de las herramientas (de naturaleza material y semiótica) utilizadas en el desarrollo de competencias laborales.
- Las limitaciones y posibilidades determinadas por las herramientas disponibles en las instituciones
- Las implicaciones de la incorporación de nuevas tecnologías a la acción mediada
- La identificación de objetivos presentes en los agentes y en el contexto.
- La Identificación de experiencias previas de los agentes en cuanto a competencias laborales y como éstas son desarrolladas en la IE.
- La Identificación de los niveles de apropiación y dominio (internalización) de las competencias por parte de los estudiantes.
- El estudio de las formas de interacción de los agentes (poder, autoridad) a partir de los roles que asumen los agentes
- La identificación de acciones que conducen colateralmente al desarrollo de competencias laborales. Identificación de consecuencias colaterales del abordaje de las competencias laborales.

3. Dimensiones de las acciones mediadas

Al hablar de acciones mediadas en el entorno educativo, se parte del supuesto que el objetivo de dichas acciones es la apropiación y dominio de unos aprendizajes, es decir el objetivo es realizar un aprendizaje mediado. En este sentido, la naturaleza de la mediación debe responder al menos a tres criterios¹⁰

¹⁰ Feurestein en Kozulin A(2000) Instrumentos Psicológicos. Barcelona





o factores que deberían ser tomados en cuenta por el docente y la institución para garantizar que su acción cumpla los propósitos propuestos.

Criterio	Definición¹¹
Intencionalidad	La acción mediada parte de una interacción intencionada que involucra tanto al alumno como al docente, en tanto que tiene un propósito determinado y ha definido una línea de intervención previa.
Significación	La acción mediada debe ser una acción con sentido para el estudiante, involucrándose en ella desde los intereses presentes y futuros
Trascendencia (Transferibilidad de los aprendizajes)	La acción mediada denota la importancia de buscar nexos entre lo que se está aprendiendo y lo que ha sido aprendido y será aprendido en el futuro. Implica la posibilidad de aplicar dichas características al entorno.

Estos criterios se hacen evidentes en la manera como las actividades son desarrolladas en cada institución. Sin embargo estos criterios pueden presentarse sin que necesariamente la institución pueda dar cuenta de su uso. En otras palabras, las instituciones podrían no ser concientes de las intencionalidades ligadas a las competencias laborales los niveles de significación y trascendencia de sus acciones, lo cual no implica necesariamente que las acciones sean espontáneas o improvisadas, carentes de significado o intrascendentales.

Sin embargo, el desarrollo de una buena acción mediada para el desarrollo de competencias laborales generales, se favorece cuando es desarrollada de manera intencional (no espontánea), conciente y deliberada por parte de la IE, generando aprendizajes que se pueden transferir a entornos laborales y que resultan significativos para los estudiantes al relacionarse con las necesidades de su propia vida.

Considerando estos criterios se pueden construir preguntas que orienten el proceso de indagación

- Como se identifican las AM en la institución?
- Con qué propósitos se desarrollan las AM?
- Qué sentido tienen las AM para la institución?

¹¹ De Zubiria (1996) Modulo 3: La teoría de la modificabilidad cognitiva y el enriquecimiento instrumental. Bogotá: FAMDI





- El docente prepara con anterioridad la AM?
- El docente es consciente de las competencias que desarrolla la AM?
- La AM está orientada al desarrollo de competencias laborales?
- El estudiante comprende que competencias va alcanzar a través de la actividad?
- La AM se relaciona con los intereses y necesidades del estudiante?
- El estudiante comprende el sentido de las acciones que realiza?
- El estudiante comprende las implicaciones que la acción tiene para su vida?
- El estudiante relaciona lo aprendido a través de la acción con lo aprendido previamente
- El estudiante puede utilizar lo aprendido en otros espacios y en particularidad en el laboral
- Se Involucran elementos del entorno laboral en las AM?

4. Criterios de Calidad de las Acciones Mediadas

Adicionalmente, una acción mediada desde un modelo de gestión debe cumplir con criterios de calidad y que deberían ser tomados en cuenta por el docente y la institución para garantizar que su acción cumpla los propósitos propuestos, para garantizar que la acción se realice de manera apropiada.

- Pertinencia: Se evidencia cuando la acción responde a las necesidades del estudiante y de su posible entorno laboral
- Sostenibilidad: se expresa en los mecanismos de mantenimiento y regulación de las actividades en el mediano plazo, para que no se conviertan en acciones puramente coyunturales
- Coherencia: se manifiesta a través de la articulación entre las acciones y otras acciones realizadas tanto en el aula como en la institución y en entornos laborales.
- Eficiencia: Se evidencia en la realización de las AM en la forma como fueron diseñadas.
- Eficacia: Se evidencia en los logros, productos y resultados obtenidos con la AM.

Considerando estas dimensiones y criterios de las AM se pueden plantear los siguientes aspectos que deben tenerse en cuenta en el estudio de profundización:

- Qué importancia se dio al contexto social y laboral para la identificación de la AM?



- Cómo fue el proceso de ajuste o diseño de la AM?
 - Identificación de los actores pertinentes?
 - Identificación de las herramientas y recursos para su desarrollo?
 - Análisis de las condiciones institucionales y acciones para crear las condiciones institucionales para su desarrollo (ajuste de políticas, acciones de formación, estrategias de comunicación, jornadas de reflexión, etc.)
- La institución o el docente planean de manera deliberada la actividad para relacionarla con el entorno laboral inmediato
- La mediación se relaciona con las necesidades y expectativas del estudiante
- El estudiante comprende los alcances de las AM?
- La mediación responde a las necesidades del entorno laboral inmediato
- Las actividades de la mediación están articuladas entre sí, con el currículo y el PEI de manera intencional
- Cómo se articulan las AM en el PEI?
- Cómo se reflejan las AM en los Currículos?
- Las AM están articuladas entre si y con otros eventos curriculares o institucionales
- Previamente se definen indicadores de logro de las AM?
- Se definieron procesos e indicadores de seguimiento de las AM?
- Cómo evalúa el docente?
- Cómo evalúan los Directivos?
- Lo aprendido a través de la mediación es usado por el estudiante en su vida cotidiana
- Lo aprendido a través de la mediación se usa en la solución de problemas laborales.
- Se diseñan y proyectan estrategias con sus recursos para garantizar el que la mediación se mantenga en el tiempo
- El estudiante integra lo aprendido a sus propios interés
- El estudiante utiliza lo aprendido para resolver problemas de su entorno?
- El estudiante puede usar en el campo laboral, de manera autónoma, lo aprendido.
- En que medida las acciones mediadas se están realizando en la forma en que fueron planeadas.
- Se crea un ambiente propicio para el aprendizaje?

Implicaciones en el estudio de profundización

Teniendo en cuenta las implicaciones que se derivan del marco conceptual de la presente investigación, en donde se identifican los elementos, propiedades,



dimensiones y criterios de las Acciones Mediadas, y con el objeto de profundizar en la caracterización de AM en tres (3) instituciones educativas priorizadas en el capítulo anterior, se ha previsto realizar la profundización de las acciones mediadas diferenciando tres momentos de su implementación al interior de las IE:

- Construcción de la visión institucional sobre las acciones mediadas
- Desarrollo de las acciones mediadas en la institución
- Procesos de seguimiento y evaluación de las acciones mediadas y su relación con las competencias laborales.

Cada uno de los cuales será abordado desde perspectivas distintas, según los agentes o actores que intervienen en su implementación (docentes, directivos y estudiantes):

Para esta profundización se utilizaron básicamente las siguientes herramientas metodológicas:

- Entrevistas estructuradas
- Grupos focales de reflexión
- Observación directa.
- Revisión de documentación institucional, especialmente el PEI, Planes Curriculares, Guías de trabajo y evaluaciones.

A continuación se presentan las preguntas fundamentales que se derivan del marco conceptual y que se tuvieron en cuenta para la aplicación de las herramientas metodológicas previstas en cada uno de los momentos:

1. Visión Institucional sobre competencias laborales

- Como se identificó cada AM en la institución?
- La AM está orientada al desarrollo de competencias laborales?
- Con qué propósitos (objetivos e intenciones) se desarrollan las AM?
- Las actividades de la mediación están articuladas entre sí, con el currículo y el PEI de manera intencional.
- Qué importancia se dio al contexto social y laboral para la identificación de la AM?
- Cómo fue el proceso de ajuste o diseño de la AM?



- o Identificación de los actores pertinentes?
 - o Identificación de las herramientas (semióticas y materiales) y de otros recursos, indispensables para el desarrollo de las AM?
 - o Análisis de las condiciones institucionales (en el aula; en el contexto institucional , y en el contexto familiar y personal de los agentes)
 - o Cuales fueron las acciones iniciales para crear las condiciones institucionales para su desarrollo (ajuste de políticas, acciones de formación, estrategias de comunicación, jornadas de reflexión, etc.)
- Se involucraron elementos del entorno laboral inmediato en las AM?
 - Se consideraron las expectativas e intereses de los estudiantes en el diseño de las AM?
 - Previamente se definieron indicadores de logro de las AM?
 - Se definieron procesos e indicadores de seguimiento a la gestión y efectos de las AM? (desde la Dirección y desde los docentes)

2. Desarrollo de las Acciones Mediadas en las IE.

- El docente prepara con anterioridad la AM?
- Cómo se reflejan las AM en los Currículos?
- ¿Qué agentes institucionales y extrainstitucionales, y de que manera, intervienen en el desarrollo de competencias laborales?
- Cuáles son las experiencias previas de los agentes en cuanto a competencias laborales y como éstas son desarrolladas en las AM?.
- El docente es consciente de las competencias que desarrolla la AM?
- El estudiante comprende el sentido de las AM que realiza?
- El estudiante comprende los alcances de las AM?, específicamente que competencias va alcanzar a través de estas?.
- Cómo perciben los docentes y estudiantes la articulación entre las AM, con el currículo y el PEI.
- Como perciben los docentes el sentido de las herramientas (de naturaleza material y semiótica) utilizadas en el desarrollo de las AM?.
- Cuáles son los roles que asumen los agentes y como interactúan en la AM?
- Cómo valoran los agentes las herramientas y recursos utilizadas para el desarrollo de competencias laborales (limitaciones y posibilidades determinadas por las herramientas disponibles en las instituciones).
- Cómo perciben los estudiantes y docentes el ambiente para el desarrollo de las AM?. (se crea un ambiente propicio para el aprendizaje?)



- Se diseñan y proyectan estrategias con sus recursos para garantizar el que la mediación se mantenga en el tiempo?

3. Efectos de las Acciones mediadas y formación de competencias laborales en las IE.

- Cómo evalúa el docente la apropiación y dominio de las competencias en sus estudiantes?
- Cómo perciben los estudiantes las AM en relación con sus intereses y expectativas?
- El estudiante comprende las implicaciones que la acción tiene para su vida? (cotidiana y laboral?)
- Percepción DE los docentes y estudiantes en relación con las AM y su pertinencia frente al entorno laboral inmediato?
- En que medida las acciones mediadas se están realizando en la forma en que fueron planeadas.
- Percepción de los estudiantes sobre los aprendizajes y desempeños generados por las AM?
- Como contribuyen las AM en la formación de las competencias laborales priorizadas en la investigación?.



4.3.2 Profundización de acciones mediadas en el colegio salesiano juan del rizzo -csjr-.

Teniendo en cuenta la metodología presentada previamente para la profundización de AM en Instituciones educativas en el CSJR se aplicaron las siguientes técnicas de indagación:

- Conversatorio con 10 estudiantes de los grados 10 y 11.
- Jornada de reflexión con 8 docentes (Directores de grupo de los grados 10 y 11; docentes responsables de las AM).
- Entrevistas estructuradas 3 docentes, responsables de las AM.

A continuación se describen los resultados del estudio de profundización de la AM en esta institución:

1. Acción Mediada: Trabajo por Proyectos

1.1. Proyecto: "Desarrollo de Software para la educación preescolar (DSEP)"

a. Visión Institucional sobre competencias laborales

Este proyecto surge en el CSJR en el marco de la visión de la comunidad Salesiana que propone en los PEI de sus colegios la formación centrada en el ser humano con un énfasis particular en la formación para la vida. En esta visión la formación para el trabajo, pero también para el servicio, se constituyen en ejes fundamentales de su acción formadora. En las diferentes entrevistas con docentes y directivos se hizo evidente la importancia de que los estudiantes se cualifiquen para elaborar productos que puedan servir a otros y al mismo tiempo, puedan constituirse en actividades laborales como fuente de generación de ingresos.

Este proyecto surgió en la institución desde hace tres años "(...) aunque en los dos primeros años (2001 y 2002) el trabajo de programación se orientó a la elaboración de productos para mejorar procesos al interior de la institución: la



Biblioteca, la coordinación académica, la coordinación de disciplina y la cafetería, entre otros."¹²

En los objetivos del proyecto se tiene en cuenta específicamente la formación para el trabajo, aunque no se enuncian de manera específica las competencias laborales generales (CLG) que se formarían en sus estudiantes, ni en el sentido y propósitos de las AM consideradas, ni en el momento de su evaluación: " Se busca que ellos se den cuenta que a través de la informática se puede encontrar una fuente de trabajo, y por otro lado se puede ayudar a otras personas, porque si ellos desarrollan software educativo, que no existe prácticamente en Colombia, se van a dar cuenta que cosas que fueron difíciles para ellos en preescolar o en primaria o en bachillerato, podrían ser mas fáciles a través de un tutorial (...) Desde el comienzo había conciencia de que con este proyecto se iban a realizar competencias laborales porque una forma de motivarlos para el proyecto era decirles que entre mas bonito sea el trabajo mas oportunidades de venderse se iban a tener."¹³

Esta AM está articulada al PEI y al currículo de manera específica: "En relación con el PEI, la idea es que ellos saquen a flote la parte de comunicación que es un objetivo central del PEI y yo creo que lo hemos logrado, porque los muchachos hacen la sustentación del trabajo ante el curso y exponerse a que los tilden que quedó bonito o feo, necesita de fortaleza. Yo creo que en la gran mayoría de grupos se logró, fueron muy pocos los estudiantes que no lo lograron porque se sentían mal frente a la crítica de sus compañeros. Yo me sentí muy satisfecha este año con el Software que se desarrolló. (...) Con el Currículo, nosotros explicitamos ahí lo que se iba a hacer a nivel de proyectos. En la parte de informática se incluyeron los proyectos de software y la elaboración de juguetes con los muchachos de 11..."¹⁴

"A nivel de competencias se pretendía desarrollar la parte comunicativa especialmente, la parte creativa, porque muchos querían lograr lo mismo pero lo hicieron desde diferentes enfoques, si por ejemplo le querían enseñar a los niños los colores, se presentaron diferentes software, con rutas metodológicas distintas. Eso es muy bueno porque los estudiantes se dieron cuenta, entre ellos mismos, que había diferentes formas de enseñar una misma cosa."¹⁵

El proyecto se formula teniendo en cuenta: el trabajo previo realizado por los

¹² Entrevista Estructurada con la Profesora Rosa Elvira Velásquez: Responsable del Área de Informática. Proyecto: " Desarrollo de Software para la educación preescolar" (E1).

¹³ Ibid E1

¹⁴ Ibid E1

¹⁵ Ibid E1



estudiantes en proyectos de programación, el trabajo de asistencia social que desarrollaron en jardines infantiles y el conocimiento y formación específico de la profesora del área en actividades de programación: "(...) Para este año se proyectó una investigación que, de un lado, recogiera la experiencia de los jardines infantiles en donde trabajaron los alumnos durante el año anterior y de otro, permitiera la elaboración de un software que quedara en las instituciones para apoyar la formación de sus estudiantes de preescolar."¹⁶

La docente coordinadora de esta área trabaja en la Universidad Central en la dirección del equipo que desarrolla Software educativo: "Yo soy especialista en computación para la docencia (...) llevo diecisiete años en esta institución y tengo igual número de años trabajando en el tema de programación..."

Aunque no se articuló transversalmente con otras áreas, el proyecto se generó con base en las condiciones generadas por el área de Proyección Social, en donde los estudiantes tienen que desarrollar un trabajo de servicio en jardines infantiles: "Este año el trabajo se desarrolló articulado con el área de proyección social, porque los estudiantes de 10 tienen que ir a los jardines infantiles y a otras instituciones en donde trabajan con niños pequeños ... de ahí surgió la idea porque si ellos están trabajando con preescolar y los de 11 ya pasaron por esa experiencia, entonces era viable. Los estudiantes de once retomaron los jardines que habían trabajado el año anterior y con la profesora Nubia que dirige este trabajo en 10 se coordinó el ingreso de los estudiantes de once a esos jardines."¹⁷

Los docentes perciben que, los proyectos que incluyen dentro de sus objetivos la formación para el trabajo, cuentan con las condiciones institucionales básicas dentro del CSJR para el desarrollo del proyecto, tanto a nivel de políticas como de disponibilidad de recursos básicos y que en este sentido no se requirieron acciones institucionales previas para su desarrollo (ajuste de políticas, acciones de formación, estrategias de comunicación, jornadas de reflexión, etc.)¹⁸. Adicionalmente, se considera que el proyecto no requiere de recursos adicionales especiales, diferentes a los básicos con que cuenta el colegio y que los recursos que deben aportar los estudiantes "no son costosos, se debe tener acceso a un computador y el recurso para comprar un CD, el resto es pura creatividad. Aquí en el colegio se cuenta con una buena sala de computo, con multimedia completa. Nos faltan muchas cosas".¹⁹

¹⁶ Ibid E1

¹⁷ Ibid E1

¹⁸ Conversatorio con docentes y directivos CDD1

¹⁹ Ibid CDD1





El único ajuste para mejorar las condiciones institucionales para el desarrollo del proyecto fue la legalización del software utilizado en el proyecto: "Empezamos por conseguir el software legal porque en general siempre se han tenido problemas de software pirata y es mejor organizar las cosas al derecho. Se consiguieron las licencias de Windows, Office y Visual y con esta plataforma arrancamos en el desarrollo del proyecto"²⁰.

Los docentes consideran que se tuvieron en cuenta las expectativas de los estudiantes de grado 11 en el proceso de identificación del proyecto:

"Al comienzo del año, en febrero, yo les lancé la propuesta, pero ellos ya traían una experiencia previa de los que les había pasado a los del grado once el año pasado. Lo primero que ellos plantearon fue que ojalá no se tratara de un proyecto para hacerle las tareas a los demás dentro del colegio; querían algo de afuera y yo les pregunte si querían hacer una nómina o algo así y ellos respondieron que nada con las matemáticas. Para motivarlos yo les presenté un software hechos por mis estudiantes en la universidad y les pregunté si querían trabajar en este tipo de software. Al comienzo ellos lo vieron muy difícil y decidimos hacerlo con preescolar porque ellos pensaron que sería mas fácil (...) pero sobre el trabajo ellos se dieron cuenta que era más difícil que desarrollar software para otros grados porque allí si se podría incluir textos y con preescolar no se puede meter mucho texto y que todo tiene que ser animado, con mucho color y mucho sonido. Si ellos hubieran pensado que era tan difícil no lo hubieran querido hacer..."²¹

Los estudiantes manifestaron que si bien se les consultó sobre las posibilidades de

Escoger el tipo de proyecto que se realizarían en el área, no hubo muchas alternativas y finalmente se seleccionó uno que, a pesar de ser muy interesante y generar aprendizajes importantes, no responde completamente a sus expectativas. Se planteó que era importante dedicar mas tiempo para conocer sus expectativas y seleccionar el proyecto dentro de un contexto mas amplio.²²

Durante la fase de diseño del proyecto no se tuvieron en cuenta las expectativas de sectores extra institucionales, ni del sector social ni del económico, aunque en su desarrollo se involucró especialmente a docentes de los jardines infantiles en donde se desarrolló el proyecto y algunos familiares de los estudiantes que contribuyeron a crear las condiciones necesarias para su trabajo: "Algunos niños tuvieron la ayuda de sus padres, sobre todo de los que están trabajando en el

²⁰ Ibid E1

²¹ Entrevista Estructurada con la Profesora Rosa Elvira Velásquez: Responsable del Área de Informática E1

²² Conversatorio con estudiantes de grado 10 y 11CEG





sector de computadores; padres que por ejemplo trabajan en negocios en donde venden computadores y les facilitaron a los estudiantes por ejemplo quemar gratis los CDs; sobre todo Padres que trabajaban en sitios desde donde podrían prestarle ayuda a los muchachos sin costo. Algunos estudiantes tenían hermanos o primos que estaban estudiando ingeniería en alguna universidad que les ayudaron en la parte de programación '.net': información que ellos no obtenían de aquí y pudieron encontrarla en este medio.(...) "ellos hicieron entrevistas a los docentes de los jardines sobre que era lo que les parecía mas difícil de enseñar..."²³

LA docente responsable del área es conciente de la necesidad de involucrar otros actores dentro del proyecto y ha previsto para el proyecto del año entrante invitar a grupos de otras universidades que trabajan en diseño de software educativo como por ejemplo "el grupo de la Universidad de los Andes que coordina el Dr Panqueva, porque ellos tienen desarrollos muy buenos de Software, igualmente a personas de la Universidad Pedagógica o de la misma Secretaría de Educación que está trabajando con 'Micromundos'."²⁴

1.2. Desarrollo del Proyecto dentro de la institución.

La docente del área prepara con anterioridad esta AM, para la cual ha previsto básicamente cuatro momentos: (i) Investigación para seleccionar el tema de formación a desarrollar; (ii) Elaboración de un anteproyecto; (iii) Codificación y desarrollo del programa; y sustentación del proyecto con presentación en público. Todos estos momentos se acompañan de una asesoría individual que se realiza con cada grupo conformado.

Se conforman grupos de máximo cuatro y mínimo dos estudiantes, pero siempre se trabaja en parejas: "No se hacen grupos de tres porque el tercero siempre va en coche, porque tienen que trabajar de dos en dos. No se deja trabajar a estudiantes solos porque no tienen la ayuda de otro y porque interesa que aprendan a trabajar en equipo"²⁵.

El momento de investigación dura aproximadamente tres meses y se compone de dos actividades específicas: Investigación teórica sobre modelos de

²³ Entrevista Estructurada con la Profesora Rosa Elvira Velásquez: Responsable del Área de Informática. Proyecto: " Desarrollo de Software para la educación preescolar" (E1).

²⁴ Entrevista E1

²⁵ Ibid E1



enseñanza y consulta a los docentes de los jardines para identificar los temas y contenidos más difíciles de enseñar y que requerirían de apoyo: “La primera parte del año fue de investigación”(…) porque son estudiantes que no saben nada de pedagogía y tienen que basarse en algún teórico para hacer su desarrollo m(…) hacer la investigación bibliográfica de pedagogos que hubiesen tenido incidencia sobre preescolares, por ejemplo María Montesory, Piaget, etc. Ellos leyeron, hicieron su investigación y expusieron porque les parecía que se podrían apoyar en ese autor.”²⁶. Adicionalmente se realizan entrevistas con los docentes de los jardines para explorar los temas que requieren de apoyo para mejorar los procesos de enseñanza.

Durante este primer momento cada grupo debe realizar consultas adicionales en los temas seleccionados, como por ejemplo sobre “(…) técnicas de color, en la parte audiovisual.”²⁷

Una vez se ha definido el contenido a desarrollar, cada grupo de estudiantes elabora un anteproyecto en donde además de registrar “(…)cual era su muestra, es decir el Jardín Infantil al que ellos iban a obsequiar su proyecto (…)

hicieron la esquematización del software como tal, se hicieron unos esquemas a lápiz sobre cómo iban a presentar las pantallas y lo que pretendían hacer.”²⁸

En un tercer momento, los estudiantes inician el diseño del programa, que se refiere a “la codificación, teniendo en cuenta la programación y los sistemas.”²⁹

En desarrollo del proyecto los estudiante son concientes de que su trabajo se realiza para servir a la institución y que el resultado de su trabajo deberá ser obsequiado al jardín en donde realizó su trabajo.

Teniendo en cuenta que la mayor parte del trabajo tiene que realizarse fuera del colegio, “Ellos manejan unas guías desde el comienzo del año en la parte de programación, y la asesoría en al desarrollo de software tiene que ser individual...”³⁰. La docente del área tiene que acompañar a los grupos de estudiantes en el desarrollo del software en horarios por fuera de la jornada académica, lo cual se constituye según su concepto en la principal debilidad del proyecto : “Aquí en el colegio la parte de desarrollo de software yo la atiendo

²⁶ Ibid E1

²⁷ Ibid E1

²⁸ Ibid E1

²⁹ Ibid E1

³⁰ Ibid E1





en los descansos, porque en la clase como tal no hay espacio para desarrollar el proyecto...³¹

Esta situación se debe, entre otras cosas a que durante las horas previstas para la asignatura están completas con los temas del currículo y no se pueden dedicar horas de clase para el desarrollo del proyecto: "la carga académica completa casi toda la jornada y entre las horas de clase, las reuniones de área y la atención de padres se copa todo el tiempo... esto implica un desgaste para el docente y para el estudiante que no debería ser, deberían existir horas dentro de la jornada académica...Todas las tareas deben hacerlas extracurriculares porque en la clase se les enseñan los procesos y técnicas de programación, pero en la fase de implementación se desarrolla en trabajo fuera de la institución", además, dado el volumen de estudiantes que tienen que utilizar los recursos de la sala de informática "durante todos los días de la semana todas las horas están ocupadas con clase en la sala".³²

Esta situación genera dificultades a la docente para el seguimiento al desarrollo del proyecto y a los estudiantes en el manejo del tiempo: "El manejo del tiempo fue tenaz porque el tiempo prácticamente lo manejaron ellos allá afuera. Yo no sé realmente cuantas horas le gastaron al proyecto, pero el proyecto se tenía que entregar en octubre y llegó noviembre y muchos no habían acabado."³³

El último momento del trabajo lo constituye la sustentación que deben hacer los estudiantes del software diseñado. Antes de la prueba final con los estudiantes de preescolar en el jardín, cada grupo presenta en el salón su proyecto y sustenta los procesos que se siguieron, frente a sus compañeros y la docente del área: "Al final viene la presentación en público. Aunque en muchos no habían computadores los estudiantes conseguían y los llevaban y ponían a los chiquitos a que hicieran la prueba."³⁴

La coordinadora del área percibe que, aunque las herramientas semióticas y materiales con que dispone el proyecto, permiten su desarrollo y se han alcanzado los objetivos propuestos: existen otras herramientas más ágiles que podrían facilitar el trabajo, por ejemplo en Ministerio de Educación se maneja Micromundos: "Yo no conozco mucho de Micromundos pero sé que sería un poco más fácil y no se requeriría tanta programación. Tengo entendido que Micromundos se basa en Logo y es más fácil la parte de diseño, en comparación

³¹ Ibid E1

³² Ibid E1

³³ Ibid E1

³⁴ Ibid E1



con Visual que es más estático... Sé que se existen programas de capacitación de docentes en este programa pero es muy difícil el acceso..."³⁵

"En realidad a nosotros como docentes nos falta mucha ayuda, sobre todo en capacitación específica que no sea tan costosa porque uno tiene que sacar de su propio pecunio. Yo creo que debería existir una unidad, un estamento o un lugar en donde uno pudiera llegar para que le expliquen y resuelvan inquietudes sobre temas específicos, por ejemplo en programación. Uno no tiene a donde llegar y en este tema hay muy pocas cosas en textos. Muchas de las cosas que yo trabajo en Visual las he sacado de Internet."

Los estudiantes de grado 10 y 11 perciben que "el ambiente de trabajo en esta área es muy bueno" y son conscientes de la intencionalidad del proyecto para generar en ellos competencias que permitan su vinculación al trabajo: "Yo creo que este trabajo nos enseña el trabajo en equipo y que verdaderamente es una alternativa para trabajar y generar recursos cuando salgamos... en realidad yo creía que el trabajo de sistemas era para facilitar los trabajos que uno desarrolle, pero se ve que puede ser una posibilidad para dedicarse a eso en el futuro"³⁶

1.3. Efectos del proyecto y formación de competencias laborales en las IE.

Aunque no es explícita la evaluación de los logros y avances de los estudiantes en relación con las competencias laborales generales definidas en este estudio, durante las diferentes etapas del proyecto se realizan evaluaciones mediante la aplicación de diferentes modalidades: "La primera evaluación fue la parte escrita sobre el anteproyecto, luego se hizo una evaluación oral en donde ellos debían contar las experiencias que tuvieron en los diferentes sitios en donde estaban haciendo la muestra y luego viene la sustentación oral del software pero en la parte de programación, en el computador ellos mostraban que se ejecutaba el programa y luego se explicaba toda la programación pero justificando en cada paso, porqué se escribió ese código y qué pasa si se borra una instrucción, porque se usa una variable y no otra. Porque muchos pudieron hacerlo solos pero otros pidieron ayuda, pero ellos tienen que saber que es lo que hace eso que le ayudaron a hacer."³⁷

³⁵ Ibid E1.

³⁶ Testimonio estudiante de grado 11 en conversatorio.

³⁷ Entrevista estructurada con la coordinadora del área E1



Como resultado de estas evaluaciones y según la percepción del docente, se han alcanzado logros importantes en relación con ciertas competencias de los estudiantes, especialmente : "habilidades comunicativas, planeación de actividades, manejo del tiempo, trabajo en grupo, sentido de servicio a los demás, colaboración con otras personas, asesorar a otros estudiantes en el área, solución de problemas con la creatividad, manejo de equipos, apropiación de un lenguaje técnico, búsqueda de la calidad en sus trabajos, pero sobre todo a ser más autónomos."³⁸

Especialmente la docente reconoce los aprendizajes de sus estudiantes relacionados con el trabajo en grupo, la valoración del trabajo y la capacidad de enseñar lo aprendido: "Yo creo que lo mas importante que se ha logrado es que los estudiantes aprendan a valorar el trabajo, que aprendan a trabajar en grupo y que aprendan a enseñarle a otros lo que saben, porque muchos de ellos encontraban chiquitos dentro de la programación y les decían Mire hermano yo creo que usted puede hacerle aquí así y le sale mas fácil y le 'canciona', entonces eso es bueno, porque hubo retroalimentación entre los cursos."

Los docentes de la institución consideran que los proyectos realizados en el CSJR tienen buena proyección hacia el mercado porque "En todos se hace énfasis en la elaboración de productos que además de servir a otros puedan ser mercadeables"³⁹

Frente al proyecto de informática, se ratifica esta percepción aunque la docente percibe que su replicabilidad dependería de la posibilidad de fortalecer la capacitación de los docentes que desarrollen el proyecto y realizar ajustes al plan de estudios para garantizar mas tiempo para su desarrollo: " Yo creo que estos trabajos pueden tener proyección hacia el mercado, obviamente se tendría que manejar mucha mas programación, porque dos horas de clase a la semana no son suficientes y esto no alcanza para que ellos salgan pilas en programación y ellos tienen que hacer mucha consulta en libros sobre funciones y cacharrearlas en los computadores para verificar que funcionan."⁴⁰

Los efectos del proyecto en el desempeño futuro de sus estudiantes es valorado desde dos perspectivas por parte de la docente: de un lado frente a la posibilidad de ingresar a la universidad y, de otro, frente a la posibilidad de que algunos de sus estudiantes ingresen inmediatamente al mercado laboral.

³⁸ Ibid E1

³⁹ Conversatorio con docentes

⁴⁰ Entrevista con la docente coordinadora del área E1.



En el primer caso: a "algunos de ellos que tienen la expectativa de estudiar ingeniería les pudo servir. Al grupo que está en ESCALA⁴¹ haciendo trabajo de mantenimiento de computadores se les abrió otro camino porque encontraron que se puede desarrollar software para vender, además del oficio que se les enseña allá que se orienta a enseñar algunas cosas de Sistema operacional DOS, que se usa muy poco y de otro lado a desarmar y armar equipos para arreglarlos.. Otros en cambio expresaron que no quieren nada con la programación, pero esta experiencia les ayudó a decidir porque creían que los sistemas era mucho más fácil."⁴²

Reflexionando sobre los requerimientos que se dan desde las universidades hacia ciertas áreas de formación, la docente considera que "Yo creo que los estudiantes deberían llegar con más formación en programación a la universidad y por eso desde este año yo les voy a enseñar desde décimo, aunque la idea de informática no es programas sino que ellos manejen toda la información, cuando ellos llegan a la universidad los lanzan a programar y ellos nunca han visto eso y les toca quemarse solos en sus proyectos. en la universidad se supone que ellos saben pero en realidad muchos no saben nada y aquí se les da unas poquiticas bases".⁴³

En relación con la posibilidad de que los estudiantes ingresen al mercado laboral se ha conocido que aunque "Lógicamente es una experiencia diferente al trabajo universitario pero los estudiantes de 10 y 11 aprendieron cosas y sé que algunos de ellos han estado desarrollando software para empresas pequeñas como tenderos del barrio , comerciantes de CORABASTOS, aunque ayudados por otras personas."⁴⁴

Finalmente se resalta el esfuerzo y la dedicación de los estudiantes para sacar adelante el proyecto como elemento fundamental para la obtención de los logros esperados: "(...) Yo creo que se ha logrado pero con esfuerzo grande por parte de ellos y eso es bueno porque ellos deben aprender a aprender y no deben esperar todo masticado".⁴⁵

⁴¹ ESCALA es un Programa Salesiano que se creó con la idea de enseñar algún oficio a los estudiantes del CSJR pero que posteriormente se amplió y permitió entrar a personas de toda la comunidad. Allí se dictan cursos de mantenimiento de computadores, manejo de máquina plana, bordados, adornos de navidad, electricidad, mecánica automotriz, etc.

⁴² Entrevista con la docente coordinadora del área E1.

⁴³ Entrevista con la coordinadora del área E1.

⁴⁴ Ibid E1.

⁴⁵ Ibid E1.





Como se observa en el siguiente cuadro, elaborado con base en la encuesta aplicada a los estudiantes de grado 10 y 11 de 19 IEs del Distrito, durante la fase II de este estudio, para recoger su percepción sobre los grados de apropiación de las competencias laborales, los estudiantes del CJDR consultados calificaron con 3.9 en promedio todas las competencias indagadas. En relación con el lugar en donde aprenden, los estudiantes perciben que en general estas competencias se aprenden en un 61.2% dentro de la institución educativa, en un 34.2% en su familia y comunidad y tan solo un 2.6% en ambientes laborales.

Del total de desempeños laborales calificados más de la mitad obtuvieron calificaciones muy buenas (por encima de 4.0), destacándose especialmente:

Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales; Usar en el trabajo conocimientos, destrezas y valores; Compartir información, experiencias y conocimientos ; Hacer el trabajo según las instrucciones recibidas; Actuar con cortesía ; Contribuir al éxito compartido, asegurando los logros individuales; Trabajar en equipo constructivamente y; Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias.

Las competencias que obtuvieron la mas baja calificación (por debajo de 3,0) fueron en orden descendente: Aplicar tecnologías en la solución de los problemas cotidianos; Manejo de Excel; Manejo de otros paquetes informáticos; Cumplir compromisos de trabajo en equipo y; Leer manuales técnico en inglés u otro lenguaje. LA mayoría relacionados con manejo de tecnologías y lenguajes técnicos específicos.

Competencia	Cuanto Aprenden*	Donde aprenden (%)		
		Institución	Familia-comunidad	Trabajo
Manejar el tiempo con autonomía	3.7	67.5	32.5	0.0
Optimizar recursos de dinero	3.6	10.0	87.5	2.5
Cuidar insumos, herramientas, equipos	3.9	57.5	30.0	12.5
Coordinar grupos de trabajo	4.1	87.5	10.0	2.5
Cumplir compromisos de trabajo en equipo	2.9	90.0	10.0	0.0
Compartir información, experiencias y conocimientos	4.3	65.0	35.0	0.0
Trabajar en equipo constructivamente	4.2	82.5	17.5	0.0
Contribuir a un clima de confianza en el trabajo	4.0	57.5	32.5	10.0
Hacer el trabajo según las instrucciones recibidas	4.3	65.0	27.5	7.5
Actuar con cortesía	4.3	32.5	65.0	2.5
Asesorar a otros en la toma de decisiones	4.0	28.9	44.7	0.0
Aplicar criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los trabajo	4.1	60.0	37.5	2.5
Manejar situaciones conflictiva con diplomacia y tacto	3.8	36.1	63.9	0.0
Recibir críticas constructivamente	3.7	52.5	47.5	0.0



Negociar los conflictos con sentido de justicia y equidad	4.1	50.0	50.0	0.0
Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales	4.5	67.5	32.5	0.0
Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de los resultados	3.9	82.5	17.5	0.0
Circular información útil para el logro de resultados	3.8	82.5	15.0	2.5
Manejar con propiedad lenguajes de trabajo	3.8	72.5	25.0	2.5
Leer manuales técnico en inglés u otro lenguaje	2.8	75.0	10.0	0.0
Usar en el trabajo conocimientos, destrezas y valores	4.4	57.9	42.1	5.3
Analizar críticamente el entorno social	4.0	65.0	32.5	2.5
Contribuir al éxito compartido, asegurando los logros individuales	4.3	60.0	37.5	2.5
Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias	4.2	46.5	51.7	1.7
Liderar sistemas de trabajo complejos y optar comportamientos flexibles en la solución de problemas	3.8	57.5	32.5	0.0
Aplicar tecnologías en la solución de los problemas cotidianos	3.5	65.6	30.2	4.2
Manejo de Word	3.7	65.8	26.3	7.9
Manejo de Excel	3.2	70.6	29.4	0.0
Manejo de Power Point	3.6	77.8	13.9	8.3
Manejo de Internet	3.9	49.1	49.1	1.7
Manejo de otros paquetes informáticos	3.2	64.7	32.4	2.9
PROMEDIO TOTAL	3.9	61.2	34.6	2.6

- Calificación dada en promedio por los estudiantes en la escala de 1 a 5

Al comparar 10 competencias que prioritariamente se aprenden en la institución (más del 70% y hasta el 91%) con las 10 competencias calificadas como las menos aprendidas por los estudiantes (Calificación menor de 3.7 hasta 2.8) se encuentra que la institución debe reforzar las siguientes competencias: Cumplir los compromisos de trabajo en equipo, Aplicar tecnologías en la solución de problemas cotidianos, leer manuales técnicos en otros idiomas y el manejo de excell. (ver cuadro)

Competencia	Aprenden en la Institución	Cuánto Aprenden
Cumplir compromisos de trabajo en equipo.	90.0	2.9
Aplicar tecnologías a la solución de problemas cotidianos	72.8	3.5
Leer manuales técnicos en inglés u otro lenguaje	75.0	2.8
Manejo de excell	70.6	3.2

Conclusiones



- En el PEI, Objetivos y propósitos de la AM se tiene en cuenta de manera explícita la formación para el trabajo, sin embargo, durante su planeación y desarrollo, no son explícitas acciones de seguimiento y evaluación sobre formación de CLG en sus estudiantes.
- La AM tiene un desarrollo institucional de mas de tres años lo cual hace que se haya fortalecido y se proyecte hacia la vinculación de agentes externos, tanto académicos como del sector productivo, que actualmente no inciden en su planeación y desarrollo.
- Los actores institucionales tienen una percepción de alta pertinencia de esta AM en relación con las posibilidades de futuros desempeños laborales o de ingreso de sus estudiantes a la universidad.
- Los estudiantes reconocen los objetivos de esta acción mediada, y reconocen su pertinencia para mejorar sus posibilidades de acceso al mundo laboral y a la universidad.
- LA AM se realiza de manera sistemática, siguiendo un diseño preestablecido y dispone de mecanismos de evaluación y seguimiento que permiten su retroalimentación, aunque carecen de una visión más amplia sobre las CLG.
- Las mayores debilidades encontradas se refieren a la falta de articulación de estos proyectos en el currículo de la asignatura, lo cual hace que una parte importante de la AM se desarrolle extracurricularmente, significando desgaste de la docente responsable y dificultades en el control y manejo del tiempo por parte de los estudiantes. Adicionalmente se evidencia que aunque los recursos son suficientes, podría disponerse de recursos mas adecuados para su desarrollo.
- La posibilidad de réplica de esta AM en otras instituciones está limitada por el conocimiento previo que tengan los responsables del área, para quienes se propone realizar jornadas especiales de profundización en el tema del Proyecto: La programación.
- Los resultados de la encuesta de percepción aplicada a los estudiantes del CSJR evidencian una percepción alta en relación con su desarrollo de competencias laborales que en promedio son calificadas con 3.9, sólo con un desempeño por debajo de 3.0 (lectura de manuales técnicos en otros idiomas con 2.8).



4.3.3 Profundización de acciones mediadas en la Institución Educativa Distrital Jorge Eliécer Gaitán Acción mediada: festivales artísticos y cuentería

El ejercicio de profundización se adelantó con la participación de directivos, docentes y estudiantes de la IE, en dos encuentros.

El primer encuentro se llevó a cabo a nivel de la coordinación académica, instancia delegada por la rectoría de la IE para responsabilizarse de este proceso de profundización acerca de las acciones mediadas.

En esta ocasión se recibió información acerca del PEI y del currículo. Del primero para observar si se apropia o no la formación en competencias laborales desde la visión y la misión institucional. Del segundo para observar la articulación de las acciones mediadas con otras áreas de formación y su presencia en el plan de estudios. (Estas relaciones y articulaciones se desarrollan más adelante)

En un segundo encuentro se trabajó, en conversatorio dirigido, con un grupo integrado por la coordinadora académica, docentes de las áreas de sociales, español, inglés, informática y contabilidad y estudiantes de los grados 8º, 10º, y 11º. Luego, se realizó una entrevista estructurada con dos estudiantes de los grados 10º y 11º.

1. Visión Institucional Sobre Competencias Laborales Generales

*"Las dos AM, Festivales Artísticos y Cuentería llevan muchos años en desarrollo. Los festivales, como expresión y socialización de conocimientos de las ciencias sociales llevan más o menos 20 años, se iniciaron con las izadas de bandera y la celebración de las fiestas patrias. Cuentería se realiza desde hace unos 15 años"*⁴⁶

*"Anteriormente estas actividades eran ocasionales, como una manera de romper con la rutina de la clase (desfiles disfraces, cantos) Allí fuimos aprendiendo que hay algo que va más allá del conocimiento, que muchos estudiantes no se destacan a nivel académico pero tienen cantidad de talento y actitudes con los cuales pueden destacarse y mejorar la autoestima, adquiere seguridad en sí mismo y le permite hacer muchas cosas..."*⁴⁷

⁴⁶ Testimonio de profesora de Ciencias Sociales en Conversatorio grupo de directivos, docentes y estudiantes, 18 de noviembre de 2003

⁴⁷ Testimonio profesora de inglés, en conversatorio.



Sin embargo, Cuando se indaga por la memoria institucional para recuperar estos procesos, no se encuentran los procesos sistematizados en donde se muestre este pasado institucional, al respecto una docente comenta: *"No hay documentos escritos", nosotros trabajamos el proyecto de la historia del colegio desde la historia oral, tenemos testimonios de músicos, gente del teatro, Hay una ponencia y todos los testimonios se están sistematizando. Estamos en un proceso de reconstrucción desde hace tres años, recuperación de la historia oral. Contamos con el apoyo de la Universidad Pedagógica. Tenemos bastante material*⁴⁸.

Las manifestaciones de intencionalidad institucional descritas en el PEI no tienen el enfoque intencionado para el logro competencias laborales generales, la revisión documental permitió observar cómo la visión institucional se refiere a: *"la formación de ciudadanos competentes para el manejo de la comunicación, la convivencia, la investigación, la pedagogía y los procesos de integración que responda al fenómeno de multiculturalidad de la escuela de hoy"*⁴⁹ y se complementa en la Misión planteando la *"formación de un estudiante integral e integrado con sentido crítico, reflexivo, ético, permeado por una educación de valores desde donde pueda dimensionar los estados del arte, la cultura, la ciencia la tecnología, los procesos de investigación, que le permita la construcción de un proyecto de vida, para su felicidad, una sana convivencia y la proyección en una sociedad en permanente transformación"*.⁵⁰

La conciencia de que estas AM están contribuyendo a la generación de CLG en sus estudiantes surge por la interacción de esta Institución con la presente investigación:

"El colegio va orientar su trabajo hacia allá (hacia competencias laborales). En reunión con la investigadora siempre vimos que todo fue al azar. La vida fue fluyendo. De alguna manera, desde todas las áreas el primer punto y el fundamental es desarrollar la sensibilidad o el secreto de vivir. Si nosotros como maestros empezamos a desarrollar más seriamente (no significa que falte seriedad) con planeamiento, con organización, con un plan, desarrollaremos la sensibilidad, por otro lado los talentos, respetaremos que existen las inteligencias múltiples y miraremos desde la integralidad, el ser humano libre, capaz de ayudar al otro... Ojalá que cada chico que saliera de 11º dijeran: Aprendí además de matemáticas, de español, a ser feliz, a ayudar al otro, pero también a

⁴⁸ Profesora de, profesora de sociales, en Conversatorio...

⁴⁹ PEI: La cualificación de los procesos educativos para la formación integral del estudiante.

⁵⁰ Idem.



*manejar con mis manos algo que me pueda ayudar a defenderme en un momento dado*⁵¹.

El propósito fundamental de estas AM dentro de la institución es la búsqueda de identidad: *"Con los festivales Identidad que respeta la diversidad"*⁵². *"Con la cuentería, la búsqueda de talentos: los estudiantes desconocen sus talentos y capacidades. Solamente cuando se lanzan y ven que lo pueden hacer, que lo hacen bien y que les gusta, entonces comienzan a desarrollarlo, a explotarlo y lo van mejorando"*⁵³

Según los docentes existe distintos elementos de articulación entre estas AM con otras áreas y con el currículo.

Desde el punto de vista de articulación curricular, se plantea que las AM cumplen la función de un hilo transversal desde la misma propuesta de búsqueda de identidad: *"se respeta la diversidad y la interdisciplinariedad con áreas como educación física, estética, danza, rituales, talleres de sensibilización donde participa toda la comunidad educativa, a través de otras expresiones culturales"*⁵⁴

*"Las acciones mediadas si se relacionan con otras áreas porque es básico tener fundamentos de sociales, de español, para poder transmitir. Contar un cuento donde hable de Colombia, necesita saber dónde está ubicado, (espacios geográficos). De español, requiere expresión oral, escrita, gestual. De matemáticas también porque si se cuenta un cuento que tenga matemáticas se necesita saber al menos sumar restar, multiplicar y dividir"*⁵⁵.

*"Cuentaría tiene como una chispita de toda materia que se ve"*⁵⁶.

*"En los festivales y con la cuentería cada una de las áreas presenta lo que ha trabajado en el aula durante un tiempo, lo hace presencial, evidente en esas actividades donde se desarrolla una cantidad de habilidades, por ejemplo elaboración de máscaras, de vestuarios, aprenden a entrevistar a otras personas, se ponen en contacto con otras instituciones porque se hacen intercambios"*⁵⁷.

⁵¹ Testimonio de la Coordinadora Académica, en conversatorio...

⁵² Idem

⁵³ Testimonio de profesor de informática en Conversatorio...

⁵⁴ Conversatorio...

⁵⁵ Estudiante grado 11º

⁵⁶ Idem

⁵⁷ Conversatorio...

Testimonio de Profesora de Español, en conversatorio...



Particularmente hay una apertura importante de estas AM estudiadas con niños discapacitados, especialmente sordos que han encontrado un espacio para su reconocimiento: *"La creación de los mimos se hizo pensando en los estudiantes sordos, es decir, hacer pantomima. Ellos hacen cuentería por medio de la mímica. Obviamente el sordo entiende más la mímica que un oyente"*⁵⁸.

*"Ellos (los sordos) se integran con mimos. Andrés⁵⁹, cuenta cuentos a niños del Instituto Nacional de sordos – INSOR- en lengua de señas. Utilizan también la mímica. Importante cómo los estudiantes oyentes se han motivado a aprender la lengua de señas y hay estudiantes bachilleres para servir de intérpretes y ayudar a los sordos a salir del anonimato. La actividad de la pantomima está fundamentalmente orientada a los sordos"*⁶⁰.

*"Por demás, es importante el apoyo de los compañeros y profesores. Es fundamental. No solo de español, sino de todas las áreas. Ellos les facilitan cuentos o aportan ideas, o los invitan a eventos para que se presenten en distintas actividades que hay en el colegio, en los salones. En otros casos, los compañeros los invitan a las casas a acompañar celebraciones infantiles. Les dan su aporte económico y sobretodo que se reafirma la autoestima de ellos"*⁶¹.

"El colegio ha tenido un apoyo muy importante para las personas sordas. Ellas lo saben. El comportamiento del colegio es muy bueno. Los profesores aportan valores, orientan ocupacionalmente hacia profesiones u oficios. Está pendientes de resolver inconvenientes, forman..."

*A los sordos nos gusta el teatro por lo cómico y comunicativo. Participamos igual que los oyentes, aclarando que somos culturas diferentes..."*⁶².

Entre la intencionalidad del PEI y las realizaciones de la IE se perciben vacíos, de manera especial, de orden conceptual porque el lenguaje y las didácticas del enfoque de competencias laborales no se ha institucionalizado, en los relatos se perciben intencionalidades que oscilan entre el logro de desempeños laborales y el azar de alcanzarlos, más por vocación y decisión de los actores que lo han logrado, que por acción de la IE.

"Pensar, por ejemplo, que los estudiantes se ganen la vida con lo que demuestran hacer aquí, de pronto ya se daba, mucho antes más o menos 16"

⁵⁸ Cuentera grado 11°. ...

⁵⁹ Se cambio en nombre del estudiante para los fines de este estudio.

⁶⁰ Profesora de español... Opcit

⁶¹ Conversatorio

⁶² Estudiante sordo del grado 11°



años, Es así como podemos encontrar personajes en teatro, en Europa. Ahora mismo le rinden pleitesía aun exalumno de este colegio; Suiza le ha cedido un terreno para que tenga su teatro allí y no se vaya. Exalumno de aquí, muchacho de clase humilde que le tocó pasar muchos trabajos, pero que aquí se educó...También hemos tenido cine y televisión y en la radio, hemos tenido programas de otro estudiante que le decían "El gato".

"...Nosotros tenemos una idea y ellos nos la concretan y a veces van mucho más allá de lo que a nosotros se nos ha podido ocurrir. Ellos solamente están esperando que se les de la oportunidad de expresarse y a veces sobrepasan lo que a nosotros se nos ocurrió. Es en ellos donde uno ha encontrado todo ese material humano para que se muestre"⁶³.

Los Festivales Artísticos y Cuentaría también se relacionan con el Contexto. Si bien, desde una perspectiva de desempeño laboral, no hay indicios., si es clara la integración familiar y la relación con algunos ambientes a donde concurren los estudiantes con sus cuentos. Es así como los padres apoyan mucho a sus hijos en estas actividades, están pendiente de conseguir recursos y de participar en los desfiles y aportan los elementos.

2. Desarrollo de las Acciones Mediadas

Los festivales y los grupos de narración tienen un fundamento y un proceso: Los festivales, tienen tres fases: Una de planeación, una de ejecución y una de evaluación, por su parte, respondiendo al plan de estudios, los festivales artísticos y la cuentería son acciones que se planean entre las actividades de aula de las áreas de sociales y español preferencialmente, pero sus realizaciones tiene lugar, unas dentro de la programación escolar, por ejemplo, el día del idioma; otras, se efectúan en tiempo extraescolar, en la jornada alterna. Ejemplo, las visitas a instituciones.

La IE programa eventos y especialmente la semana cultural donde todas las áreas presentan sus realizaciones. Esta semana es el gran festival artístico institucional.

Los procesos de organización y formación de los grupos cuenteros o de narración oral están consignados en el libro LA ALEGRÍA DE CREAR⁶⁴ en donde se describen diferentes momentos:

⁶³ Testimonio de profesora de Ingles. En conversatorio..

⁶⁴ Triana de Riveros, Blanca Isabel: LA ALEGRÍA DE CREAR. Estrategias para enriquecer la vida escolar conectividades creativas. Aula alegre, Magisterio, Bogotá, 1999.



1. Se inicia realizando una presentación o audición de todos los interesados, para seleccionar aquellos que tienen aptitudes o facilidad para la expresión oral. También se puede motivar a aquellos que teniendo facilidad no les interesa inicialmente integrarse al grupo.
2. Invitación a un cuentero profesional o asistencia a una presentación de cuenteros, si hay cuenteros que han realizado presentaciones y pertenecen a otros grupos fuera de la institución, se les puede invitar al salón para que realicen un taller que sirva de motivación.
3. El repertorio lo van ampliando por su cuenta, es decir, cada uno debe ir haciendo su propio repertorio según los cuentos que le lleguen más, que le sean más significativos.

Hay casos en que los jóvenes crean sus propios cuentos o hacen adaptaciones de cuentos tradicionales. También, como aporte a la cultura de los jóvenes se pueden consultar bibliografías de grandes personajes, para adaptarlas y recrearlas. Es necesario sentir, imaginar el cuento. Se puede dar el caso que un cuento es bueno, pero no le interesa al cuentero la temática o el final. Es el momento para crear su propio desenlace o no incluirlo en el repertorio.

4. A medida que van contando, improvisando, se pueden realizar diferentes actividades alrededor del cuento. Por ejemplo, hacer contracuentos, o cuentos cortos que narran entre dos cuenteros o cuentos con manejo de objetos (cuerdas, asientos).
5. Integrar cuento y música o diferentes sonidos que acompañen los cuentos. Crear pequeños espacios de laboratorio para experimentar la mejor forma de hacer los montajes con música, diferentes sonidos y textos.
6. Retomar mitos y leyendas para fortalecer la identidad de los pueblos.
7. Integrar al grupo a los estudiantes discapacitados que están siendo recibidos en instituciones de educación formal. Es el caso de alumnos sordos que pueden hacer presentaciones de mimo y participar en obras de teatro.

En síntesis, estas AM se inicia en el departamento y tiene tres fases Una de planeación, una de ejecución y otra de evaluación. *"Allí se planean las*



*actividades y desde allí se dirige y guía a los estudiantes que son los que realizan, ejecutan la acción*⁶⁵.

Vistas las AM desde la perspectiva de los intereses de los estudiantes bien se puede observar cómo las acciones se sostienen por los estudiantes mismos, no desconociendo el papel orientador que juegan los docentes.

"Este proceso empieza con mirar y empezar a manejar público, después seleccionar la clase de cuento gusta más, puede ser de terror, tiernos o tristes, luego a ensayar, a manejar públicos pequeños, a pedir consejos.. Todo es un proceso. El docente muestra el camino e insta a empezar. El estudiante busca la fuerza o motivación para irlo recorriendo, para crea la propia manera de contar y de inventar cuentos...

*Aprendemos cuentos, les ponemos el estilo, la forma de expresión, la kinesis, aprendemos los cuentos, no los memorizamos, grabamos la idea principal y los recreamos*⁶⁶. ..

*"La clave es perseverar y querer lo que hace. Querer la cuentería y transmitir los sentimientos porque una cosa es contar por contar y otra transmitir los sentimientos con el cuento: Unión de la palabra con el sentimiento*⁶⁷.

En cuanto a los festivales artísticos, los profesores, tradicionalmente los del área de sociales, aunque recientemente se vinculan de otras áreas, por ejemplo idioma extranjero, proponen una idea que los estudiantes van concretando, yendo mucho más allá de la propuesta de los docentes. Los estudiantes esperan que se les de la oportunidad de expresarse. Es en ellos donde se encuentra todo ese material humano que las AM requieren.

Desde la perspectiva de los estudiantes las AM responden a los intereses de los estudiantes. Los testimonios lo ratifican y por demás son la base para comprender desde los mismos estudiantes el sentido y la forma de realizar estas acciones mediadas en una institución educativa. Los siguientes son sus testimonios:

Me parecía que los recreadores eran unas "boletas" la recreación eran payasos. Resulta que yo era en el salón el más callado del curso, el más serio, el más alejado, la profesora de cuentería, me atrajo a la cuentería, me motivó ala cuentería. La cuentería, los mimos, están relacionados con la recreación. Tanto

⁶⁵ Profesora de sociales, en conversatorio.

⁶⁶ Estudiante grado 10º

⁶⁷ Cuentera grado 11º.



*es así, que estoy pensando proyectos para otros colegios y me gustaría tener mi propia empresa de recreación, de tantas cosas que uno aprende... me gustaría tener mi propia empresa*⁶⁸

Los Festivales Artísticos y en particular la Cuentaría tienen otro propósito: **SERVIR**. Para ello los cuenteros hacen visitas a instituciones especiales como hogares o fundaciones.

*"Estas visitas se hacen en la tarde. Algunos de estos lugares los han conseguido los mismos estudiantes. Por ejemplo: La Fundación Darse, a raíz de un proyecto que debían hacer los estudiantes de grado décimo. Allí se trabajó por cinco años para personas con VIH. Lo mismo en La Aldea de Niños, desde hace nueve años se trabaja en recreación, invitados por un alumno que vivía allá. Primero se presentó una actividad que se hacía en clase y después con otras actividades*⁶⁹.

*"Le aportamos a algunas personas del entorno social alegría, compañía, más importante que llevarles dinero, porque hay muchas personas que necesitan que las escuchen, que las hagan sentirse importantes para alguien, que les brinden esa compañía que alguien les ha quitado, ese respeto, esa solidaridad, esa tolerancia y para eso sirve la cuentería*⁷⁰.

*"También está el proyecto del Libro Hablado. Un grupo siempre busca es ayudar a la gente. Se trata de grabar libros para personas que no saben leer, que son ciegas, que tienen limitaciones. Ese trabajo no se hace con el fin de obtener dinero sino con el fin de que uno sienta el orgullo de ayudar a otra persona, porque es más el orgullo ayudar a otra persona que recibir dinero*⁷¹.

*"Soñé que la vida era alegría, desperté y vi que la vida era servicio, serví y vi que el servicio es alegría*⁷²"

Como todo evento, la realización de los Festivales Artísticos y Cuentaría requiere de herramientas y materiales, predominan las herramientas de carácter semiótico siendo el lenguaje el recurso más importante en todas sus manifestaciones: Oral, escrito, gestual, corporal e icónico se utiliza en múltiples circunstancias.

⁶⁸ Estudiante de grado 11º en conversatorio con docentes y estudiantes

⁶⁹ Testimonio profesora de español. Opcit.

⁷⁰ Estudiante grado 10º. ...

⁷¹ Estudiante de grado 8º en conversatorio con docentes y estudiantes

⁷² Estudiante grado 10º. ...





Requieren también materiales de carácter físico para configurar los escenarios, sea de los festivales o de las narrativas. Entre estos están máscaras, vestuarios, libros, cuentos, música, grabadoras, tiempo, espacios.

También concurren recursos que pueden denominarse de relación: contactos con instituciones, otros cuenteros externos, presentaciones a donde concurrir para escuchar, ver y aprender, técnicas de entrevistas, intercambios, hogares o fundaciones.

La mayoría de estos recursos son aportados por la IE, por los estudiantes quienes crean sus propios disfraces, por los padres de familia y por la comunidad.

Pero así como hay favorabilidad, también hay dificultades: Entre éstas la falta de recursos económicos como de mayor incidencia. *"En la búsqueda de soluciones se desarrollan ideas para conseguir dinero (rifas) pero no es suficiente. Por demás, la situación del país, la situación familiar hace que ese sea el recurso que más duele, porque uno consigue ideas, talento, disposición, compromiso"*⁷³.

En desarrollo de las AM intervienen diferentes actores tanto institucionales como extrainstitucionales; entre otros, además de las directivas, docentes y estudiantes, se reconoce la participación de cuenteros invitados y Abuelos, como fuente de motivación y conocimiento para las narraciones y cuentos.

Al respecto, se reconoce que la rectoría del colegio asume un rol importante: *"La rectoría juega un papel muy importante. No es tanto un compromiso de rectora como si un compromiso de persona. Ha brindado todo el apoyo y todas las bases. Se comunica con diferentes personas para que los cuenteros vayan, es la asesora de publicidad, hace los contactos. Allí está la cabeza, la presencia institucional."*⁷⁴

Igualmente, los docentes y de manera muy especial, los estudiantes porque en ellos se mantiene la convicción del servicio.

En las visitas también se puede realizar una actividad llamada *"El encuentro de los Abuelos"* que además de escucharlos y tenerlos en cuenta, busca recuperar los cuentos de tradición oral. *Es oportuno llevar grabadora o alguien que tome nota para luego incluirlos en el repertorio, teniendo cuidado de citar el nombre del abuelo a quien le escucharon el cuento"*⁷⁵

⁷³ Profesora de Inglés, en conversatorio...

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Triana de Riveros opcit.



Puede afirmarse que la sostenibilidad del proyecto depende de la apropiación de estos roles por parte de los diferentes actores y la interiorización y motivación frente a su responsabilidad en el proceso.

Los estudiantes son quizá el mayor soporte de esta sostenibilidad por el nivel de comprensión y reconocimiento de lo que significan estas AM: *"Ser cuentero es ser capaz de recrear y brindar alegría, es tener la capacidad ser un modelo de vida, lo que significa vivir una vida bien para mostrarle a los que vienen o les rodean porque ellos van observando el modelo de vida"⁷⁶ El futuro no está en decir, sino en sentir, experimentar."⁷⁷*

Esta convicción va mas allá de la visión y propósitos institucionales incluyendo expectativas frente al futuro laboral de los estudiantes : *"Otro hecho es el de la creación de la propia empresa. En los proyectos de aula, los muchachos siempre hablan de empresas de música, de turismo-viajes, de recreación. El docente los guía en la parte formal de la empresa y la legislación laboral. Una experiencia fue el encuentro de cultura exportadora, no ligada a exportar tecnología sino a exportar talentos, especialmente exportar servicios y han podido observar e inferir cómo en el mundo de la automatización, de la globalización, lo que más vale es la parte intelectual, la parte de comunicación y de manejo de información"⁷⁸*

"Quien quita que de aquí a mañana, uno de esos estudiantes que ha venido trabajando y se ha presentado en esas actividades sea un representante digno en el exterior. Que vaya a vivir de eso, no, pero puede llegar a ser su patrón de trabajo."⁷⁹

3. Efectos de las Acciones Mediadas y la formación de competencias laborales generales.

Se puede evidenciar en este estudio de profundización que no existe, en los mecanismos de evaluación aplicados a estas AM, un reconocimiento de las competencias laborales generales.

⁷⁶ Estudiante grado 10°

⁷⁷ Cuentera grado 11°.

⁷⁸ Profesora de contabilidad. En conversatorio.

⁷⁹ Profesor de informática, en conversatorio.



En la evaluación se dan dos situaciones: Una, la evaluación y seguimiento por parte de los docentes, a través de los comités constituidos para realimentar las actuaciones y hacer correctivos y dos, la autoevaluación del grupo de cuenteros, ellos se autoevalúan y hacen las correcciones necesarias para seguir como mejores cuenteros. Para ellos la auto-evaluación es la base del crecimiento. "Se evalúan al final de cada presentación y eso hace que la siguiente sea mejor"⁸⁰.

Sin embargo, en los diferentes relatos se puede inferir algunos logros en relación con las CLG que se perciben como relevantes:

"Hablando de competencias laborales haríamos referencia al desarrollo de la expresión oral, el manejo de público, las relaciones humanas y el manejo de los dineros que se reciben en algunas ocasiones cuando hacemos presentaciones pagadas. El manejo de grupo es fundamental por eso nos llamamos 'grupo de narración oral' porque tenemos que trabajar en grupo para lograr un objetivo, entonces es fundamental. Igual, no es que no puedas o no tengas la capacidad de contar un cuento solo, frente a miles de personas, sino que debes, como compromiso, como ética, como una filosofía, tener un grupo o unas personas que te rodeen para llegar a un objetivo principal. Son como las bases de lo que nos interesa de cuentería"⁸¹.

Si bien las AM responden a los intereses de los estudiantes, hay también en sus testimonios un sentido de trascendencia mediante el servicio y/o buen desempeño. Se refieren al necesario trabajo en equipo, a la comunicación, al a relación con otros; sin embargo, no es claro en ellos qué significa formar competencias laborales, aspecto que se reitera en sus relatos. "Algo interesante de la recreación es hace que uno pierda el miedo a las personas, primordialmente, el miedo a hablar, el miedo a dar sus expresiones. Aparte de eso, la recreación le hace planear un evento, el desarrollo del evento, la responsabilidad, porque el evento es de uno, el evento es del recreador, no es del jefe. Si uno no hace el evento bien, lo califican mal o no le pagan el evento. Con base en lo que hace el colegio, son actividades excelentes. Sería excelente que existieran, en otros colegios, grupo de teatro, de cuentería, de danzas..."⁸².

Un impacto perceptible de los efectos de las AM en relación con la vinculación de los estudiantes al mundo laboral se encuentra en los siguientes relatos: "La cuentería genera ingresos. Se ha llegado a hacer proyectos, nos han contratado para diferentes fiestas. El muchacho que estaba aquí, (Miguel) con sus

⁸⁰ Estudiante grado 11°.

⁸¹ Estudiante de grado 10°, líder del grupo de los cuenteros.

⁸² Estudiante grado 10°.



presentaciones en recreación se gana un sueldo fijo. El proyecto tiene de especial la enseñanza de competencias laborales por medio de las personales. Mira que la expresión oral lo puedes encontrar en una academia o puedes pagar un curso para que te enseñen a hablar en público. Es fácil. La diferencia radica que en cuentería es que haces lo que te gusta, tienes la manera de practicar con un público y tiene la capacidad de mejorar cada día tus conocimientos. Es muy especial en esto de la competencia laboral"

"Lo básico es que me guste, en cuanto a lo laboral sirve mucho, de hecho yo era muy tímida, me quitó la timidez, ahora se manejar un grupo. Además tengo que saber poner el sentimiento y lograr que me pongan cuidado. Además es como una vocación, la vocación de servicio, es rara la ocasión que nos paguen. Entonces se forma a la persona que sirve a los demás sin esperar nada a cambio"⁸³.

Conclusiones *deben ser Generales en relac. a objetivos! del Proyecto de Inv.*

Después de recoger y sistematizar la información que diera lugar a la profundización en la realización de las acciones mediadas de festivales artísticos y cuentería se puede concluir:

- La realización de las AM no ha estado enfocada deliberadamente al logro de desempeños ocupacionales, sin embargo éstos se logran.
- Las acciones mediadas de carácter lúdico generan competencias laborales generales. Este aspecto se evidenció a través de este estudio en sus distintos momentos.
- Los desempeños estimulados por el ejercicio de las acciones mediadas de festivales artísticos y cuentería son:

Manejo de tiempo con autonomía
Optimizar los recursos
Cuidar insumos, herramientas y equipos
Coordinar equipos de trabajo
Cumplir compromisos de trabajo
Compartir información, experiencias y conocimientos
Trabajar en equipo constructivamente
Contribuir al clima de confianza en el trabajo
Actuar con cortesía
Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto
Recibir críticas constructivamente

Reconocer intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales

⁸³ Estudiante grado 10º. ...





Usar en el trabajo lenguajes específicos
Contribuir al logro del éxito compartido, asegurando logros individuales
Liderar sistemas de trabajo y ser flexibles en la solución de los problemas.⁸⁴

- Finalmente, la formación de competencias laborales generales a través de las acciones mediadas de carácter lúdico generan, además, gran sensibilidad y sentido de servicio para integrar a sus ejecutores y a escuchas u observadores en el mundo de altibajos sociales y productivos.

⁸⁴ Ver sistematización de datos de la investigación.





4.3.4 Profundización de acciones mediadas Colegio Distrital Kennedy Acción Mediada: trabajo por proyectos Proyecto Educación Medio Ambiente y Trabajo – EMAT

Teniendo en cuenta la metodología diseñada para la profundización de AM, el proceso metodológico utilizado se centró fundamentalmente en tres estrategias metodológicas:

- Dos (2) entrevistas estructuradas: Con el profesor Benigno Pérez rector actual del colegio y la profesora Martha Castrillón, quien ha sido la coordinadora e impulsora del proyecto Educación Medio Ambiente y Trabajo. EMAT, en el colegio.
- Reflexión Con un *Grupo Focal* con participación de veintiún estudiantes del grado décimo y once de la Jornada Mañana, pero que realizan su proyecto de gestión empresarial en la Jornada de la Tarde.
- Revisión de la documentación institucional, la cual no fue entregada por criterios de la rectoría: Guías de trabajo, , Módulos – legalización – mercadeo – administrativo contable y financiero, Cartilla de proyectos. Prácticas empresariales, Carta de presentación, Manual de práctica, Hoja visita, Evaluación, Hoja de asistencia.
- Visita para observar el trabajo realizado por los estudiantes en el desarrollo de sus proyectos.

Además de esta información recogida en la fase de profundización de AM en las Instituciones, la caracterización de cada AM contiene información recolectada durante la Fase 2 del proyecto mediante la encuesta sobre *actividades que desarrollan competencias laborales generales que hacen los estudiantes de grado décimo y once en los colegios seleccionados*.

Visión Institucional Sobre Competencias Laborales Generales

El Colegio Distrital Kennedy, privilegia como acción mediada el ***trabajo por proyectos*** estrategia con la cual se desarrolla la propuesta del proyecto educativo institucional – EMAT- **EDUCACIÓN MEDIO AMBIENTE Y TRABAJO.**⁸⁵

Esta AM pretende el logro de conocimientos y herramientas de carácter empresarial, la generación de actitudes y capacidades que permita a los

⁸⁵ Proyecto educativo institucional





estudiantes resolver problemas e incorporarse al mundo social al que pertenecen y “el desarrollo autónomo y cooperativo que deben tener los jóvenes para su desempeño social, laboral, económico y cultural.

La AM se concibe como una herramienta conceptual de carácter problémico y reflexivo que se genera a partir de las prácticas de maestros y estudiantes y como un proceso global, permanente y ascendente que integra la teoría y la práctica generando una praxis educativa y que se expresa a través de un conjunto de pasos que no necesariamente son lineales sino que pueden darse de una manera aleatoria pero que implican un proceso de construcción de conocimiento permanente. Este proceso de construcción es lo que garantiza una competencia general en los jóvenes como es el implicarse en un proceso de aprendizaje a lo largo de toda su vida.

Esa ayuda debe irse retirando poco a poco, hasta que los alumnos llegan a dar cuerpo a todo un proyecto por cuenta propia. De esta manera se promueve la autonomía del estudiante. Igualmente se enfatiza en el trabajo grupal a través de acciones solidarias y cooperativas.⁸⁶

Desde el año 2000 se han incorporado las competencias laborales generales como un eje transversal y esencial del proyecto educativo, dando respuesta a las políticas educativas de la Secretaria de Educación. Esta Institución fue una de las pioneras en incorporar como componente esencial del proceso formativo las competencias laborales generales, lo cual se refleja en su visión según la cual “propende por la formación integral de la persona con liderazgo en el *Desarrollo de Competencias Laborales* generales con espíritu crítico, reflexivo, analítico e investigativo, dentro de un marco de libertad con responsabilidad para el desarrollo sostenible en la construcción de una comunidad educativa...”⁸⁷

Igualmente, en la misión del proyecto educativo se plantea que el colegio se compromete a “ofrecer medios que facilitan la humanización de los saberes, el desarrollo de las competencias laborales generales y la dinamización de una convivencia sana para la solución de situaciones de la cotidianidad hacia la consecución del mejoramiento de la calidad de vida personal y social.”⁸⁸

Las intencionalidades del proyecto forman parte de los propósitos formativos institucionales y se expresan en las opiniones de directivos y de los estudiantes de grados décimo y once. Estas expresiones y testimonios manifiestan un

⁸⁶ Entrevista Martha Castrillon

⁸⁷ Proyecto Educativo EMAT

⁸⁸ Proyecto Educativo EMAT



enfoque deliberado hacia el logro de competencias laborales generales. En palabras del rector Benigno Pérez:

"... Por mi propia experiencia de vida, he considerado que la articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo son dos componentes esenciales de la formación y el desarrollo de los seres humanos (...) La incorporación de las competencias laborales debe ser obra de la institución educativa como totalidad. Soy consciente, que la formación para el trabajo es un proceso tan largo como la vida, e involucra aspectos racionales afectivos, físicos, estéticos, lúdicos e indudablemente laborales..."⁸⁹

Al respecto la profesora Marta Castrillon, gestora, impulsadora y dinamizadora del programa de competencias laborales en el colegio afirma:

"... El colegio debe orientar su trabajo de una manera deliberada al logro de competencias laborales generales, a partir de proyectos y actividades que articulen el mundo de la vida con el mundo laboral. Si nosotros como maestros empezamos a desarrollar seriamente unas prácticas que contribuyan a lograr el desarrollo de la conciencia, la identidad de la pertenencia, podremos lograr el desarrollo de jóvenes más eficientes, autónomos, equitativos y por consiguiente más felices con capacidad para construirse y hacerse mejores seres humanos."⁹⁰

El proyecto EMAT se percibe como un recurso importante para que *"nuestros estudiantes se incorporen de manera real y efectiva al mundo laboral. La propuesta de gestión empresarial tiene como propósito lograr que los jóvenes de grados décimo y once, puedan vincularse a empresas e instituciones oficiales y privadas que les permitan garantizar el desarrollo y la aplicación de los contenidos que se les ha enseñando de manera teórica en las actividades de formación académica (...)Esta vinculación es altamente formativa para ellos y cuenta con el reconocimiento y apoyo de los padres de familia."⁹¹*

El proyecto de gestión empresarial incorpora las siguientes competencias de manera intencional: "Capacidad para resolver problemas en forma individual y grupal; habilidades para actuar e interactuar en grupos; Capacidad para acceder, manejar, comprender, utilizar e interpretar información oportuna y pertinente en el mundo social y laboral; Condiciones para actuar en forma organizada y limpia; capacidad para abordar dificultades y problemas en forma

⁸⁹ Entrevista al rector de la institución, profesor Benigno Pérez

⁹⁰ Entrevista a la coordinadora del proyecto, Martha Castrillon

⁹¹ Entrevista a la coordinadora del proyecto, Martha Castrillon



responsable, crítica y creativa y; capacidad para aceptar criterios y normas institucionales y acatarles y cumplirlas”⁹²

El Proyecto Educativo Institucional no solo define en forma clara las competencias laborales sino que además los propósitos e intenciones han sido apropiados por los estudiantes de Educación Media que participaron en el grupo focal.

“...Desde la educación básica el colegio ha querido que nosotros tengamos experiencias reales con la empresa y con el mundo laboral, a través de salidas de campo, visitas a empresas y convenios con organizaciones de servicios y del campo productivo e instituciones del estado como el ICBF...”⁹³

“...el haber podido vincularme a LIME me ha permitido no solamente ser más responsable, sino que me ha dado mayor seguridad como persona y ha aumentado en mí la autoestima, ahora me valoro más y reconozco mis aptitudes, actitudes y potencialidades. Por otra parte mi familia ha visto el cambio que he tenido...”⁹⁴

El proyecto surge como propuesta del rector del colegio, profesor Benigno Pérez, quien como Director del Centro de Ayudas Educativas Docentes CASD, formuló e impulsó un proyecto de Educación y Trabajo autosuficiente, centrado en la producción de ayudas didácticas en gestión empresarial y en la gestión ambiental.

Como rector del *Colegio Distrital Kennedy*. Con su iniciativa, se decidió organizar dos proyectos que tenían por objetivo preparar bachilleres en Gestión Empresarial y Bachilleres en Gestión Ambiental y se solicitó el traslado de la profesora *Martha Castrillon* del CASD al colegio, de esta manera se garantizó el desarrollo del proyecto, teniendo en cuenta el interés y conocimiento de la profesora que además de ser docente es contadora pública. Se diseñó un proyecto orientado al desarrollo de competencias laborales generales a través de una estrategia que vinculaba el sector productivo a nivel de las empresas y el sector formativo a nivel del colegio, con el apoyo del **SENA**.⁹⁵

El proceso de estructuración del proyecto se ha cumplido en varios momentos: *“Planeación del proyecto, capacitación a algunos docentes del Colegio Distrital Kennedy, incorporación de la propuesta al Proyecto Educativo Institucional,*

⁹² IBIDEM

⁹³ Grupo focal, estudiante grado 11.

⁹⁴ Grupo focal, estudiante grado 10.

⁹⁵ Proyecto Educativo Institucional





coordinación inter institucional, gestión y desarrollo de la propuesta, y evaluación”

Durante 1999, se elaboró un documento que fue socializado con la comunidad educativa. La Secretaria de Educación a través del CENDA, ofreció asesoría técnica en relación con la temática de las competencias y por sugerencia del SENA se dió comienzo a la incorporación de estas competencias al plan de estudios introduciendo cursos de inglés técnico, economía, tecnología e informática y formación ética y ciudadana.⁹⁶

En el año 2000 se firmó un convenio con LIME entidad privada que presta el servicio de recolección y tratamiento de basuras en la ciudad de Bogotá, esta empresa ha permitido la vinculación directa de estudiantes al mundo laboral. Rotando a los estudiantes en las diferentes actividades de la organización en las áreas de: contabilidad, financiera, prestación de servicios, manejo técnico, coordinación comunitaria, y mantenimiento de equipos, entre otros.

El proyecto se orienta a brindar a los estudiantes un conjunto de experiencias vinculadas con el mundo laboral y el mundo de la vida, las cuales son planeadas, gestionadas y evaluadas. Una característica importante del proceso es la participación de los estudiantes.⁹⁷

Según la opinión de los estudiantes las actividades que se privilegian para el desarrollo de las competencias laborales generales son aquellas que tiene que ver con la gestión y organización institucional como: la participación en jornadas pedagógicas, en eventos especiales, planes de formación y plan de desarrollo institucional.⁹⁸

Otras actividades desarrolladas en la Institución, que los estudiantes mencionan como importantes para su formación y para el desarrollo de sus competencias laborales es la interacción con el medio empresarial, son: pasantías, proyectos cooperativos, experiencia concreta y real con organizaciones, ferias micro empresariales, mercadeo de productos y jornadas tecnológicas⁹⁹, las cuales son reforzadas institucionalmente con la suscripción de convenios con el SENA (año 2000), LIME (año 2001 y CENDA (año 2001), en los cuales participan los estudiantes vinculados con el proyecto de Gestión Empresarial.

⁹⁶ Entrevista profesora Martha Castrillon

⁹⁷ Entrevista profesora Martha Castrillon

⁹⁸ Encuesta actividades que desarrollan competencias laborales generales según estudiantes de educación media, grafico 8

⁹⁹ Actividades que desarrollan competencias laborales generales según estudiantes de grado décimo y once



En el 2003, **CORPOEDUCACION** se vinculó a las actividades educativas a través de asesorías y acompañamiento, asesorando la incorporación de competencias generales laborales a través de la recuperación y socialización de las experiencias del colegio.

Desarrollo De Las Acciones Mediadas En La Institucion Educativa

La estrategia más importante desarrollada por el colegio y ratificada por los estudiantes como la más relevante es el **trabajo por método de proyectos** que consiste en llevar al educando, individualmente o en grupos a desarrollar habilidades y capacidades para el mundo laboral. El proyecto es una actividad que se desarrolla en el Colegio Distrital Kennedy ante una situación problemática concreta, real y que requiere soluciones prácticas.

En la Institución Educativa se desarrollan diferentes tipos de proyectos en forma estructurada y cooperativa los cuales son ejecutados por grupos de estudiantes, casi siempre son a mediano plazo y su planeación es realizada por el equipo con la participación activa del maestro. Dicho plan es gestionado por los estudiantes y es evaluado por el maestro. Al término Al finalizar el año académico se ha previsto la organización de una **"feria de proyectos"**, en donde cada grupo presenta su proyecto públicamente.

Según los estudiantes, a través del grupo focal el proyecto se desenvuelve de la siguiente manera:

- ☪ "Selección y elaboración de un proyecto de un proyecto por parte del docente, los educandos, o por parte de estos últimos solamente
- ☪ Planteamiento de todos los detalles del proyecto
- ☪ Previsión de la ejecución del planteamiento por parte de un educando, de un grupo o grupos de educandos
- ☪ Recolección de informes y selección del material necesario para la ejecución de las distintas fases el planteamiento del proyecto
- ☪ Ejecución de las tareas previstas para hacer eficiente el proyecto
- ☪ Terminada la ejecución, presentación del proyecto en clase, para su discusión, análisis, revisión y ajustes
- ☪ Al termino de la discusión, apreciación del docente respecto del trabajo realizado y de la discusión que se ha desarrollados en torno al mismo
- ☪ En caso de que sea conveniente, exposición del proyecto al público"¹⁰⁰

¹⁰⁰ Grupo focal de estudiantes





En este marco, el proyecto EMAT es un conjunto de actividades sistemáticamente diseñadas y organizadas que se realizan con el propósito de conseguir y desarrollar competencias laborales generales.¹⁰¹

Según la coordinadora, los estudiantes deben seguir el siguiente proceso para la consolidación de los proyectos:

- Presentación y motivación del proyecto por parte de los alumnos que ya han participado en el proyecto de gestión empresarial, especialmente los estudiantes de grado once.
- Inscripción previa de estudiantes interesados en participar en el proyecto
- Solicitud escrita de su deseo de vincularse y autorización de los padres para utilizar la jornada contraria a sus labores académicas.
- Selección de los alumnos por parte del comité directivo del colegio
- Inducción para la vinculación al programa el cual comprende información sobre los objetivos e intencionalidades del proyecto, normas y reglamentos del proyecto, presentación de módulos
- Capacitación sobre formulación, gestión y evaluación de proyectos
- Entrega de un fólder que contiene entre otros los siguientes documentos: *carta de presentación a la institución donde se realiza la práctica, manual de prácticas con el reglamento, hojas de evaluación de visitas, hojas de desempeño que es diligenciada por el coordinador de práctica y un estudiante*
- Reunión de padres para informarles los objetivos del proyecto, las estrategias metodológicas, las reglas y procedimientos.
- Firma de los padres de familia donde se apruebe la participación y el compromiso de apoyar a los hijos en el programa.
- Planeación y articulación del proyecto con las diferentes áreas y disciplinas incorporándolo como un eje transversal del currículo.

Por otra parte se han venido involucrando acciones con el entorno social y laboral inmediato, a través de salidas planeadas de campo e instituciones de producción, organizaciones en negocios, teniendo en cuenta las expectativas e intereses de los estudiantes, en ese sentido, a través del proyecto los alumnos logran desarrollar su conciencia, su identidad y su sentido de pertenencia.

De acuerdo con los módulos y las guías se puede deducir el siguiente proceso didáctico:

- Explicitación y materialización de la experiencia individual

¹⁰¹ Entrevista Martha Castrillon





- Significación (búsqueda del sentido), Interiorización, socialización, confrontación, caracterización y contextualización de experiencias
- Aplicación de experiencia a la solución de problemas concretos relacionados con el ámbito académico y laboral
- Debate conceptual (análisis crítico) y Argumentación (razonamiento)
- Sistematización de experiencia (recuperación escritural, se elabora un texto)
- Evaluación del proceso
- Praxis (transformación del sujeto y la realidad). El proceso debe culminar con un cambio de actitud y comportamiento de los estudiantes.

Cada una de estas etapas esta precedida por un conjunto de preguntas que motivan a la reflexión de los estudiantes generando un proceso participativo. El propósito es generar una reflexión permanente que se oriente a encontrar el sentido y la significación para su vida cotidiana y para su futura vinculación laboral. "El estudiante utiliza lo aprendido en otros espacios y en particularidad en el campo del trabajo donde realiza sus prácticas." ¹⁰²

Cualquiera sea el tipo de proyecto, en general se acepta una estructura básica que necesariamente incluye: la fundamentación o razones por las que se necesita realizar el proyecto, logros que aspira alcanzar, Objetivos, a quién va dirigido el proyecto, Productos que permitan la consecución del objetivo (productos), acciones se adelantarán, métodos y técnicas que se utilizarán, recursos se requieren, constitución del equipo (estudiantes y un docente), lugar realización, tiempo para su realización, contexto en donde se ubica el proyecto y los factores y condiciones externas que deben existir para asegurar el éxito el proyecto.

Efectos de la acción mediada y formación de competencias laborales generales

Para los estudiantes el objetivo principal del proyecto es permitirles desarrollar su autonomía y su responsabilidad mas que la adquisición de una competencia laboral especifica, para ellos la experiencia responde a necesidades especificas de su vida que les permite comprender el mundo de la vida social y el mundo laboral productivo. ¹⁰³

"...al hablar con compañeros de otros colegios ellos sienten envidia, de las posibilidades que yo tengo de tener contacto y espacio en las empresas y en las

¹⁰² Entrevista con la profesora Martha Castrillon

¹⁰³ Grupo focal, estudiante de grado 11.



entidades del estado, son cosas que ellos no tienen, incluidos los colegios privados...”

Para la mayoría de los estudiantes la articulación entre las acciones mediadas en el aula, en la institución y en los entornos laborales, les permite desarrollar su capacidad crítica, su capacidad para actuar e interactuar en grupos, y resolver problemas de una manera racional. La socialización de los proyectos les brinda conciencia, seguridad, y por consiguiente les aumenta su autoestima.

“...yo me siento muy orgulloso de pertenecer al Colegio Kennedy, por que la comunidad tiene una buena imagen de nosotros y porque además nos ha desarrollado un gran sentido de responsabilidad y autonomía con nuestros procesos de formación en el mundo del trabajo...”

La eficiencia no se evidencia de manera en el trabajo de profundización realizado, no es claro si se evalúa de manera permanente y por tanto no se puede conocer exactamente si lo planeado corresponde a lo ejecutado.

Se puede afirmar, teniendo en cuenta los diferentes actores, que el colegio es eficiente en los procesos formativos en la medida que brinda amplias y variadas oportunidades con el medio social y laboral, sin embargo, no se puede decir que haya sido lo suficientemente eficaz porque no se da cuenta de un mecanismo de evaluación específico para las competencias laborales generales.

La eficacia se mide por los resultados obtenidos en el proceso y se manifiesta en la feria de proyectos que se presenta al finalizar el año.

La coordinadora del proyecto ha diseñado un conjunto de materiales y guías que responden a los objetivos y propósitos de la enseñanza, (pero que no fueron facilitados por temor a una apropiación de dichos materiales por parte de docentes ajenas al colegio). Uno de los aspectos más sobresalientes relacionados con la calidad de las acciones mediadas, es que los estudiantes participan en la identificación de diferentes problemas laborales, diseñan y presentan estrategias, las cuales son socializadas en diferentes reuniones y sesiones como se presenta en el proceso metodológico, sin embargo no se evidencia el concepto de sostenibilidad, en razón a que el programa tiene poco tiempo de existencia (2 ½ años) y además no se ha realizado una evaluación del impacto. Se observa un compromiso de las directivas de mantener el programa consolidándolo y ampliándolo



Una estudiante que participo en el grupo focal, sostenía que la calidad del colegio y el sentido de lo aprendido lo habían adquirido a través del proyecto "gestión empresarial".¹⁰⁴

"yo tuve la oportunidad de organizar técnicamente el archivo y esto ayudo a agilizar la atención al publico, y yo me siento orgulloso de lo que hice".¹⁰⁵

"...Hasta noveno fui un alumno mediocre y mi rendimiento académico era muy insatisfactorio, pero luego pude vincularme al proyecto de LIME, y mi interés por el estudio aumentó bastante a pesar de que contaba con menos tiempo para dedicarle a los trabajos académicos, en opinión de mis maestros yo tuve un cambio muy grande..."¹⁰⁶

En general se puede afirmar que para los estudiantes participantes el programa es definitivo en su formación y debería apoyarse y fortalecerse, según ellos es innegable que el proyecto es altamente significativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El proyecto define de manera explicita las competencias laborales generales como el eje fundamental del proceso formativo en la Educación Media
- La acción mediada que han privilegiado los estudiantes en su totalidad 100% es el trabajo por proyectos
- Existe una clara articulación entre las intenciones del proyecto educativo EMAT (Educación Medio Ambiente y Trabajo) y la propuesta de gestión empresarial
- El proyecto parte de una definición, de unas intenciones que involucran al alumno como al docente y tiene claro propósitos formativos, de carácter individual y grupal.
- Las acciones mediadas, se planean se socializan y se discuten pero estas intenciones no pueden medirse por que responden a percepciones de los estudiantes. La acción mediada, es una acción con sentido para el estudiante y tiene un reconocimiento de su valor formativo desde sus intereses presentes y futuros pero no se conoce exactamente un criterio de valoración objetivo con respecto a esta percepción
- Se observa trascendencia de las acciones en la medida que ellos perciben la posibilidad de transferir el conocimiento aprendido en el presente para

¹⁰⁴ Grupo focal

¹⁰⁵ IBID,

¹⁰⁶ IBID,





su formación futura, ya sea con una vinculación laboral o la continuación de sus estudios superiores.

- Se puede afirmar que la institución es consciente de las intencionalidades (Visión, misión, propósitos) y la percibe como ligada a su desarrollo de competencias laborales generales tales como: la solución de conflicto, la capacidad de trabajar en equipo, acceder, manejar aplicar, significar información relevante.
- El proyecto no cuenta con un plan de mejoramiento continuo y un mecanismo de evaluación que pueda determinar hasta que punto se esta logrando las intenciones del proyecto.
- El trabajo debe considerar la definición de un mecanismo de evaluación del proyecto con claros criterios e indicadores que permitan medir los resultados de los procesos formativos.
- **No** está claro si el proyecto puede ser sostenible ya que, a pesar de que se hacen múltiples acciones y estrategias de comunicación, jornadas de reflexión, al parecer el proyecto no ha generado un cambio profundo en las prácticas de los diferentes maestros y los resultados del proyecto dependen casi exclusivamente de la profesora Marta Castrillon.



ANEXO 1

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS EN LA PRIMERA FASE

INSTITUTO INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
Y DESARROLLO PEDAGÓGICO- IDEP

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

--	--	--	--

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
CONTRIBUCIÓN DE LA EDUCACIÓN MEDIA AL DESARROLLO
DE CAPACIDADES GENERALES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO CAPITAL
BOGOTÁ, 2003**

Presentación

El IDEP y la Universidad Javeriana adelantan un proceso de investigación en instituciones educativas de Bogotá para caracterizar las prácticas pedagógicas que favorecen desempeños propios de las competencias laborales generales en el ciclo de la educación media académica.

El propósito de este estudio es exploratorio y descriptivo; no es de corte evaluativo y no pretende diagnosticar las instituciones involucradas.

Para los efectos de la investigación, se abordan las siguientes categorías de competencias laborales generales:

- Manejo de recursos
- Relaciones interpersonales
- Manejo de información
- Comprensión sistémica
- Dominio tecnológico

La institución que usted representa ha sido seleccionada para conformar la muestra representativa de Bogotá en la primera fase del estudio y la información suministrada será utilizada exclusivamente para los fines de esta investigación.

Muchas Gracias.

Primera parte: Identificación Institucional

1. Nombre de la IE. _____
2. Carácter de la Institución Educativa (en adelante IE): Oficial Privado Concesión
3. Número total de estudiantes de la IE
4. Número de estudiantes en 10° y 11°
5. ¿Cuál es el estrato social que predomina en la IE en los grados 10 y 11? Marque con X una sola alternativa
Estratos 1 y 2 , Estratos 3 y 4 , Estratos 5 y 6
6. Tipo de IE por género de los estudiantes: Masculina Femenina Mixta
7. El PEI tiene énfasis en: Artes Humanidades Ciencias Naturales Tecnología Otro
- ¿Cuál? _____
8. Nombre completo de quien contesta _____





9. Cargo: Rector Coordinador Docente



Segunda parte: Condiciones de gestión de la institución educativa (IE)

Por favor, señale, cuáles de las siguientes condiciones existen en la IE donde usted trabaja, marcando una X en la casilla respectiva, según la realidad institucional actual. Marque con X Si o No:

CONDICIONES DE LA IE	SI	NO
----------------------	----	----

1- Fomento de cultura de la calidad educativa

12. Funciona un comité que propende por la calidad de los servicios que imparte la IE		
13. Se definen criterios para evaluar los procesos de la IE		
14. Se aplican manuales de procedimientos		
15. Se desarrollan planes de mejoramiento continuo en los diferentes procesos de la IE		

2- Fomento de cultura del servicio

16. La atención y servicio al público es amable y eficiente		
17. Se evalúan los niveles de satisfacción de los usuarios de los servicios de la IE		
18. Las decisiones de mejoramiento del servicio se toman a partir de resultados de la evaluación de satisfacción de los actores de la IE		
19. Se evidencia una actitud cooperativa, comunicativa y de solución de conflictos		

3- Fomento de cultura de participación

20. La visión de la proyección institucional es compartida por la comunidad educativa		
21. A las “reglas de juego” de la IE se llega por consenso		
22. Las instancias de la IE se articulan en un modelo de participación de la comunidad		
12. En las relaciones de la IE con el contexto se evidencian:		
d. Acciones de la IE para conocer necesidades del sector productivo y definir programas		
e. Mecanismos para que los estudiantes conozcan el mundo productivo: observaciones, prácticas, visitas, etc.		
f. Conciencia de que la IE debe brindar una formación que habilite en forma general para el trabajo		

4- Fomento de una cultura orientada a resultados

13. Se conforman equipos de trabajo interdisciplinario para el logro de objetivos		
14. El personal recibe formación y actualización en función de desempeños.		
29. La cultura está orientada al logro		

5- Fomento de un Cultura orientada al trabajo

30. Se aplican mecanismos de ingreso- evaluación-certificación de competencias laborales		
31. Se cuenta con rutas pedagógicas de formación de desempeño laboral.		
32. Hay estudiantes ubicados en contextos de trabajo		
33. Se alternan momentos de trabajo y de formación		
34. Se supervisan y verifican competencias en ambientes reales de desempeño.		

6- Rol de los actores en el proceso educativo

35. La IE fomenta en el estudiante el rol de experimentador y transformador		
36. La IE fomenta en el docente desempeña un rol asesor y orientador		





CONDICIONES DE LA IE	SI	NO
----------------------	----	----

7- El PEI de su institución se caracteriza por

37. Tomar en cuenta las características del entorno socio-laboral para su definición		
38. Responder a las necesidades del estudiante		
39. Articular e integrar eventos y acciones del entorno social y laboral		
40. Contener indicadores que permiten evaluar su implementación		
41. Contener principios que puedan ser utilizados por los estudiantes en su vida diaria		
42. Contener principios útiles para el desempeño laboral		



Tercera parte: actividades realizadas en la IE que contribuyen a desarrollar capacidades de desempeño laboral general en los estudiantes de grado 10° y 11°

Por favor, señale, cuáles de las siguientes actividades se realizan en los grados 10° y 11°, en la IE donde usted trabaja. Marque con X Sí o No:

	SI	NO
De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula		
26. Trabajo por proyectos		
27. Trabajo cooperativo		
28. Centros de Interés		
29. Monografías		
30. Equipos de investigación		
31. Foros, debates, pánceles		
32. Simulaciones y representaciones		
33. Prácticas de laboratorio		
De interacción social en aula		
34. Pactos de aula		
35. Asamblea de curso		
36. Actividades de resolución de conflictos		
Institucionales de creación y expresión		
37. Festivales artísticos		
38. Coros y/o tunas		
39. Teatro		
40. Cuentaría		
41. Orquesta y/o banda		
42. Emisora		
43. Actividades deportivas colectivas		
44. Clubes de talentos		
45. Concursos		
De convivencia institucional		
46. Oficina de conciliación escolar		
47. Personería estudiantil		
48. Comité de convivencia		
49. Proyectos mediadores de conflictos		
50. Gobierno estudiantil		

	SI	NO
Institucionales de Proyecto de vida		
44. Proyecto personal de vida		
45. Orientación profesional, vocacional, ocupacional		
Institucionales de desarrollo comunitario		
46. Servicio social comunitario		
47. Obras sociales		
48. Plan Padrinos y madrinas		
Institucionales de producción académica		
49. Jornadas de la ciencia		
50. Jornadas tecnológicas		
Institucionales de gestión y organización		
51. <i>Participación del estudiante en:</i>		
52. Comités institucionales		
53. Jornadas pedagógicas		
54. Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares		
55. Plan de formación institucional		
56. Plan de desarrollo institucional		
Institucionales de interacción con el contexto laboral		
57. Pasantías y/o prácticas empresariales		
58. Visitas empresariales		
59. Ferias micro-empresariales		
60. Proyectos de cooperativas		
61. Experiencias de elaboración y mercadeo de productos		
OTRAS		
44.		
45.		
46.		
4.7		





Cuarta parte: Percepción del alcance de desarrollo de las capacidades laborales generales en los estudiantes de 10° y 11°.

Según su percepción, cuál es el porcentaje de estudiantes de los grados 10 y 11 que alcanzan altos niveles en los desempeños listados a continuación:

Competencias Laborales generales	DESEMPEÑOS	PORCENTAJES				
		Menos del 20% del grupo	Entre 21% y 40% del grupo	Entre 41 y 60% del grupo	Entre 61% y 80% del grupo	Más del 81%
Manejo de Recursos	51. Manejar el tiempo autónomamente.					
	52. Manejar recursos presupuestales					
	53. Cuidar insumos, herramientas, equipos a su cargo.					
	54. Coordinar grupos de trabajo					
Relaciones Interpersonales	55. Cumplir compromisos de trabajo en equipo					
	56. Compartir información, experiencias y conocimientos					
	57. Trabajar en equipo constructivamente.					
	58. Contribuir a un clima de confianza en el trabajo					
	59. Hacer su trabajo según las instrucciones recibidas.					
	60. Actuar con cortesía.					
	61. Asesorar a otros en las decisiones relacionadas con proyectos.					
	62. Tener criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los trabajos.					
	63. Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto					
	64. Recibir críticas constructivamente					
Manejo de información	65. Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad.					
	66. Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales.					
	67. Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de resultados.					
Comprensión sistémica	68. Hacer circular información por distintos canales y medios de comunicación					
	69. Manejar con propiedad léxico institucional y de los sectores productivos.					
	70. Integrar conocimientos, destrezas y valores al trabajo.					
	71. Analizar críticamente el entorno					
Dominio Tecnológico	72. Contribuir al éxito compartido, asegurando logros individuales.					
	73. Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias					
	74. Liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar comportamientos flexibles en la solución de problemas					
	75. Aplicar tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos					





INSTITUTO INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO PEDAGÓGICO- IDEP
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

Nombre de la IE.

Nombre _____ de _____ quien _____ contesta

Cargo: Rector Coordinador Docente

Quinta parte: Contribución de las actividades de la IE al desarrollo de capacidades laborales generales en los estudiantes de los grados 10° y 11°

En el cuadro siguiente se presentan actividades que se pueden realizar en una Institución Educativa (IE) y se cotejan con desempeños que se pueden fortalecer, a través de dichas actividades, en alumnos de 10° y 11°.

Por favor, con base en su criterio y experiencia, califique de 0 a 2 el impacto de cada actividad (línea horizontal) para desarrollar en los alumnos cada uno de los desempeños señalados (columna vertical). Escriba 2 si considera ALTO el impacto; 1 si es BAJO y si considera que la actividad no tiene NINGÚN impacto en el desempeño, escriba 0.

COMPETENCIAS LABORALES	MANEJO DE RECURSOS	RELACIONES INTERPERSONALES	MANEJO INFORMACIÓN	COMPRENSIÓN SISTÉMICA	DOMINIO TECNOLÓGICO
------------------------	--------------------	----------------------------	--------------------	-----------------------	---------------------





Desempeños	Actividades
	1. Manejar el tiempo autónomamente.
	2. Manejar recursos presupuestales
	3. Cuidar insumos, herramientas, equipos a su cargo.
	4. Coordinar grupos de trabajo
	5. Cumplir compromisos de trabajo en equipo
	6. Compartir información, experiencias y conocimientos
	7. Trabajar en equipo constructivamente.
	8. Contribuir a un clima de confianza en el trabajo
	9. Hacer su trabajo según las instrucciones recibidas.
	10. Actuar con cortesía.
	11. Asesorar a otros en las decisiones relacionadas con proyectos.
	12. Tener criterios de calidad y excelencia en la ejecución de los
	13. Manejar situaciones tensas y conflictivas con diplomacia y tacto
	14. Recibir críticas constructivamente
	15. Negociar las soluciones a las diferencias o insatisfacciones, con sentido de justicia y equidad.
	16. Reconocer los intereses de los otros y mantener buenas relaciones interpersonales.
	17. Ubicar, acceder y usar información útil para el logro de resultados.
	18. Hacer circular información por distintos canales y medios de comunicación
	19. Manejar con propiedad léxico institucional y de los sectores productivos.
	20. Integrar conocimientos, destrezas y valores al trabajo.
	21. Analizar críticamente el entorno
	22. Contribuir al éxito compartido, asegurando logros individuales.
	23. Tomar decisiones acertadas y oportunas, teniendo en cuenta el contexto, riesgos y consecuencias
	24. Liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar comportamientos flexibles en la solución de problemas
	25. Aplicar tecnologías sencillas en la solución de problemas cotidianos





N° Identificación del desempeño	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.		
De apropiación, construcción y socialización del conocimiento en el aula																											
1. Trabajo por proyectos																											
2. Trabajo cooperativo																											
3. Centros de Interés																											
4. Monografías																											
5. Equipos de investigación																											
6. Foros, debates, paneles																											
7. Simulaciones y representaciones																											
8. Prácticas de laboratorio																											
De interacción social en aula																											
9. Pactos de aula																											
10. Asamblea de curso																											
11. Actividades de resolución de conflictos																											
Institucionales de creación y expresión																											
12. Festivales artísticos																											
13. Coros y/o tunas																											
14. Teatro																											

Nº Identificación del desempeño	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.
15. Cuntería																									
16. Orquesta y/o banda																									
17. Emisora																									
18. Actividades deportivas colectivas																									
19. Clubes de talentos																									
20. Concursos																									
De convivencia institucional																									
21. Oficina de conciliación escolar																									
22. Personería estudiantil																									
23. Comité de convivencia																									
24. Proyectos mediadores de conflictos																									
25. Gobierno estudiantil																									
Institucionales de Proyecto de vida																									
26. Proyecto personal de vida																									
27. Orientación profesional, vocacional, ocupacional																									
Institucionales de desarrollo comunitario																									
28. Servicio social comunitario																									



Nº Identificación del desempeño	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.
29. Obras sociales																									
30. Plan Padrinos y madrinas																									
Institucionales de producción académica																									
31. Jornadas de la ciencia																									
32. Jornadas tecnológicas																									
Institucionales de gestión y organización																									
<i>Participación del estudiante en:</i>																									
33. Comités institucionales																									
34. Jornadas pedagógicas																									
35. Eventos: Día del estudiante y del maestro, bazares																									
36. Plan de formación institucional																									
37. Plan de desarrollo institucional																									
Institucionales de interacción con el contexto laboral																									
38. Pasantías y/o prácticas empresariales																									
39. Visitas empresariales																									



Nº Identificación del desempeño	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.
40. Ferias micro-empresariales																									
41. Proyectos de cooperativas																									
42. Experiencias de elaboración y mercadeo de productos																									



INVESTIGACION SOBRE LA CONTRIBUCION DE LA EDUCACION BÁSICA
SECUNDARIA Y MEDIA A LA FORMACION DE COMPETENCIAS LABORALES
EN EL DISTRITO CAPITAL

Febrero 3 de 2003-Febrero 3 de 2004

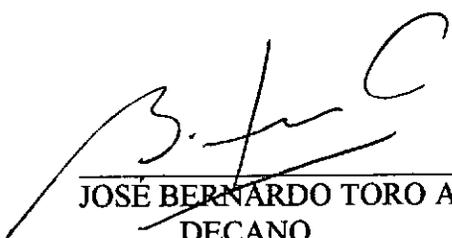
FORMATO DE PRESUPUESTO PARA ENTREGA DE INFORMES FINANCIEROS
PROYECTO IDEP

INGRESOS	PRESUPUESTADO	RECAUDADO	POR EJECUTAR
	45.000.000	36.000.000	9.000.000

GASTOS POR RUBRO	PRESUPUESTADO	GIRADO	POR EJECUTAR
ASESORIA	27.250.000	23.470.000	3.780.000
MATERIAL DE APOYO LOGÍSTICO	5.774.500	1.421.155	4.353.345
FORTALECIMIENTO ACADEMICO POR SOCIALIZACIONES	2.225.500	1.078.100	1.147.400
PUBLICACIONES	3.000.000		3.000.000
GASTOS ADMINISTRATIVOS	6.750.000	6.750.000	
TOTAL	45.000.000	32.719.255	12.280.745



 NICOLÁS AGUSTÍN BARROS
 CONTADOR GENERAL DE LA REPUBLICA



 JOSÉ BERNARDO TORO ARANGO
 DECANO

RENTA ANUAL AMERICANA SA - RO.ROBOTA

NIT: 50001729

DESCRIPCION DEL BIEN DE INTERES

DESCRIPCION DEL BIEN DE INTERES

1

1	RENTA ANUAL AMERICANA SA - RO.ROBOTA	50001729	DESCRIPCION DEL BIEN DE INTERES	DESCRIPCION DEL BIEN DE INTERES	10-01-2003	07:46	08
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							
53							
54							
55							
56							
57							
58							
59							
60							