

**Universidad Privada Norbert Wiener**  
**Escuela de Posgrado**



**Esneda García Orozco**

**Universidad Privada Norbert Wiener**  
**Maestría en Educación con Mención en Pedagogía**  
**Escuela de Posgrado**  
**Lima-Perú**  
**2017**

**Relación Entre Estrategias Metodológicas y Las Competencias Laborales En Estudiantes  
De Grado 10 Y 11 Del Colegio José Celestino Mutis, Bucaramanga 2017.**

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Magister en Educación con Mención en Pedagogía

**Esneda García Orozco**

**Asesora**

**Edith Gissela Rivera Arellano**

**MSc. en Educación**

**Universidad Privada Norbert Wiener**

**Maestría en Educación con Mención en Pedagogía**

**Escuela de Posgrado**

**Lima-Perú**

**2017**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

**Dedicatoria**

*“Desde el colegio nos preparamos para dar el primer paso a la vida productiva y aprendemos a valorarla como puente de realización personal y social” Ministerio de Educación Nacional*

*A mi esposo, Rafael.*

*A mis padres, Saúl y María Ligia.*

*Quienes siempre han apoyado mis sueños y aspiraciones, con sus consejos y colaboración me han brindado la oportunidad de ver realizado este gran reto personal y profesional.*

**Agradecimientos**

*A la Universidad NORBERT WIENER por su apoyo a los programas de  
Maestría.*

*A la Institución Educativa JOSÉ CELESTINO MUTIS por permitirme  
llevar a cabo la ejecución de esta tesis.*

*A todas las autoridades Rector, Vicerrector de la Universidad por  
permitirme llevar a feliz término esta Maestría.*

*A los Docentes y Coordinadores de la Universidad por todos los  
conocimientos y enseñanzas que me aportaron para el desarrollo exitoso  
de esta tesis, que cada día contribuyen a mejorar mi labor pedagógica  
con mayor profesionalismo, modernización y actualización de las  
mejores y nuevas metodologías de enseñanza.*

*A los participantes del grupo muestral que aportaron activamente con  
sus respuestas en las diferentes actividades de validación.*

*Esneda García Orozco*

## Contenido

Introducción .....	22
1. Descripción del Problema .....	23
1.1 Planteamiento del Problema.....	23
1.2 Identificación y Formulación del Problema.....	26
1.2.1 Problema General.....	26
1.2.2 Problemas Específicos .....	26
1.3 Objetivos .....	27
1.3.1 Objetivo General .....	27
1.3.2 Objetivos Específicos.....	27
1.4 Justificación y Viabilidad de la Investigación .....	27
1.5 Delimitación de la Investigación.....	28
1.5.2 Delimitaciones de Conocimiento .....	28
1.5.3 Delimitaciones Geográficas .....	29
1.6 Limitación de la Investigación .....	29
2. Marco Teórico .....	31
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	31
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	31
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	33
2.2 Bases Teóricas de la Investigación .....	36

2.2.1 Teorías de Respaldo .....	36
2.2.3 Modelos de Enseñanza .....	41
2.2.4 Competencias .....	50
2.2.5 Competencias Laborales .....	56
2.2.6 Dimensiones del Aprendizaje .....	59
2.2.7 Estrategias Metodológicas .....	61
2.2.8 Habilidades en Competencia Laboral .....	65
2.2.9 Dimensiones de las Competencias Laborales Generales .....	66
2.3 Formulación de Hipótesis .....	68
2.3.1 Hipótesis General .....	68
2.3.2 Hipótesis Específicas .....	69
2.4 Operacionalización de Variables.....	69
2.4 Definición de Términos.....	72
3. Metodología .....	76
3.1 Tipo de Investigación .....	76
3.2 Diseño de la Investigación .....	77
3.3 Población y Muestra.....	78
3.3.1 Población de la Investigación.....	78
3.3.2 Muestra.....	79
3.3.3 Población de Inclusión .....	79

3.3.4 Población de Exclusión .....	79
3.3.5 Técnica de Muestreo .....	79
3.4 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos .....	80
3.4.1 Encuesta .....	81
3.4.2 Validación de contenido por Juicio de Expertos:.....	82
3.5 Confiabilidad del Instrumento.....	83
3.6 Validez del Instrumento .....	85
3.6 Técnicas para el Procesamiento de Datos .....	86
4. Resultados .....	88
4.1 Resultados de las Estrategias Metodológicas.....	88
4.1.1 Estrategias de Ensayo.....	88
4.1.2 Estrategias de Elaboración .....	93
4.1.3 Estrategias Organizacionales .....	100
4.2 Resultados de las Competencias Laborales.....	105
4.2.1 Resultados de la Competencia Laboral Intelectual .....	105
4.2.2 Resultados de la Competencia Laboral Personal .....	110
4.2.4 Resultados de la Competencia Laboral Organizacional.....	116
4.2.6 Resultados de la Competencia Laboral de Emprendimiento .....	121
4.3 Correlación y Prueba de Hipótesis.....	126
4.3.1 Hipótesis General .....	127



4.3.2 Hipótesis Especifica Uno .....	128
4.3.3 Hipótesis Específica Dos.....	129
4.3.14 Hipótesis Específica Tres .....	130
5. Discusión y Análisis de los Resultados.....	132
Conclusiones .....	137
Recomendaciones.....	140
Bibliografía .....	142
Diseño Curricular a Partir de las Competencias Laborales.....	169

**Listado de Tablas**

<b>Tabla 1</b> Tiempos de Investigación .....	28
Tabla 2. Clasificación de los Modelos de Aprendizaje.....	45
Tabla 3. Operacionalización de la Variable Estrategia Metodológica.....	69
Tabla 4. Operacionalización de Variables de Competencias Laborales .....	70
Tabla 5. Población.....	78
Tabla 6. Tamaño de la Muestra.....	79
Tabla 7. Ficha técnica de la Encuesta Competencias Laborales .....	81
Tabla 8. Ficha Técnica de la Encuesta de Competencias Laborales.....	81
Tabla 9. Resumen del Procesamiento de los Datos.....	84
Tabla 10. Coeficiente de Cronbach.....	84
Tabla 11. Frecuencia en que el docente pide registros y análisis de los incidentes críticos del entorno .....	88
Tabla 12. Frecuencia en el que el docente pide la construcción de forma textual de un proyecto de vida, con los objetivos y las metas definidas a corto, mediano y largo plazo.....	89
Tabla 13. Frecuencia en el que el docente pide de forma verbal o escrita la expresión de las ideas .....	90
Tabla 14. Frecuencia en el que el docente pide realizar una lectura sobre un tema de actualidad del entorno, en la cual se deba subrayar las ideas más importantes plasmadas en el texto .....	91
Tabla 15. Frecuencia en el que el docente pide la relación fotográfica y de imágenes con situaciones que se presentan dentro del entorno (casa, colegio, barrio, etc.) .....	92
Tabla 16. Frecuencia en el que el docente pide tome nota de la información sugerida en clase, con el fin de que vaya generando un archivo propio de clase. ....	92

Tabla 17. Frecuencia en el que el docente pide un resumen de textos de información, opinión y argumentos de otros autores sobre una situación en particular.....	93
Tabla 18. Frecuencia en el que el docente pide que parafrasees las normas del manual de convivencia de la Institución. ....	94
Tabla 19. Frecuencia en el que el docente pide que responda preguntas sobre las estrategias que son más favorables para solucionar inconvenientes en su entorno (casa, Colegio, barrio, etc.) .....	95
Tabla 20. Frecuencia en el que el docente pide que cree analogías sobre datos relevantes y confiables de diferentes fuentes de información.....	96
Tabla 21. Frecuencia en el que el docente pide que tome nota de los recursos que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de una clase en particular .....	97
Tabla 22. Frecuencia en el que el docente responde preguntas sobre las herramientas, materiales e instrumentos que son utilizados para la resolución de un problema determinado.....	98
Tabla 23. Frecuencia en el que el docente pide realizar mapas conceptuales con métodos no necesariamente conocidos para solucionar problemas. ....	100
Tabla 24. Frecuencia en el que el docente pide realizar una lluvia de ideas donde Identifica los comportamientos apropiados para cada situación (familiar, escolar, con pares).....	100
Tabla 25. Frecuencia en el que el docente pide asignar y asumir roles de acuerdo con las aptitudes de los miembros del equipo.....	101
Tabla 26. Frecuencia en el que el docente pide operar herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada. ....	102
Tabla 27. Frecuencia en el que el docente pide registrar datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utiliza en proyectos tecnológicos. ....	103

Tabla 28. Frecuencia en el que el docente pide diseñar un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto o servicio identificado. ....	104
Tabla 29. El docente tiene en cuenta factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Que le facilitan la construcción de alternativas de solución a determinada situación presente en al aula de clase.....	105
Tabla 30. El docente sustenta con argumentos alternativas pertinentes a las distintas situaciones presentes en al aula de clase.....	106
Tabla 31. El docente establece planes de acción para llevar a cabo la determinada alternativa de solución frente a la situación presente en el aula de clase. ....	107
Tabla 32. El docente identifica elementos y acciones que deben mejorarse en torno a las alternativas de solución planteadas con anterioridad.....	108
Tabla 33. El docente evalúa los resultados finales de la decisión tomada .....	109
Tabla 34. El docente brinda un espacio pertinente para la construcción del proyecto de vida de sus alumnos.....	110
Tabla 35. El docente incentivo a los alumnos en la construcción de sus proyectos de vida..	111
Tabla 36. El docente permite a los alumnos retroalimentar y reestructurar constantemente su proyecto de vida.....	113
Tabla 37. El docente define planes de mejoramiento personal .....	114
Tabla 38. El docente verifica los avances en el proyecto de vida de sus estudiantes .....	115
Tabla 43. El docente obtiene información de distintas fuentes para responder a las necesidades que se presentan en el aula de clase .....	120
Tabla 45. El docente identifica las principales características de empresas exitosas y las da a conocer a sus estudiantes para ampliar sus expectativas .....	122

Tabla 46. El docente imparte conocimientos básicos de mercadeo .....	123
Tabla 49. Valores de la Correlación Rho de Spearman .....	127
Tabla 50. Correlación de la Variable Estrategia Metodológica y el Desarrollo de las Competencias Laborales .....	127
Tabla 51. Correlación de las Variables Estrategias de Ensayo y el Desarrollo de las Competencias Laborales .....	128
Tabla 52. Correlación de las Variables Estrategias de Elaboración y el Desarrollo de las Competencias Laborales .....	129
Tabla 53. Correlación de las Variables Estrategias Organizacionales y el Desarrollo de las Competencias Laborales .....	130

### **Listado de Figuras**

Figura 1. Tipos de Competencias Laborales .....	57
Figura 2. Variable Estrategias Metodológicas .....	126

Figura 3. Variable Competencias Laborales .....	126
Figura 4. Diferencias entre la Formación Convencional y la Basada en la Competencia Laboral .....	168
Figura 5. Unidad de Competencia.....	170
Figura 6. Elementos de Competencia.....	171
Figura 7. Criterios de Desempeño.....	172
Figura 8. Capacidades Individuales .....	173
Figura 9. Niveles de un Proyecto Curricular.....	174
Figura 10. Elementos de la Unidad de Trabajo.....	176
Figura 11. Aspectos de Evaluación.....	178
Figura 12. Esferas de Retroalimentación del Aprendizaje Significativo .....	179
Figura 13. Evaluación de Aprendizaje .....	181
Figura 14. Estrategias de Evaluación.....	182
Figura 15. Estrategias Más Representativas de Evaluación.....	183

### **Listado de Gráficas**

Gráfica 1. Frecuencia en que el docente pide registros y análisis de los incidentes críticos del entorno .....	88
---	----

Gráfica 2. Frecuencia en el que el docente pide la construcción de forma textual de un proyecto de vida, con los objetivos y las metas definidas a corto, mediano y largo plazo.....	89
Gráfica 3. Frecuencia en el que el docente pide de forma verbal o escrita la expresión de las ideas .....	90
Gráfica 4. Frecuencia en el que el docente pide realizar una lectura sobre un tema de actualidad del entorno, en la cual se deba subrayar las ideas más importantes plasmadas en el texto .....	91
Gráfica 5. Frecuencia en el que el docente pide la relación fotográfica y de imágenes con situaciones que se presentan dentro del entorno (casa, colegio, barrio, etc.) .....	92
Gráfica 6. Frecuencia en el que el docente pide tome nota de la información sugerida en clase, con el fin de que vaya generando un archivo propio de clase. ....	93
Gráfica 7. Frecuencia en el que el docente pide un resumen de textos de información, opinión y argumentos de otros autores sobre una situación en particular.....	94
Gráfica 8. Frecuencia en el que el docente pide que parafrasees las normas del manual de convivencia de la Institución. ....	95
Gráfica 9. Frecuencia en el que el docente pide que responda preguntas sobre las estrategias que son más favorables para solucionar inconvenientes en su entorno (casa, Colegio, barrio, etc.) .....	96
Gráfica 10. Frecuencia en el que el docente pide que cree analogías sobre datos relevantes y confiables de diferentes fuentes de información.....	97
Gráfica 11. Frecuencia en el que el docente pide que tome nota de los recursos que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de una clase en particular .....	98
Gráfica 12. Frecuencia en el que el docente responde preguntas sobre las herramientas, materiales e instrumentos que son utilizados para la resolución de un problema determinado ...	99

Gráfica 13. Frecuencia en el que el docente pide realizar mapas conceptuales con métodos no necesariamente conocidos para solucionar problemas. ....	100
Gráfica 14. Frecuencia en el que el docente pide realizar una lluvia de ideas donde Identifica los comportamientos apropiados para cada situación (familiar, escolar, con pares). ....	101
Gráfica 15. Frecuencia en el que el docente pide asignar y asumir roles de acuerdo con las aptitudes de los miembros del equipo.....	102
Gráfica 16. Frecuencia en el que el docente pide operar herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada. ....	103
Gráfica 17. Frecuencia en el que el docente pide registrar datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utiliza en proyectos tecnológicos. ....	104
Gráfica 18. Frecuencia en el que el docente pide diseñar un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto o servicio identificado. ....	105
Gráfica 19. El docente tiene en cuenta factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Que le facilitan la construcción de alternativas de solución a determinada situación presente en al aula de clase. ....	106
Gráfica 20. El docente sustenta con argumentos alternativas pertinentes a las distintas situaciones presentes en al aula de clase.....	107
Gráfica 21. El docente establece planes de acción para llevar a cabo la determinada alternativa de solución frente a la situación presente en el aula de clase. ....	108
Gráfica 22. El docente identifica elementos y acciones que deben mejorarse en torno a las alternativas de solución planteadas con anterioridad.....	109
Gráfica 23. El docente evalúa los resultados finales de la decisión tomada .....	110



Gráfica 24. El docente brinda un espacio pertinente para la construcción del proyecto de vida de sus alumnos .....	111
Gráfica 25. El docente incentivo a los alumnos en la construcción de sus proyectos de vida. ....	112
Gráfica 26. El docente permite a los alumnos retroalimentar y reestructurar constantemente su proyecto de vida.....	113
Gráfica 27. El docente define planes de mejoramiento personal .....	114
Gráfica 28. El docente verifica los avances en el proyecto de vida de sus estudiantes .....	115
Gráfica 30. El docente identifica las necesidades de sus estudiantes y replantea las clases para adaptarse a ellas .....	117
Gráfica 32. El docente establece acuerdos para atender las solicitudes de sus estudiantes ...	119
Gráfica 33. El docente obtiene información de distintas fuentes para responder a las necesidades que se presentan en el aula de clase .....	120
Gráfica 35. El docente identifica las principales características de empresas exitosas y las da a conocer a sus estudiantes para ampliar sus expectativas .....	122
Gráfica 36. El docente imparte conocimientos básicos de mercadeo .....	123
Gráfica 37. El docente promueve la imaginación de sus estudiantes a través de la creación de nuevos productos, ideas, empresas, entre otras.....	124
Gráfica 38. El docente ofrece conceptos técnicos específicos que incentiven el emprendimiento en los alumnos.....	125

### **Listado de Ilustraciones**

Ilustración 1. Posición Geográfica de la Institución .....	29
--	----

**Listado de Anexos**

Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	149
Anexo 2. Encuesta para Estudiantes sobre competencias laborales .....	151
Anexo 3. Encuesta Estudiantes sobre Estrategias Metodológicas .....	153

Anexo 4. Validez de Instrumento “estrategias metodológicas de competencias laborales” por el Método de Validez de Aiken .....	155
Anexo 5. Validación Cuestionario .....	160
Anexo 6. Propuesta de Inclusión de Estrategias Metodológicas que Desarrollen las Competencias Laborales Generales .....	166

## **Resumen**

**Título:** Relación Entre Estrategias Metodológicas y Las Competencias Laborales En Estudiantes De Grado 10 Y 11 Del Colegio José Celestino Mutis, Bucaramanga 2017.

**Metodología:** se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, que permitió a través de desarrollo de consultas y aplicación de encuestas entre estudiantes determinar la relación entre las estrategias metodológicas y el desarrollo de habilidades y competencias laborales generales en estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander.

**Resultados y Conclusiones:** A través del coeficiente de correlación  $\rho = 0,6650$  con un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), se pudo determinar una correlación buena y permite entre el uso de estrategias metodológicas y el desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis. Los resultados de la investigación evidenciaron que a la hora de querer desarrollar competencias laborales se debe implementar en el aula de clase una serie de metodologías de enseñanza de tipo activas y/o participativas, como es el caso de la formulación de proyectos con estrategias de ensayo, elaboración y organizacionales.

**Palabras Claves:** Estrategias Metodológicas, Competencias laborales generales, Habilidades, pedagogía, Educación.

### **Abstract**

**Title:** Relationship between Methodological Strategies and Work Skills in Students of Grade 10 and 11 of Colegio José Celestino Mutis, Bucaramanga 2017.

**Methodology:** through a descriptive correlational research and the consultations and surveys among students, which contributed to determine the relationship between methodological strategies and the development of skills in general labor competencies in students of 10 and 11 high school students of the Educational Institution Jose Celestino Mutis of Bucaramanga, Santander .; with the purpose of having an input that allows to find the relation of the methodological strategies with the development of the labor competences that favor the development of skills in labor competences.

**Results and Conclusions:** The correlation coefficient  $\rho = 0.6650$  with a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) determines a good correlation and allows to affirm that there is a positive and significant relationship between the use of methodological strategies and the development of the labor competences in the students of the 10th and 11th grade in the Colegio José Celestino Mutis.

The first thing that must be said in front of the results is that they show that when it comes to developing work skills, a series of active and / or participatory teaching methodologies should be implemented in the classroom. case of the formulation of projects with test, elaboration and organizational strategies.

**Key Words:** Methodological Strategies, General Labor Skills, Skills, Pedagogy, Education.

## **Introducción**

Una de las necesidades más apremiantes de la educación en el actual contexto, es la búsqueda de mecanismos y modalidades para superar la desarticulación de los sistemas educativos latinoamericanos y en este caso, específicamente el de Colombia. En la última década se han dado los primeros pasos para superar la brecha entre la educación infantil y la básica, entre la educación básica y la media, y entre los niños y jóvenes con condiciones especiales a los que albergan las aulas tradicionales. Hoy cada día se hace más evidente la necesidad de una nueva articulación: entre la educación media, la educación superior, el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y en general con las instituciones hoy llamadas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

En atención a lo anterior el presente estudio estuvo dirigido a identificar estrategias metodológicas en los estudiantes de grados 10 y 11 de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad de Bucaramanga para el desarrollo de habilidades en competencias laborales generales y mostrar nuevos caminos de una articulación que incida en los jóvenes para que descubran trayectorias o itinerarios de formación que les permitan adaptarse a los cambios del mundo y a sus propios cambios, respondiendo a su sentido y/o proyecto de vida.

Este trabajo de investigación se enfocó en identificar las estrategias metodológicas educativas utilizadas por los docentes de la Institución Educativa José Celestino Mutis para desarrollar en los estudiantes 10 y 11 grado de bachillerato habilidades y competencias laborales que les permitieran en un futuro su inserción laboral de manera exitosa.

## **1. Descripción del Problema**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La investigación presentada a continuación fue una oportunidad para identificar las estrategias metodológicas que permitían el desarrollo de habilidades y competencias laborales en los estudiantes de grados 10 y 11 de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la ciudad de Bucaramanga, Santander –Colombia.

Las competencias laborales nacen como alternativa para realizar un acercamiento de los estudiantes al sector productivo, y brindarle estrategias que puedan facilitarle su vinculación al entorno laboral, así mismo convertir la Institución Educativa en un ente promotor de calidad que permita responder a los retos de la globalización y el mundo moderno.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Bucaramanga (2017), la estructura empresarial para el Departamento de Santander está conformada a la fecha, por cerca de 78.734 empresas, de las cuales 34.276 pertenecen al comercio; 10.506 a la industria manufacturera, cabe recordar que su mayor concentración se presenta en empresas medianas y pequeñas en sectores como construcción, transporte y almacenamiento y actividades de servicios, entre otras. Otra actividad en la cual se observa un crecimiento frente a años anteriores se concentra en el gran número de empresas en la actividad de alojamiento y servicios de comidas que reúne 7.380 empresas, de acuerdo con registro de la Cámara de Comercio a Abril de 2017.

Según Quintero (2011), el Departamento de Santander cuenta con 7.775 establecimientos educativos que le permiten cumplir con coberturas superiores al 80% en primaria, al 70% en secundaria y al 50% en educación media. La cobertura de establecimientos es baja en el nivel de educación Media, lo cual resulta relevante si se desea calificar mejor la mano de obra, pues son

éstas instituciones las que brindan competencias profesionales o de oficios, a partir de la vocación profesional de los demandantes.

Los sectores de actividad económica con mayor número de ocupados, en su orden, son: Comercio (31,4%); Servicios sociales, comunales y personales (21%) y la industria manufacturera (19%).

Los sectores con menor proporción de ocupados son el de suministro de electricidad, agua y gas (0,5%) y la explotación de minas y canteras (0.4%), lo que quiere decir que ésta última, con los crecimientos económicos que ha presentado en la región, resulta ser intensiva en uso de capital, mas no en mano de obra.

Para el año 2016 se presenta una mejora en la situación de los desocupados de los niveles de secundaria, al reducirse (en suma) de más del 51% en 2009 a cerca del 44,7% en 2013, pero se incrementan los desocupados con nivel de formación superior completa e incompleta, al pasar del 27,2% del 2009 al 36,3% en el 2013.

En general, la participación de los niños, niñas y adolescentes en el mercado laboral se incrementa con la edad, lo cual se explica con las consideración de los hogares de que a medida que aumenta la edad de los niños o adolescentes, están en mayor capacidad de asumir responsabilidades de trabajo. Cuanto más se acerca a los 17 años, más aumenta la deserción escolar. Es notable que las tasas se habían reducido al 2009, pero al 2011 hay un incremento en todos los rangos de edad.

Entre el 2009 y el 2013 la población ocupada como patrón o empleador y trabajador por cuenta propia crecieron en un 195% y 36,1% respectivamente, mientras que los empleados particulares crecían tan solo el 0,4% y los empleados del gobierno decrecían en 8,7%. Aunque este cambio en la estructura ocupacional evidencia el espíritu emprendedor de los Santandereanos, también indica que el crecimiento del empleo en Bucaramanga responde más a una dinámica de actividades de



subsistencia (cuenta propia y microempresas), que al desarrollo de actividades económicas con valor agregado y con oportunidades de crecimiento en mercados no locales (iniciativas de subsistencia, más no de oportunidad).

La experiencia de nuestro país, muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo.

Actualmente, la sociedad está viviendo una serie de transformaciones producto de la globalización, cambios de paradigmas educativos y descubrimientos y progresos científicos. En este contexto se han experimentado cambios significativos con modelos de enseñanza centrado en procesos de enseñanza-aprendizaje del estudiante y demandas del mundo laboral de acuerdo a su entorno, lo cual exige no solo conocimientos sino también competencias generales que le permiten una formación continua e integral.

Teniendo en cuenta lo anterior, cada uno de los ciudadanos de la sociedad debe estar formado necesariamente para contribuir desde sus posibilidades al desarrollo de la misma y convertirse en un sujeto capaz de producir bienes materiales o espirituales útiles a la sociedad y para ello requiere primero del desarrollo de habilidades generales, de ciertas capacidades generalizadoras, de convicciones, sentimientos y valores y después de otras cualidades más específicas relacionadas con el oficio o profesión.

Por eso se considera importante identificar e implementar estrategias e instrumentos en el aula de clase dentro del proceso formativo a partir del grado decimo de los estudiantes de la Institución Educativa José Celestino Mutis, y estar orientado al desarrollo habilidades en competencias laborales y haciendo esta formación más pertinente a las demandas que hace el mundo del trabajo, ofreciendo al estudiante aprendizajes socialmente significativos que lo habilite para operar con eficiencia y eficacia en cualquier contexto laboral.

## **1.2 Identificación y Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Problema General***

¿Cómo se relaciona las estrategias metodológicas con las competencias laborales en estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la ciudad de Bucaramanga- Santander en el año 2017?

### ***1.2.2 Problemas Específicos***

¿Cómo se relacionan las estrategias metodológicas de ensayo con la competencia laboral en los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad de Bucaramanga, Santander en el año 2017?

¿Cómo se relacionan las estrategias metodológicas de elaboración con la competencia laboral en los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad de Bucaramanga, Santander en el año 2017?

¿Cómo se relacionan las estrategias metodológicas organizacionales con la competencia laboral en los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad de Bucaramanga, Santander en el año 2017?

### **1.3 Objetivos**

#### ***1.3.1 Objetivo General***

Establecer la relación entre las estrategias metodológicas y el desarrollo de habilidades y competencias laborales generales en estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.

#### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

Demostrar la relación entre estrategias metodológicas de ensayo, las habilidades y competencias laborales en los estudiantes de los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.

Determinar la relación entre estrategias metodológicas de elaboración, las habilidades y competencias laborales en los estudiantes de los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.

Identificar la relación entre estrategias metodológicas organizacionales, las habilidades y competencias laborales en la dimensión personal en los estudiantes de los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.

### **1.4 Justificación y Viabilidad de la Investigación**

Los resultados de la presente investigación aportarán al proceso de formación de competencias laborales generales en estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria; en ese sentido es un trabajo que beneficiara tanto a maestros como educandos.

A los maestros les aportará herramientas conceptuales y metodológicas que le ayudaran en su quehacer docente, específicamente en lo que tiene que ver con el conocimiento y utilidad de las estrategias metodológicas de enseñanza y desarrollo de competencias laborales generales.

A los estudiantes en lo que respecta a mejorar las condiciones bajo las cuales se da el proceso de enseñanza de competencias laborales generales, en tanto que identificará una serie de herramientas o metodologías de enseñanza que harán más amigable, motivador y eficaz el proceso de aprendizaje.

Finalmente la tesis aportará a los académicos y comunidad educativa en general en lo que respecta al mejoramiento continuo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **1.5 Delimitación de la Investigación**

Como la puesta en marcha de esta tesis se inició a comienzo del año lectivo de los estudiantes del grado 10 y 11 de la Institución Educativa José Celestino Mutis, se ve la necesidad de implementar el proyecto para el año 2017, entonces se propondrá a las personas encargadas de la decisión en el Colegio, si el proyecto se estructura en su totalidad en el año lectivo y se inicia en el 2017, lo daría el tiempo para exponer el proyecto también a los padres de familia y capacitar a los docentes.

**Tabla 1** Tiempos de Investigación

<b>Planteamiento de Técnicas</b>	<b>Cronograma de actividades</b>	<b>Exposición de Tesis a docentes</b>	<b>Capacitación a docentes</b>	<b>Exposición de proyecto a padres de familia</b>
<b>Enero de 2017</b>	<b>Febrero de 2017</b>	<b>Marzo de 2017</b>	<b>Mayo de 2017</b>	<b>Junio de 2017</b>

*En la tabla presentada se plantea de una forma global los tiempos del Proyecto de investigación en el año 2017.*

**Fuente:** Del Autor

#### **1.5.2 Delimitaciones de Conocimiento**

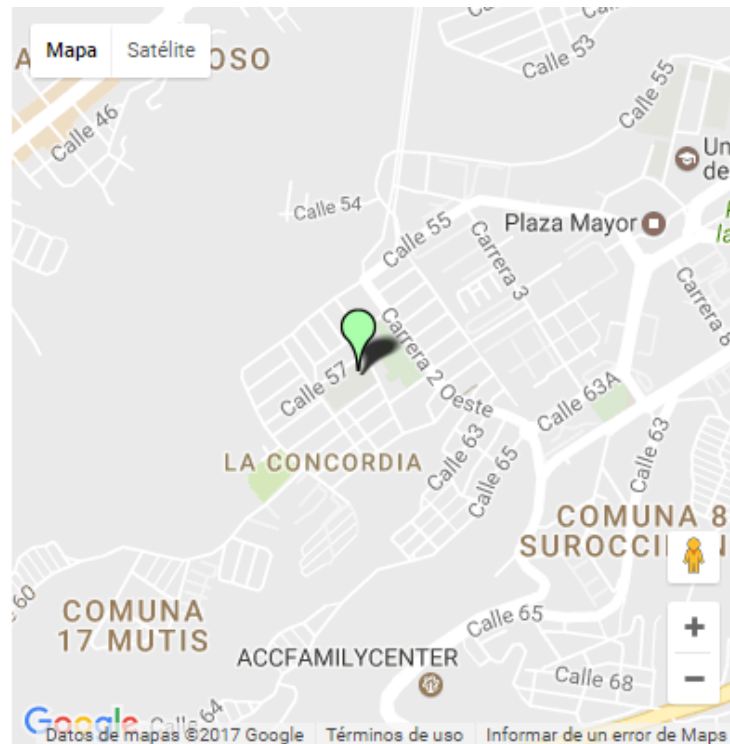
Se requiere impartir el conocimiento necesario de las actividades a realizar a todos los del plantel educativo y que estos puedan entender el impacto de los alcances que se podrán obtener de las actividades bien realizadas y el informe final de las mismas.

### 1.5.3 Delimitaciones Geográficas

La Institución Educativa José Celestino Mutis está ubicada en la Cr 3w No 57-60, Santander, Bucaramanga., este brinda una educación en preescolar, primaria, secundaria, bachillerato por ciclos.

El colegio se encuentra ubicado en el barrio Mutis, perteneciente a la comuna No.17 de la ciudad y que cuenta con los siguientes sectores: Real de Minas, Centro, Provenza, etc.

#### Ilustración 1. Posición Geográfica de la Institución



**Fuente:** Google Maps

### 1.6 Limitación de la Investigación

Se desarrolla en la ciudad de Bucaramanga con los maestros, con expertos en el tema de competencia laborales, con empleadores y empleados, el mismo se realizará en tres etapas así:

Identificación de competencias laborales generales y sus características, según lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

Construcción y validación de instrumentos.

Aplicación de instrumentos y análisis de información.

Con lo anterior, se pretende fomentar la formación en valores a través de la promoción de actitudes, conocimientos y comportamientos para formar integralmente estudiantes como ciudadanos participativos y competitivos para una sociedad democrática. Igualmente lograr que el estudiante sea auto formador con sentido crítico - analítico y con una formación autónoma de su personalidad.

De otro lado, es de reconocer que todo proyecto está sujeto a limitantes u obstáculos y uno de estos se presenta en la dualidad entre la formación para el trabajo y la preparación para la vida académica, sin embargo, en los últimos años el Ministerio de Educación Nacional ha venido señalando la importancia de desarrollar en los jóvenes competencias o habilidades para el trabajo. Por otra parte, otra de las limitaciones está dada básicamente por la resistencia al cambio, muchos docentes o directivos docentes, prefieren que todo continúe igual, se resisten a perder privilegios, rutina, comodidad e intereses, y siempre se ha afirmado que los docentes, salvo excepciones, son reacios al cambio.

Entre las limitaciones que se encontraron en el trabajo están: Disponibilidad de docentes y empresarios para atender a la investigadora y participar en el estudio.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Con el inicio de los procesos de globalización, cambios económicos internacionales y nuevas formas de organizaciones del trabajo, se la han planteado nuevos retos laborales a los jóvenes de hoy, para lo cual se hace necesario la formulación de políticas orientadas a la necesidad de preparar nuevas generaciones para una realidad laboral tanto en lo social como en lo tecnológico.

A continuación, se presenta la sinopsis de algunas tesis sustentadas relativas a la temática sobre formación basada en competencias para el desempeño laboral

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

**Título:** La Educación Química en un contexto de Competencias Laborales

**Autor:** Enrique Cejas Yanes

**Año:** (2010)

**Resumen:** La formación profesional está matizada por la interacción estrecha con el mundo laboral. El diseño curricular por competencias laborales es una opción para estrechar aún más las relaciones escuela – empresa y poder obtener los resultados que se esperan en la formación del técnico competente a que aspira la sociedad. El trabajo que se presenta tuvo como objetivo proponer un diseño curricular por competencias laborales para el técnico medio en Farmacia Industrial.

**Conclusiones:** El análisis de la diversidad de posiciones de los autores estudiados y las concepciones sobre el tema se puede arribar a que la competencia y la competencia laboral se analiza como un sistema de componentes cognitivo, metacognitivo, motivacional y cualidades de la personalidad y que las mismas pueden analizarse y estudiarse desde tres

puntos de vista: un punto de vista empresarial, uno psicológico y uno curricular, siendo el curricular el que se desarrolla en esta investigación.

**Título:** Instrumento de evaluación de las competencias transversales de los aprendices del nivel tecnológico del centro de servicios y gestión empresarial del servicio nacional de aprendizaje Sena en Medellín

**Autor:** María Yamile Navia Osorio

**Año:** (2016)

**Resumen:** Este es un estudio enfocado en el diseño de un instrumento de evaluación basado 100% en la regulación nacional que rige el SENA (ley 30 de 1992, la ley 749 de 2002 y la ley 119 de 1994), complementado con bases metodológicas y conceptuales que ofrece la teoría de procesos y la de gestión de competencias, esto con el fin de generar un instrumento que permita visualizar cuáles son las consideraciones que tienen los empleadores frente a las competencias transversales de los aprendices de nivel tecnológico del Centro de Servicios y Gestión Empresarial del SENA Medellín..

**Conclusiones:** Para la construcción de un instrumento capaz de medir el nivel de desarrollo de competencias en estudiantes, es definitivo llevar a cabo una profunda revisión teórica y legal que permita identificar componentes centrales que pueden orientar la definición de comportamientos y desempeños de los evaluados, que realmente den cuenta de las categorías que se quiere valorar. Esta perspectiva permite alcanzar dos metas: la primera claridad sobre lo que realmente se quiere evaluar y la segunda, la posibilidad de contar con información clara y precisa sobre los aspectos que deben ser tenidos en cuenta al momento de generar acciones de intervención ya sea orientadas al mejoramiento continuo o a la consolidación de lineamientos de acción.



### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**Título:** Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales en Colombia

**Autor:** Víctor Hugo Charria Ortiz; Kewy Veruska Sarsosa Prowesk; Ana Fernanda Uribe Rodríguez; Claudia Natalia López Lesmes y Felipe Arenas Ortiz

**Año:** (2011)

**Resumen:** Actualmente, en Colombia, ha crecido el interés por la identificación y evaluación de las competencias como elemento de formación y posterior desarrollo profesional. Es de interés de este artículo, abordar el concepto de competencia a partir de múltiples definiciones y posturas teóricas del concepto, y que dan cuenta al lector acerca de la pluralidad que entrañan según sea su utilización. También se mostrarán diferentes clasificaciones que los estudiosos del constructo atribuyen a la competencia y, finalmente, se describirán algunos estudios y posiciones que se han desarrollado sobre las competencias del psicólogo profesional, con énfasis en el caso colombiano.

**Conclusiones:** Las diferentes clasificaciones encontradas permiten evidenciar que no existe un consenso o un modelo único para definir y categorizar las competencias, situación que hace complejo este concepto y sujeto de discusiones académicas ante la diversidad de enfoques para definirlo, y la naturaleza variable de los diferentes programas académicos que se ofertan en las universidades del mundo. Sin embargo, aun cuando es un constructo en desarrollo y con multiplicidad de abordajes, las clasificaciones realizadas, a pesar de sus diferencias, buscan abarcar las competencias básicas que se deben desarrollar en la formación escolar y profesional, pero también las competencias potenciales que se desarrollan directamente en experiencias concretas de trabajo, así como aquellas que se relacionan específicamente con funciones y campos de aplicación

---

**Título:** Las competencias profesionales en la Educación Superior

**Autor:** Suleida González Jaramillo y Martha Ortiz García

**Año:** (2011)

**Resumen:** En la década de los 80, numerosos países industrializados comenzaron a percatarse que el recurso más distintivo de sus empresas lo constituían sus trabajadores, y que los resultados exitosos en el desempeño laboral estaban más asociados a características individuales que a los títulos y certificaciones obtenidas, por lo que comienza a tomar auge el enfoque de competencias laborales o profesionales. Esto produjo que la capacitación se volcara a este aspecto y que se introdujera el término en la formación técnica y profesional.

**Conclusiones:** Las competencias profesionales constituyen un término que enfoca la respuesta integral de la personalidad en una situación determinada, en la que tiene, para resolver eficazmente las dificultades que se le presentan, que combinar una serie de conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades. La necesidad de formar a un hombre más preparado para los rápidos cambios tecnológicos fue una de las causas del surgimiento del término en el ámbito laboral y de su introducción en lo académico. La universidad, como la mediadora entre el individuo y el mundo del trabajo, debe atender las competencias para garantizar la idoneidad de su egresado y atender a los problemas reales de la sociedad. El modelo por competencias es un término que revoluciona los enfoques tradicionales de la Pedagogía, y se ocupa más del aspecto cualitativo del conocimiento y de la formación axiológica y colaborativa.

**Título:** Las Competencias Laborales: La estrategia laboral para la competitividad

**Autor:** Miriam Escobar Valencia

**Año:** (2012)

**Resumen:** Este artículo determina un esquema general de la aplicación de los principios y metodologías que permiten la formación y certificación basadas en Competencias laborales, como uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas. Se presentan los modelos que imperan en el tema, así como los diferentes postulados y metodologías que sistematizan el concepto en las organizaciones, los cuales son en relación con el desarrollo de las competencias parte de las variables a considerar, para conceptuar que la formación tradicional no constituye la vía para desarrollar competencias en los individuos, ya que ésta no considera el rol que juegan las experiencias en este proceso. Más bien, se afirma que en la actualidad el individuo se va formando a través de dichas experiencias (que constituye la vía para el desarrollo de las competencias) que éste adquiere durante el desarrollo de su carrera profesional. Ahora, en todo este proceso, es el propio individuo el que debe participar de manera activa en su propia formación, aprovechando al máximo estas experiencias, lo cual resulta clave no sólo para desarrollar las competencias existentes, sino también para adquirir otras nuevas. Se considera además que en una misma experiencia pueden desarrollarse varias competencias y que a su vez, toda competencia puede ser desarrollada por experiencias diversas. Finalmente, se destaca el importante rol que tiene la organización en la creación de condiciones favorables para que todo este proceso sea efectivo.

**Conclusiones:** Los conocimientos se adquieren a través de la adquisición de nuevos datos: información cuantitativa y cualitativa sobre la realidad. Normalmente esto se logra con la asistencia a cursos o mediante la lectura de libros especializados, o sea que el desarrollo comienza con la adquisición de conocimientos teóricos sobre el tema.

En el impacto de los conocimientos influye la claridad del interlocutor durante la exposición de los mismos, el método empleado y la existencia de un cierto grado de apertura mental y esfuerzo intelectual por parte del receptor.

Según los autores, las actitudes son aquellas motivaciones que la persona tiene frente a la acción. Para un desarrollo adecuado de las actitudes se requiere de un proceso de formación que capacite a la persona para anticipar las consecuencias de sus decisiones y sus omisiones. De esta forma, su capacidad para evaluar la realidad adquiere mayor profundidad, lo que posibilita a su vez la formación de nuevos motivos para la acción.

Por último, definen las habilidades como aquellas capacidades operativas que facilitan la acción. El desarrollo de las habilidades requiere de un proceso de entrenamiento y a través de la repetición de los actos se van adquiriendo nuevos hábitos y modos de actuar que resulten más efectivos.

## **2.2 Bases Teóricas de la Investigación**

*Excelente maestro es aquel que, enseñando poco, hace nacer en el alumno un deseo grande de aprender.*

*Arturo Graf (1848-1913)*

### **2.2.1 Teorías de Respaldo**

En los últimos años se ha marcado un creciente interés en los diferentes tipos de pedagogía en el campo de la educación, comprendiendo con esto la diversidad de formas de aprendizaje de cada estudiante. Una de las teorías más actualizada en el estudio de las diferentes clases de pedagogía, son las que se clasifican en tres, que son: (Pask, 1975), Inteligencia Holística – Globalizadora, Inteligencia Sesialista – Analítica, Inteligencia Holístico – Serialista. (Laurillard, 1993), Reestructuración del modelo de Gordon Pask (1975) y Howard Gardner y su teoría de las inteligencias múltiples que tienen mayor interés en la psicopedagogía y en la práctica educativa.

Una de las clasificaciones es expuesta por (Pask, 1975) donde refiere.

**Holística – globalizadora:** (global learners): Caracterizada por la capacitación de los conjuntos y formas globales, la búsqueda de principales generales y la capacidad de

relacionar diferentes campos. Un individuo holístico procesa varios elementos simultáneamente para organizarlos en una unidad compleja.

**Sesialista – analítica (step by learners):** Necesita avanzar analizando elemento por elemento. El aprendizaje es gradual, expresa capacidad analítica. Un individuo serial o serialista analiza en detalle todos los elementos y los ordena en un criterio secuencial (paso a paso).

**Holístico – serialista:** Es un estilo cognitivo, referido a las estrategias individuales de aprendizaje. El estilo cognitivo Serial/holístico permite gran flexibilidad individual, pudiendo los individuos ser sensibles a las características de las tareas, de manera que modifican su forma de aprender para adecuarse a ellas.

Reestructuración del modelo de (Pask, 1975) dialógico realizada por (Laurillard, 1993). Según estas teorías, la conversación que tiene lugar entre tutor y alumno permite la construcción e intercambio de conocimientos entre ambos interlocutores, de tal forma que el alumno reconstruye el significado de un determinado concepto expuesto por el profesor, y a partir de ahí éste ha de averiguar si realmente el alumno lo ha comprendido, utilizando para ello ciertos métodos de evaluación. En esto, existe una realimentación intrínseca en el proceso de aprendizaje a través del diálogo, ya que ha de estar presente, al menos, una fase de adaptación del sistema de aprendizaje al alumno.

Otra clasificación es la de (Morin, 1974) autor que utiliza esta clasificación.

**Teórica, práctica y técnica.** Cada individuo tiene desarrollos de manera diferente con estos tipos de inteligencia. Conocerlos adecuadamente nos ayuda para elegir el tipo de estudios, profesiones y ocupaciones según sus habilidades y estilo cognitivo, se puede aprender y adoptar muchas cosas como andar, hablar, tener diversidad de creencias, religiones e ideologías, se pueden desarrollar algún tipo de preferencias y comportamientos.

La teoría de la complejidad no es partidaria de abordar estudios del aprendizaje, enseñanza y evaluación de una forma limitada, exponiendo con esto la complejidad de estos procesos. Uno de sus argumentos son el aprendizaje humano donde está, se da en cada individuo dependiendo de sus capacidades, apropiándose de experiencias y hábitos en su interactuar diario, y que se va formando progresivamente junto el desarrollo de su personalidad.

Principios de la teoría de la complejidad que rigen el aprendizaje:

**La naturaleza múltiple y diversa de lo estudiado:** Cada persona es en sí misma, un ser único de naturaleza multidimensional, donde lo biológico, lo psicológico y lo social se conforma diferencialmente. Por esto el aprendizaje humano no puede ser medido o controlado de forma absoluta, por sus interrelaciones y que son ajenos a la naturaleza humana.

**La configuración de elementos disímiles y contradictorios:** Guarda relación con el carácter individual, irrepetible y dialéctico que tiene el desarrollo de la personalidad de cada quién (González Moena, 1997)

**La presencia de lo imprevisto:** Lo único que parece seguro es el cambio tanto en lo atinente al desarrollo de cualquier investigación social, como a los procesos de aprendizajes y a la actuación de los sujetos durante el proceso.

**Una concepción abierta de la relación sujeto-objeto:** El estudio en el marco del ecosistema en el que se encuentran ambos y la interdependencia entre lo individual y lo social.

#### ***2.2.2.1 Teoría conductista radical***

Propuesta por Skinner (1980) y se enfoca principalmente en los comportamientos observables, los cuales pueden ser objetivamente mensurables. Esta propuesta separa del conductismo tradicional al aceptar la mediación de estructuras, el rol de las emociones, entre

otras; por todo lo anterior se puede afirmar que el eje central de esta teoría es la observación de los estímulos y sus respuestas, llamado por el propio Skinner como análisis experimental de la conducta al considerar que el comportamiento puede moldearse para obtener una respuesta específica mediante una recompensa denominada reforzamiento.

Los reforzamientos se clasifican en dos tipos: positivos y negativos. El primero se caracteriza por la adición de un estímulo a la situación y el segundo se caracteriza por la eliminación de este. No obstante, un reforzamiento negativo no implica necesariamente el detrimento de bienestar del individuo sino actúa para detener un estímulo nocivo.

Por último Skinner (1970) considera al castigo como una técnica para reducir o suprimir la aparición de un comportamiento en el futuro. Los efectos positivos del castigo son: la desaparición temporal de la conducta castigada; la perdurabilidad en el tiempo y posible desencadenamiento de una predisposición emocional fuerte al momento de repetir una conducta severamente castigada; y el reforzamiento de cualquier comportamiento que reduzca el estímulo aversivo condicionado, no obstante este puede generar efectos como; conflicto interno entre la predisposición emocional que origina el castigo y el comportamiento de reducción de la aversión; angustia; depresión; y hasta enfermedades psicosomáticas.

#### ***2.2.2.2 Teoría cognoscitiva - constructista***

Piaget en su teoría, busca explicar los procesos por los cuales un niño, se transforma en un adulto que puede pensar usando hipótesis donde el desarrollo cognitivo consiste en un reordenamiento paulatino de los procesos mentales productos del crecimiento y de la interacción con el ambiente.

Esta teoría se cimienta en tres elementos:

Esquemas: bloques básicos del comportamiento inteligente, cada uno está relacionado con un aspecto del mundo, y ayudan a las personas a comprender el mundo en el que viven.

Piaget (1972) entendió el crecimiento intelectual como un proceso de adaptación al mundo a través de tres mecanismos:

*Asimilación:* Proceso de incorporación de nueva información dentro del esquema preexistente.

*Acomodación:* Se da cuando es necesario crear un nuevo esquema dado que un nuevo objeto o situación no encaja dentro de ningún esquema existente.

*Adaptación:* La asimilación y la acomodación conforman lo que Piaget designa como adaptación y permite desarrollar un modelo más preciso de lo que rodea al individuo.

*Equilibrio:* Piaget conceptuó que los seres humanos intentan mantener un equilibrio cognitivo, el cual está en el medio entre la asimilación (conocimientos previos) y la acomodación (cambios de esquemas por nueva información).

Estadios de desarrollo: Para Piaget (1972), los niños piensan de forma diferente a los adultos y atraviesan 4 estadios universales del desarrollo cognitivo.

*Sensoriomotor:* Los dos elementos principales de esta etapa son: permanencia del objeto, consiste en saber que un objeto sigue existiendo, aunque esté oculto; e imitación diferida, que es la simple imitación de comportamientos vistos previamente.

*Preoperacional:* La principal característica de esta etapa es el egocentrismo, es decir, el niño no puede ver las situaciones desde otro punto de vista diferente al de él. Las otras dos características importantes del estadio preoperacional son: el animismo (creencias que los objetos tienen sentimientos humanos) y la conservación (problema para comprender la diferencia en cantidad y medidas en diferentes situaciones)

*De operaciones concretas:* El niño aplica la lógica y gana la habilidad de conservación de: números, peso, y volúmenes. También, desarrolla la habilidad de reversibilidad.



---

*De operaciones formales:* Va de los 11 años en adelante. El adolescente tiene la capacidad de pensar abstractamente y desarrollar conceptos hipotéticos. Además, tiene un pensamiento creativo y puede imaginar la salida de algunos procesos.

### **2.2.2.3 Teoría Sociocultural**

Vygotsky (1978) consideraba la interacción social como el elemento fundamental en el desarrollo de la cognición, argumentando que “el aprendizaje es un aspecto necesario y universal del proceso de desarrollo cultural organizado, específicamente de la función psicológica humana”. Otorgando así al contexto social y cultural, el rol de precursores del desarrollo individual y de los procesos mentales superiores. Siendo estos últimos desarrollados mediante la interacción sociocultural, a partir de una serie de funciones mentales elementales (atención, sensación, percepción y memoria), con las cuales nace el niño.

Según Vygotsky, este tipo de interacción social que implica el diálogo cooperativo o colaborativo, el cual promueve el desarrollo cognitivo”.

Otro elemento a considerar es el lenguaje, que cumple dos funciones principales en todo el desarrollo teórico efectuado por Vygotsky (1962): ser el principal medio por el cual los adultos transmiten información a los niños y ser una herramienta poderosa en la adaptación intelectual.

### **2.2.3 Modelos de Enseñanza**

#### **2.2.3.1 Modelo pedagógico**

Los elementos del proceso de enseñanza con mayor fuerza y presencia son los docentes y el conocimiento; podría decirse que la realidad (el entorno social) Está ausente en este modelo.

El docente es quien tiene el conocimiento, integrado por una Serie de datos particulares e informaciones que se encuentran en las enciclopedias y textos. Su misión es dirigir la vida de los estudiantes y llevarlos por el camino adecuado, convirtiéndose, en suma, en el modelo a seguir: es al maestro a quien se debe imitar y obedecer y acostumbrarse a asumir, como propia, su voluntad. El propósito de la escuela, según este modelo, es dominar los instintos humanos y conseguir adultos, obedientes, disciplinados, "bien educados", cultos y repetidores de información. El docente deberá transmitir el saber que posee (que es reconocido por la sociedad) al estudiante de la forma más fidedigna posible, siendo las estrategias didácticas más adecuadas para ello, la memorización y la repetición (series continuas de ejercicios mecánicos). Este modelo pedagógico se fundamenta en un enfoque conductista, que define el aprendizaje como la adquisición de nuevas conductas predecibles y observables, productos de un mecanismo de Estímulo - Respuesta, omitiendo las actividades mentales que ocurren en los procesos educativos. (SENA, 2009)

### ***2.2.3.2 Modelo activista***

Surge como un movimiento de reacción al modelo tradicional, caracterizado por el enciclopedismo y la incompreensión de las necesidades de los estudiantes. En tal sentido, este modelo pedagógico rescata al estudiante en su rol de conductor activo de sus propios aprendizajes y a la realidad, como el punto de partida y objetivo del aprendizaje. El propósito de la labor educativa es, preparar a los estudiantes para la vida, adaptar a los estudiantes al medio social adulto. Según este modelo es necesario organizar el aprendizaje en función de los intereses de los estudiantes y de lo que pueden aprender (lo asequible). El trabajo individual se coloca en primer plano, cada uno avanza a su ritmo y el trabajo en grupo reúne a quienes tienen preferencias comunes e igual nivel de progreso. El estudiante aprende a partir de la manipulación, la experimentación, la invención, el descubrimiento y lo va haciendo conforme su maduración se lo permita: "manipular es aprender". Este modelo

pedagógico sitúa al docente en un rol marginal de facilitador, auxiliar o animador responsable de preparar locales y materiales concretos, para que los estudiantes tengan la experiencia de operar sobre éstos y "descubran", por sí solos, las leyes y reglas que norman las ciencias, la naturaleza y la vida. (SENA, 2009)

### ***2.2.3.3 Modelo Histórico – Cultural***

Este modelo otorga una valoración e importancia equilibrada a los cuatro elementos macro que intervienen en los procesos de enseñanza y de aprendizaje: retoma el rol protagónico del estudiante como el sujeto de sus procesos de aprendizaje; rescata al docente de la marginalidad del modelo anterior y lo ubica como sujeto de los procesos de enseñanza; considera el conocimiento como el legado cultural de la humanidad, digno de ser conocido y comprendido, considerando la comprensión de la realidad, el punto de llegada, para cuyo estudio confluyen diferentes procesos cognitivos adquiridos con anterioridad. El objetivo de este modelo es formar personas pensantes, críticas y creativas; apropiadas del conocimiento creado por la humanidad y en constante búsqueda de alternativas divergentes y éticas, para la resolución de los problemas que afecten a la sociedad. El docente ejerce el rol de mediador de los aprendizajes, es decir, establece una relación intencionada y significativa con los estudiantes, encargándose de potenciar en ellos, las capacidades que no pueden desarrollarse de forma autónoma (Zona de Desarrollo Próximo) y se encarga de seleccionar, organizar, planificar los contenidos, variando su frecuencia y amplitud, para garantizar reflexiones y procesos de "reorganización cognitiva", con el ejercicio y desarrollo de funciones y operaciones de pensamiento, que orienten la elaboración de conclusiones. La aplicación de este modelo pedagógico implica la participación de los estudiantes en actividades que exijan problematización intelectual, ejercitación y reflexión constantes, a través del uso de la lectura, de la escritura y resolución de problemas lógico - matemáticos para potenciar la verbalización socializadora. Son varias las fuentes teóricas que han alimentado y sostienen

este Modelo Histórico - Cultural: Ausubel, Bruner, Fuerstein y sobre todo Vigotsky, quien articula sus planteamientos alrededor de la tesis del ‘origen social de la mente’. Este autor plantea que el aprendizaje es el resultado de la interacción social intencionada del sujeto con los demás y con el medio que lo rodea, adquiriendo particular importancia el rol del lenguaje como principal mecanismo de interacción. (SENA, 2009)

Juan Jacobo Rousseau (1712), con su naturalismo, es el primero que proclama el valor de la educación, desterrando la idea de que el estudiante es un hombre en miniatura, un estadio transitorio y provisional de la vida, reclamando la necesidad de comprenderlo. A partir de Rousseau se inicia la doctrina educativa de ver en al estudiante en el centro y fin de la educación, y como el estudiante no es el mismo en todas las etapas de su vida, los recursos educativos han de adaptarse a las sucesivas etapas de su desenvolvimiento, a los cambiantes intereses y aptitudes de su desarrollo; la educación, en suma, debe ser gradual. El educador debe esperar con alegre confianza la marcha natural de la educación e intervenir lo menos posible en el proceso de la formación. (Asociación Madrileña de Educadores , 2005)

Los principios de la didáctica de Rousseau son (Asociación Madrileña de Educadores , 2005):

Enseñar por el interés natural del estudiante y no por el esfuerzo artificial.

Educación activa, o mejor dicho autoactiva.

Enseñanza intuitiva.

Que en el aprendizaje se vayan relacionando las diversas representaciones que activamente surgen en la conciencia del educando (principio de la correlación didáctica).

La obra pedagógica de Rousseau está impregnada de un verdadero humanismo, un sincero amor hacia los educandos y de una profunda comprensión del papel de la educación durante los primeros años y para todo el desarrollo posterior del hombre.

**Tabla 2.** Clasificación de los Modelos de Aprendizaje

Clasificación		Teorías de aprendizaje	Proponentes principal
<b>Modelos conductistas</b>		Conexión entre estímulos y respuestas. ley del efecto y ejercicio	Edward Lee Thorndike (1906)
		Condicionamiento clásico	Ivan Petrovich Pavlov (1927)
		Condicionamiento sin reforzamiento	John B. Watson (1916)
		Condicionamiento a través de reforzamiento	Clark Leonhard Hull (1920)
		Condicionamiento operante	Frederic Burrhus Skinner (1938)
<b>Modelos cognoscitivos</b>	Procesamiento de la Información	Corriente de Gestalt	Bayles, Bode, Kohler y Wertheimer (1910/1930)
		Memoria a corto plazo	George Miller (1956)
		Aprendizaje multicanal	Hartman (1961)
		Aprendizaje dual	Paivio (1986)
	Cognoscitivo social	Aprendizaje por expectativas	Edward C. Tolman (1932)
		Aprendizaje social	Albert Bandura (1977)
	Cognoscitivo de tareas complejas	Experimentación	John Dewey (1916)
		Teoría del cambio social	Kurt Lewin (1948)
		Crecimiento cognoscitivo	Jerome B. Seymore (1960)
		Aprendizaje significativo	Paul David Ausubel (1916)
	Resolver problemas	Hebert Simón (1916)	
<b>Modelos Constructivistas</b>		Desarrollo cognoscitivo	Jean Piaget (1954)
		Aprendizaje de acción.	Reg Revans (1963)
		Pensamiento y lenguaje: El medio social es crucial para el aprendizaje	Lev S. Vygostky (1978)
		Teoría de acción	C. Argirys y D. Schon (1974)
		Reflexión de acción	Donald Schon (1987)

**Fuente:** (Jáuregui, 2002)

#### **2.2.3.4 Tendencias de la Pedagogía en Colombia**

##### **Pedagogía como Dispositivo**

La Pedagogía como un aparato instrumental de la ideología, un sistema signifiante que elabora sus propias normas a partir de otras disciplinas y construye una serie de instrumentos (reglas) para incidir en discursos no pedagógicos. Se ubica como campo de reproducción de otros discursos ya que la pedagogía transforma el conocimiento teórico en conocimiento

pedagógico y además impone normas y prácticas culturales. Su objeto es pues conocer las reglas que permiten esa transformación. La pedagogía no es una disciplina sino un dispositivo de regulación de discursos/significados y de prácticas/ formas de acción en los procesos de transformación de la cultura. ( Tamayo Valencia, 2007)

### **Pedagogía como Disciplina**

La pedagogía asumida como la disciplina que conceptualiza aplica y experimenta los distintos conocimientos acerca de la enseñanza de los saberes específicos en una determinada cultura. Esta definición polémica pero potente para comprender los hallazgos que mediante la reconstrucción histórica de la práctica pedagógica han venido adelantando un grupo de profesores coordinados por la Doctora Olga Lucía Zuluaga, se constituye hoy en otra alternativa para pensar la educación. ( Tamayo Valencia, 2007)

La pedagogía como conjunto de saberes y prácticas (disciplina) tiene por objeto la enseñanza, pero no como el simple enseñar sino como un acontecimiento complejo que como categoría convoca: el pensamiento, la cultura, el lenguaje, el arte, los valores, los textos, los métodos, y que de ninguna manera se reduce a la transmisión de información. Rescatar el concepto enseñanza del papel subordinado que él había asignado el conductismo, y hacerlo mediante la búsqueda histórica en los clásicos de la pedagogía y en los documentos que aparecen como fuentes de la historia de la educación colombiana, es el mérito de este grupo. ( Tamayo Valencia, 2007)

La pedagogía aparece como el saber propio del docente y no se la puede reducir a la simple metódica, es ella por el contrario un saber y una práctica que construye conocimiento sobre preguntas que le son propias: ¿Para qué se enseña? ¿Qué se enseña? ¿Cómo se enseña? ¿A quién se enseña? ¿Dónde se enseña? Cuyas respuestas sobre fines, contenidos, estrategias

didácticas, sujetos y contextos culturales pueden configurar un campo de saber cuyo estatuto epistemológico se diferencia del de las Ciencias de la Educación. ( Tamayo Valencia, 2007)

### **Pedagogía Reconstructiva**

Desde esta perspectiva, La pedagogía es el arte de la enseñanza, como conjunto de enunciados que, más que describir o prescribir formas específicas de proceder en la educación, pretenden orientar el quehacer educativo, confiriéndole su sentido. Este sentido puede ser buscado hermenéuticamente (¿qué es lo que estamos haciendo?) o ideológicamente (¿qué es lo que debemos hacer?) Y una tercera dirección que asume la pedagogía como una especie de conocimiento implícito que básicamente definiría cuáles son las formas de transmisión legítimas y cuáles son ilegítimas. Una pedagogía correspondería a una cierta delimitación de modos de enseñar considerados válidos dentro del conjunto muy amplio de todos los posibles modos de enseñar. ( Tamayo Valencia, 2007)

#### ***2.2.3.5 Prácticas Pedagógicas***

La práctica pedagógica se concibe como un proceso de auto reflexión, que se convierte en el espacio de conceptualización, investigación y experimentación didáctica, donde se abordan saberes de manera articulada y desde diferentes disciplinas que enriquecen la comprensión del proceso educativo y de la función docente en el mismo. (Ministerio de Educación Nacional, 2012)

Las prácticas pedagógicas son las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa. (Vallejo , Rodríguez , & Duque, 2013)

Las practicas pedagógicas requieren la utilización de la didáctica, el saber ser y hacer disciplinar, requiere el abordaje del estudiante, sus características, procesos de pensamiento, madurez y desarrollo, para esto el docente debe tener competencias relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otras. Las prácticas pedagógicas requiere de una preparación conceptual, procedimental y estratégica del docente, en donde el conocimiento es insuficiente para el desempeño en el aula y se pone en juego todo su ser, provoca al docente a estudiar y reflexionar sobre la Prácticas Pedagógicas y su relación con el desempeño académico cotidianidad y la forma de intervenir los conceptos teóricos, la forma de ponerlos en escena con el propósito de generar los nuevos saberes que deben adquirir los estudiantes. Dentro de las concepciones que tienen algunos docentes sobre práctica pedagógica están, “todas las actividades que se aplican de manera integral y con el conocimiento para hacerlo practico aplicando la ciencia para generar construcción de conocimiento, en cualquier disciplina” (Vallejo , Rodríguez , & Duque, 2013)

Las prácticas pedagógicas son para los docentes todas las herramientas y estrategias que utilizan para la orientación de las clases, en donde los principales principios pedagógicos que promueven los docentes se fundamentan en el respeto, la equidad, La responsabilidad, lealtad, ética y comunicación. Las prácticas pedagógicas deben orientarse adecuadamente, siendo pertinentes y relevantes, al proceso formativo, deben potencializar del desarrollo humano, permitir la socialización entre pares, promulgar el respeto, la igualdad, deben ser espacios amigables de construcción colectiva, donde el que tenga la razón, no siempre sea el docente, de tal forma que signifique una realidad agradable, para el estudiante y no un espacio donde los estudiantes, se alejen o vivan en un lugar de indiferencia y exclusión, aproximándolos al fracaso escolar (Zambrano A. , 2000)



Colombia ha avanzado hacia un sistema de evaluación de los educadores en servicio donde la práctica pedagógica reclama una relación más armónica con el componente teórico en aras a mejores niveles de pertinencia y calidad. Desde la perspectiva de este nuevo modelo de evaluación, la práctica pasa de ser un lugar de aplicación de teorías, a ser un escenario a partir del cual también se propician aprendizajes teóricos, lo que significa que los conceptos, concepciones y teorías educativas y pedagógicas dialogan con las prácticas pedagógicas del maestro desde los inicios del proceso formativo. (Ministerio de Educación Nacional, 2012)

#### ***2.2.3.6 Pedagogía Dirigida a Secundaria***

Las diferentes innovaciones pedagógicas, están enmarcadas en el componente pedagógico, inspiradas en pedagogos nacionales e internacionales. Estas innovaciones han permitido potenciar el desarrollo del pensamiento, donde "aprender a aprender" se evidencia en el quehacer diario de alumnos y docentes de educación básica secundaria y en las actividades identificadas para la construcción de sus propios aprendizajes significativos. Este componente parte de la definición de estrategias, fundamentos pedagógicos, fines, objetivos de la educación básica, áreas obligatorias y fundamentales, proyectos pedagógicos y estándares básicos de cada competencia, donde se ha definido lo que un alumno debe: "saber y saber hacer", de acuerdo con el grado académico, los indicadores de logro, los procesos de evaluación y la promoción. (Colombia Aprende, 2008)

Así mismo, se desarrolla de manera planificada los proyectos pedagógicos como una actividad dentro del plan de estudios, y capacita al alumno en diversas temáticas para la solución de problemas cotidianos. Facilitando la correlación integra de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, en el desarrollo de diversas áreas, así como la experiencia de saberes que han sido acumulados por el alumno. El modelo de educación básica secundaria desarrolla también el componente de proyectos pedagógicos productivos,

el cual es parte de la estructura del currículo y debe fortalecer de modo transversal los procesos educativos. Está dirigido a vincular la teoría a la práctica en espacios reales y vivenciales, donde el aprendizaje de técnicas y métodos de producción son guiados por personas e instituciones del ámbito local y regional. Esta acción pedagógica debe ser valorada como el desarrollo de la capacidad del alumno para participar en la interpretación y producción del conocimiento de una manera activa, relacionada con sus pre-saberes, donde la observación y la práctica está referida a la resolución de problemas, que le da a los alumnos sentido de pertenencia con su comunidad. (Colombia Aprende, 2008)

#### **2.2.4 Competencias**

Las competencias resuelven problemas con sus actuaciones integrales en base a un proyecto ético de vida; y toman parte activa en desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Mujeres y hombres en todo el mundo requieren hoy día una educación más calificada y alta para resolver problemas. En base a lo anterior es fundamental una educación básica que ayude al amplio desarrollo de competencias, las cuales a su vez nos ayudarán a convivir en una sociedad cada día más compleja; esto con ayudas como la tecnología, el conocimiento, el lenguaje y la capacidad de actuar solo o en grupos, como las mejores herramientas a nuestra disposición.

El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber ser (valores y actitudes) son características de una competencia y deben ser tomadas en cuenta para logros y objetivos. Como lo define Weistein *et al.* (1998): Competencia es la capacidad que tenemos para requerir, es decir estar desarrollando capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes en la medida que es exigido por otros.

Las competencias tienen un carácter más analítico impuesto desde afuera, convirtiéndose en estándares a lograr durante el desarrollo de acciones de un individuo y en diferentes ámbitos cotidianos de vida, como en el escolar, por ejemplo.

El término competencia proviene del verbo latino *competere* que significa: ir una cosa al encuentro de la otra, encontrarse, coincidir.

En la década de los 70 el concepto de competencia fue definido con un enfoque conductista de la educación, basándose en los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc. (Villa & Poblete, 2007)

Según su uso social los conceptos de competencia se relacionan con : la capacitación o grado de preparación de las personas para desempeñar oficios; como requisito, para un determinado puesto; como definición, referidos al desempeño de la persona dentro de un área del desarrollo humano, aplicado en solución de problemas y realización de actividades (Tobón, 2006)

Las competencias son elementales para el desarrollo efectivo de actividades en el ámbito laboral.

Las competencias constituyen el objeto de formación de los programas educativos.

Las competencias se clasifican en específicas y genéricas. Las específicas están más centradas en el saber profesional, mientras que las genéricas son de aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permiten la adaptabilidad de las personas a diferentes entornos laborales.

#### **2.2.4.1 Perspectivas Psicológicas de las Competencias**

Expresiones como: “conócete a ti mismo “(Sócrates); “todos los hombres por naturaleza desean saber “(Aristóteles); “pienso luego existo “(Descartes), son epígrafes que enmarcan toda una civilización. En el siglo XVII la psicología racionalista asocia inteligencia como la

capacidad de recolectar, percibir, diferenciar, seleccionar y establecer relaciones y la asocia como la habilidad, potencialidad, destreza y capacidad personal para solucionar problemas (Zambrano H. , 2007)

Dentro de la psicología existen tendencias diferentes, con visiones divergentes en cuanto al aprendizaje, la inteligencia, la mente y la personalidad., tales como la estructuralista, la cognitiva, la conductista, la funcionalista, la computacional, la constructivista, lo que hace más complejo un estudio de las competencias. Por ejemplo, en la psicología cognitiva hay varias líneas de investigación a saber:

Teoría de la modificabilidad cognitiva, acá las competencias se forman a través de estructuras cognitivas que pueden modificarse por influencia de la cultura y del aprendizaje; se necesita sí personas con potencial de aprendizaje.

Teoría de las inteligencias múltiples, la cual es una interpretación de la “cognición, la inteligencia y la conducta humana” (Gardner, 1994). La teoría de las inteligencias múltiples (TTM) plantea un conjunto de potenciales intelectuales que todos los sujetos tienen en virtud de pertenecer a la especie humana. Las competencias intelectuales se aprecian y perciben en las actividades cotidianas, en las actividades innovadoras con el arte, la ciencia, la tecnología, el trabajo, etc.

Sobre enseñanza para la comprensión, se pretende entender el concepto de comprensión, que según el enfoque de (Perkins, 1999) define como: “comprender es la habilidad de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe”.

Según Tobón las competencias están compuestas por ´procesos, esquemas, conocimientos y estrategias cognitivas, y en las que intervienen factores internos y externos; Además anota que los seres humanos tienen diferentes maneras de procesar la información, lo cual depende del contexto, de la herencia y de la evolución cognitiva (Tobón, 2006)

En la psicología cultural, las competencias son estructuras del pensamiento puestas en contexto.

En la psicología laboral, las competencias surgen “como una manera de determinar las características que deben tener los trabajadores para que las empresas sean productivas y competitivas” (Tobón, 2006)

Las competencias incluyen también, una aptitud mental con rasgos de personalidad o características individuales ligadas a análisis de actividades profesionales u ocupacionales. Al respecto (McClelland, 1973) propuso seis factores que predicen el éxito profesional o personal según su teoría, independiente del género, raza o situación social a saber: espíritu de logro, espíritu de servicio, capacidad de influir, capacidad de gestionar, capacidad de solucionar problemas y eficacia personal.

#### **2.2.4.2 Perspectivas Sociológicas de las Competencias**

Según (Becker, 1964) la base de la teoría sociológica del mercado de trabajo, se centra en que, el crecimiento en gastos de capital humano, explica el aumento de la renta Nacional y la inversión pública en dicho capital, lo que se ve como una reducción de la desigualdad en la distribución de la renta entre los ciudadanos y un factor muy importante en el desarrollo económico.

Ahora bien, según Banett *et al.* (Citados por Acevedo *et al.* (2007)) Surge la propuesta sobre el desarrollo urbano y su perspectiva sobre las competencias, colocando al hombre como la razón de ser, siendo el objetivo la satisfacción de sus necesidades y su desarrollo a través de la educación. Se habla entonces de la flexibilidad de los procesos de trabajo, donde se combinan el saber ser, el saber pensar y el saber hacer, dentro de un contexto cognoscitivo y de aprendizaje.

Al respecto de la flexibilidad de procesos, en Colombia a través del ICFES, se ha abordado el tema sobre flexibilidad y educación superior con sus diferentes dimensiones y categorías dentro del contexto de una sociedad en permanente cambio (Villa & Poblete, 2007)

De los enfoques de capital humano y desarrollo humano, según Banett *et al.* (Citados por Acevedo *et al.* (2007)), se derivan las competencias de los individuos como resultado de una construcción social que es producto de la acción de la historia, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos, las instituciones y la familia.

#### **2.2.4.3 Perspectivas pedagógicas de las Competencias**

La teoría pedagógica de Vigotsky (1962) en la cual “todas las funciones superiores se originan como relaciones entre seres humanos”, es una alternativa eficaz en el proceso educativo, ya que plantea una visión dialéctica del desarrollo humano, en el que se interrelacionan estrechamente lo individual y lo social, lo biológico y lo cultural, el pensamiento y el lenguaje, la fusión cualitativa del pensamiento verbal y del lenguaje racional, el aprendizaje con el desarrollo en un marco matizado de un futuro optimista.

Según (Tobón, 2006)“el sujeto de las competencias puede jugar con el conocimiento, lo transforma, lo abstrae, lo deduce, lo induce, lo particulariza, lo generaliza; Describe, compara, critica, argumenta, propone, crea y solucione problemas”.

##### ***2.2.4.3.1 Criticas al enfoque de competencias en la educación.***

Se orienta la educación a lo laboral, descuidando la formación disciplinaria.

La formación laboral y profesional es importante ya que busca que los estudiantes se conecten de forma pertinente con el mundo laboral; sin oponerse a la formación disciplinaria

y científica, las que potencializan la educación al posibilitar a los estudiantes abordar y resolver problemas nuevos con creatividad.

El enfoque de competencias se centra en el hacer y descuida al ser.

Es una crítica frecuente a la educación y sus competencias, se basa en que los programas de formación y certificación de competencias laborales, han enfatizado en la ejecución de actividades y tareas con un bajo grado de consideración de los valores y actitudes; aunque esto ha venido mejorando en los últimos años, al dimensionar lo afectivo-emocional como fundamental para todas las actividades y logros.

Las competencias son lo que siempre hemos hecho.

Critica frecuente por parte de los docentes. En realidad, es una barrera al cambio que impide a los docentes estudiar con profundidad este enfoque y comparar sus contribuciones con lo que se ha hecho tradicionalmente en la educación.

#### **2.2.4.4 Formación basada en competencias**

Para la formación basada en competencias, la enseñanza/aprendizaje facilita la transmisión de conocimiento y generación de habilidades y destrezas, y además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo. El conocimiento y la experiencia enfocados en el estudiante son importantes para la acreditación de las profesiones.

El programa educativo es un sistema que se retroalimenta y se renueva en base a las necesidades sociales, que son las que justifican su existencia. La investigación educativa genera conocimiento referente a los resultados educativos del programa y el seguimiento de egresados sobre el impacto social del mismo. Conforme las necesidades sociales cambian,

la justificación también lo hace y esto es reflejado en la renovación constante de los programas educativos.

### ***2.2.5 Competencias Laborales***

Hoy día en el mundo las empresas buscan una mayor productividad y competitividad, basados en la calidad de la educación y formación de sus recursos humanos, y apoyados por los grandes avances de la tecnología.

Como respuesta a estos planteamientos anteriores es que surge el enfoque de competencia laboral a nivel global; y es debido a este enfoque que los diversos países vienen reformando sus programas de capacitación y educación. Las industrias al mejorar la educación y capacitación de sus recursos humanos, mejora la organización de su producción, y por su parte el trabajador al adaptarse a los nuevos cambios mejora su eficiencia y calidad laboral, adquiere habilidades y conocimiento, resuelve problemas en equipo, desarrollando así su papel en el marco de la competencia laboral.

Ésta etapa de aprendizaje se da en diferentes espacios, formas y circunstancias durante toda la vida del individuo y siempre estará ligada a la naturaleza humana. Lo importante es saber encontrar y aplicar los vínculos entre educación y trabajo; y en base a lo aprendido, actuar, facilitando así un buen desempeño tanto laboral, como familiar y social.

De lo anterior se desprende la importancia de una buena educación, que se adapte a las necesidades del individuo, que sea flexible, duradera y reconocida socialmente.

Si un individuo tiene formación integral, de hecho es más competitivo, pues las necesidades del mercado de trabajo las cubrirá ya como respuesta a su buena educación. En sí la competencia laboral se da cuando el individuo posee los conocimientos más esenciales, posee habilidades sociales, resuelve problemas, afronta situaciones y enseña sus conocimientos y experiencias.

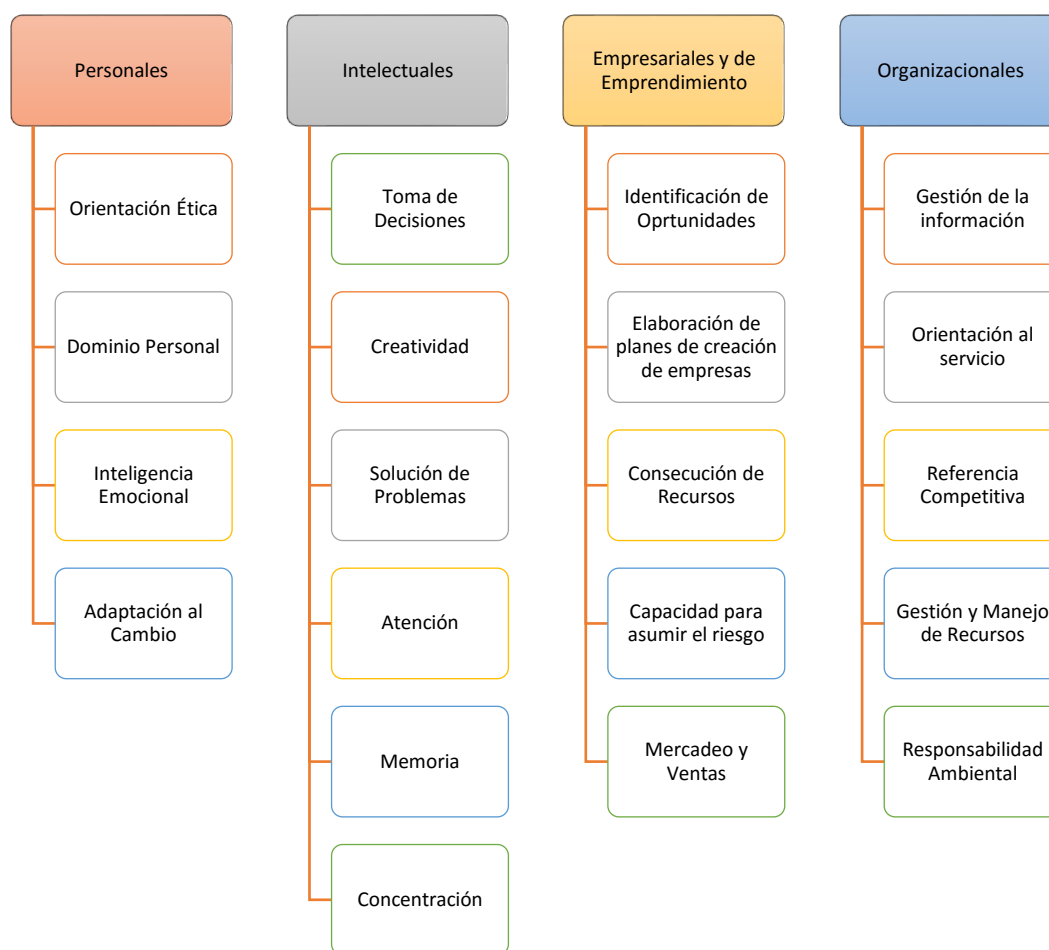


Todos estos cambios harán crecer y transformar al individuo no solo a corto plazo, sino también a mediano y largo plazo fundamentalmente.

Si un individuo mejora su educación, proporcionalmente mejorará su competitividad laboral y por ende sus ingresos y su estabilidad dentro de la empresa como fuera de ella. Siempre la educación genera valores, y en ellos es que se basa una nación para fomentar su cultura, su desarrollo socio-económico y crear así actitudes positivas que le permitan mirar con optimismo su futuro en bien de todos sus individuos.

#### **2.2.5.1 Clases de Competencias Laborales**

#### **Figura 1. Tipos de Competencias Laborales**



**Fuente:** Adaptada por el autor de (En Colombia, 2014)

### 2.2.5.2 Competencias laborales desde la educación

Las competencias surgen en el ámbito internacional como respuesta a la necesidad de mejorar la calidad y la pertinencia de la formación de recursos humanos frente a la evolución de la tecnológica, los nuevos sistemas de trabajo y para fomentar el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, con el fin de mejorar la competitividad de las empresas, así como las condiciones de vida y de trabajo de la población en general.

El concepto de competencia tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución pensar, saber desempeñar,

saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado).

En la formación Integral las competencias han implicado la introducción de reformas en los sistemas educativos al flexibilizar el currículo y su desarrollo. En las empresas, a modernizar sus sistemas de gestión y capacitación de sus recursos humanos.

En el enfoque educativo basado en el desarrollo de competencias laborales se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y en distintas formas y circunstancias, ya que es un proceso que se desarrolla de manera permanente, por lo que se requieren implantar sistemas flexibles que reconozcan los aprendizajes adquiridos de distintas maneras. En esta actividad le compete al docente promover la creación de ambientes de aprendizaje apropiados al enfoque de competencias, favoreciendo las actividades de investigación, trabajo colaborativo, resolución de problemas, elaboración de proyectos educativos interdisciplinarios, entre otros.

### ***2.2.6 Dimensiones del Aprendizaje***

El aprendizaje conceptual.

Los conceptos se constituyen como la mayor parte de los contenidos en el aprendizaje escolar, y son objeto de gran parte de las evaluaciones realizadas en las aulas. Todo tipo de conocimiento requiere de información, la cual por lo general, se basa en datos y hechos, pero esto no es suficiente para el manejo de la información y el logro del conocimiento, sino que se debe disponer de conceptos que den un significado a estos datos, es decir, se debe contar con un marco conceptual que permita establecer relaciones significativas.

El aprendizaje procedimental.

Un procedimiento-dicho también muchas veces regla, método, destreza, habilidad- es un conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, dirigidas hacia la consecución de un objetivo.

En esta definición se usa el término procedimiento por extensión, refiriéndose a todos los contenidos procedimentales. Podríamos decir que todo método o estrategia es un contenido procedimental, pero no todos los contenidos procedimentales son métodos o estrategias, ya que también lo son las técnicas, las reglas y las destrezas.

El aprendizaje actitudinal.

En su intento por comprender y explicar el comportamiento humano, la psicología social usa constantemente el concepto de actitud. Un constructo hipotético es un proceso o entidad que suponemos existe aun cuando no sea directamente observable o medible. Uno de estos constructos es la actitud, y es formulada siempre como una propiedad de la personalidad individual, por más que sus génesis se deba a factores sociales. Una actitud es menos duradera que el temperamento, pero más duradera que un motivo o un humor o estado de ánimo. Sus principales determinantes de influencias sociales son las normas, roles, valores o creencias. Conviene diferenciar entre actitudes y valores. Los valores incluyen la creencia según la cual el objeto sobre el que se focaliza el valor, es deseable con independencia de la propia posición de la persona, los valores son por tanto más centrales y estables que las actitudes.

Las manifestaciones verbales de las actitudes, se denominan opiniones, la capacidad de una persona para dar cuenta de seis acciones marca la frontera entre actitudes y hábitos.

Podemos definir pues las actitudes como tendencias o disposiciones adquiridas y relativamente duraderas a evaluar de un modo determinado un objeto, persona, suceso, o situación y actuar en concordancia con dicha evaluación; Tienen tres componentes básicos definitorios:

Componente cognitiva (Conocimiento y creencia)

Componente afectivo (Sentimientos y preferencias)

Componente conductual (Acciones manifiestas y declaraciones de intenciones); y actúan de modo interrelacionado.

### ***2.2.7 Estrategias Metodológicas***

En la actualidad es necesario que los docentes con las ayudas metodológicas, asuman los retos en aras de mejorar el aprendizaje y propender por el desarrollo integral de los estudiantes. Esto se logrará con estrategias metodológicas, que llevadas al área del aprendizaje las transformarán en conocimientos y en recursos afectivos y psicomotores.

Basados en las experiencias reales de los docentes, los estudiantes pueden hacerse partícipes de sus estrategias de pensamiento y resolver así las situaciones propias del aprendizaje.

La pedagogía tiene sentido, esencia, conoce su rumbo y por supuesto su fin; les posibilita el ingreso a la investigación de hechos nuevos, a la resolución de problemas, a la creación de proyectos y a la exploración de todo su entorno.

Las estrategias de aprendizaje son variadas y cambiantes, tienen un carácter mental como conductual y utilizan al individuo mientras éste desarrolla su conocimiento y saber. El educador en uso de la metodología, facilita y moldea los aspectos más relevantes del proceso educativo.

Éstas son las estrategias básicas de aprendizaje para la mente del individuo que aprende, actúa y codifica información:

**Estrategias de ensayo:** basadas en la denominación o la repetición para aprender.

Tal como lo refiere Retamal (1998), Existe un número de tareas educativas diferentes que requieren de un recuerdo simple. Un ejemplo de estrategia en esta categoría lo constituye la repetición de cada nombre de los colores del espectro, en un orden serial correcto. Estas tareas simples ocurren particularmente en un nivel educacional menor o en cursos introductorios. Una diferencia importante entre expertos (quienes utilizan la información de

manera efectiva) y novatos (quienes aún no dominan las estrategias efectivas para recuperar y utilizar la información), parece estar relacionada con la base de conocimientos que poseen. La estructura, la organización y la integración de esta base de conocimientos son importantes para la experta toma de decisiones, aun para los alumnos más inteligentes, con formas profundas de procesamiento de la información.

**Estrategias de elaboración:** acá se hace uso de imágenes mentales o de la generación de oraciones capaces de relacionar dos o más ítems. Es decir en esta estrategia como lo indica Gil (2013), Las actividades de esta categoría incluyen la creación de analogías, parafraseo, la utilización de conocimientos previos, experiencias, actitudes y creencias, que ayudan a hacer la nueva información más significativa. Una vez más, la meta principal de cada una de estas actividades es hacer que el alumno esté activamente involucrado en la construcción de puentes entre lo que ya conoce y lo que está tratando de aprender. Las diferentes maneras de elaborar incluyen el tratar de aplicar un principio a la experiencia cotidiana, relacionar el contenido de un curso al contenido de otro, relacionar lo que se presentó anteriormente en una lectura a la discusión actual, tratar de utilizar una estrategia de solución de problemas a una situación nueva y resumir un argumento.

**Estrategias de organización:** el que aprende las usa para mejorar la comprensión de determinada información llevándola de una a otra modalidad como por ejemplo subrayar ideas principales de un texto leído. Es decir, tal como lo indica (Jaramillo & García, 2011), Las estrategias organizacionales pueden ser también muy útiles para tareas más complejas. Ejemplos comunes del uso de este método con tareas complejas incluyen el esbozo de un capítulo de un libro de texto, la creación de un diagrama conceptual de interrelaciones causa-efecto, y la creación de una jerarquía de recursos para ser usados al escribir un trabajo final. Parecen contribuir a la efectividad de este método tanto el proceso como el producto.

Estrategias metacognitivas: el que aprende las usa para establecer metas de una actividad o unidad de aprendizaje, evalúa los logros y puede modificarlas; se conocen también como de revisión y supervisión. Tal como lo indica (Malagón, 2016) Una sub área dentro de la metacognición que es particularmente relevante, se llama monitoreo de comprensión. Operacionalmente, el monitoreo de la comprensión involucra el establecimiento de metas de aprendizaje, la medición del grado en que las metas se alcanzan y, si es necesario, la modificación de las estrategias utilizadas para facilitar el logro de las metas. El monitoreo de la comprensión requiere de varios tipos de conocimiento por parte de los alumnos. Por ejemplo, ¿cuáles son sus estilos preferidos de aprendizaje?, ¿cuáles son las materias más fáciles o más difíciles de entender?, ¿cuáles son los mejores y los peores tiempos del día? Este tipo de conocimiento ayuda a los individuos a saber cómo programar sus horarios de actividades de estudio y los tipos de recursos o asistencia que necesitarán para una ejecución eficiente y efectiva.

Se menciona algunos procedimientos metodológicos y estrategias tomados de los aportes de las diferentes tendencias constructivas, así:

- Los mapas conceptuales.
- La lluvia de ideas.
- Las redes semánticas.
- Los métodos de proyectos.
- Las situaciones de resolución de problemas.
- Las estrategias metacognitivas.
- La formulación de hipótesis.
- La planificación conjunta del aprendizaje.
- La construcción de gráficos, cuadros.

- Los juegos de roles.
- Los juegos de simulación.

El trabajo pedagógico se debe centrar en el aprendizaje más que en la enseñanza, y se debe adaptar a los ritmos y estilos de un estudiante heterogéneo, activando la exploración y búsqueda de información y nuevos conocimientos, tanto a nivel individual como en equipo.

El aprendizaje se debe orientar hacia el desarrollo de habilidades y destrezas de orden superior como lo son el análisis, la descripción, la síntesis, la clasificación, la capacidad de abstracción, las cuales son esenciales para su transformación.

Los estudiantes gracias a las ayudas de los maestros pueden mostrar progresivamente sus competencias y autonomías en la resolución de tareas, en el campo de los conceptos y opiniones y en la creación de actitudes y valores; y para ello es importantísimo el lenguaje como función mediatizadora, ya que, con él, se comunica e interacciona con el profesor, y ello es vital para el proceso de aprendizaje.

El profesor al preguntar, guía a sus alumnos a pensar, a observar, a comparar, a relacionar, a discernir, a lanzar hipótesis, a inferir y poder llegar así a definiciones tentativas y/o conclusiones. Todo proceso mediado por el profesor debería conducir a logros de un aprendizaje significativo para el alumno; lo debe impulsar con desafíos que estimulen sanamente su actividad mental.

Durante todo el proceso enseñanza - aprendizaje, el profesor debe orientar a sus alumnos a tomar conciencia de sus propias habilidades y destrezas, y éstos, tener una disposición favorable para aprender; por ello es importante una excelente interacción entre profesor-alumno. Importantes son también los temas abordados, los cuales deben ser de relevancia para atraer el interés de los estudiantes; acá las estrategias y procedimientos seleccionados son fundamentales para el profesor para abordar dicha tarea.



El alumno debe ser consciente de que forma aprende más fácil, cuáles son sus limitantes y fortalezas y aplicar las estrategias adecuadas para cada situación.

Las planificaciones efectuadas por los profesores, en las primeras ocasiones, deberían ser lo suficientemente flexibles para permitir cambios en los procedimientos, lo que nos lleva a considerar otras alternativas.

Se debe procurar que todos los alumnos participen activamente durante el proceso enseñanza-aprendizaje, estimulando el trabajo en grupo, en equipo o parejas, incentivándolos a preguntas sobre su aprendizaje, y a buscar las respuestas de dichas preguntas.

Los alumnos deben aprovechar al máximo todas las ayudas visuales disponibles y pueden aportar también materiales como artículos, revistas, periódicos, fotos, videos, etc.; los que le permiten ejercer procesos de pensamiento, discriminar actitudes de su aprendizaje, elegir objetivos, y a ayudarlos a ser responsables con su educación.

### ***2.2.8 Habilidades en Competencia Laboral***

Definir que es una habilidad en competencia laboral puede ser una tarea difícil, puesto hay un sin número de definiciones que pretenden abordar el concepto. Pero a un nivel general definida por la Organización Internacional del Trabajo (2017) es definida “como una capacidad efectividad para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Parr.1) en otras palabras la competencia laboral hace referencia al óptimo desempeño en determinada situación con pleno uso de la autonomía, que responda a lo que se planea y se requiere. Esto debe lograrse a través de habilidades como la buena comunicación y trabajo en equipo que permita el óptimo desenvolvimiento en interdependencias.

### ***2.2.9 Dimensiones de las Competencias Laborales Generales***

**Tipo Intelectual:** es la que permite establecer juicios argumentados y definir acciones adecuadas para resolver una situación determinada; la cual propone las siguientes características a desarrollar en cada uno de los estudiantes (Mineducación , 2016).

Analizo una situación (social, cultural, económica, laboral) para identificar alternativas de acción o solución.

Evalúo los factores de riesgo, oportunidad e impacto de cada alternativa.

Sustento y argumento la elección de la alternativa más conveniente.

Defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida

Desarrollo las acciones previstas en el plan.

Evalúo la implementación de las acciones definidas.

Reoriento las acciones en caso de que el resultado no sea satisfactorio.

Evalúo los resultados finales de la decisión.

Identifico los elementos y acciones que debo mejorar.

**Tipo Personal:** tiene dos objetivos principales, regular el propio comportamiento del alumno y definir sus propias fortalezas, de la siguiente manera tal como lo indica Mineducación (2016):

Identifico los comportamientos apropiados para cada situación.

Oriento mis actuaciones al logro de objetivos.

Actúo por iniciativa personal más que por presión externa.

Promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado.

Privilegio las acciones que atienden los intereses colectivos más que los particulares.

Cuido y manejo los recursos y bienes ajenos siguiendo normas y disposiciones definidas.

Cumplo los compromisos asumidos de acuerdo con las condiciones de tiempo y forma acordadas con la otra parte.

No comparto actuaciones de otras personas que estén por fuera de las normas y disposiciones definidas en un espacio dado

Construyo una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas, en distintos ámbitos.

Reconozco mis fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal.

Identifico las condiciones personales, familiares y del contexto que facilitan u obstaculizan la realización de mi proyecto de vida.

Defino un plan de mejoramiento personal.

Verifico el avance de mi proyecto de vida.

Efectúo ajustes a mi proyecto de vida y al plan de acción, si es necesario.

**Tipo Organizacional:** Recibir, obtener, interpretar, procesar y transmitir información de distintas fuentes, de acuerdo con las necesidades específicas de una situación y siguiendo procedimientos técnicos establecidos (Mineducación , 2016).

Identifico fuentes de información para obtener datos relevantes y confiables.

Selecciono las fuentes de información, físicas o virtuales, con base en criterios de relevancia, confiabilidad y oportunidad.

Utilizo aplicaciones informáticas para el registro y sistematización de la información.

Opero herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada.

Produzco nueva información y conocimiento con base en los análisis desarrollados.

Difundo la información a las personas indicadas utilizando medios adecuados.

Identifico las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros.

Reconozco los resultados y el impacto de mis acciones sobre los otros.

Oriento mis acciones para satisfacer los requerimientos y necesidades de los otros en los contextos en que tengo responsabilidad por su bienestar.

Establezco acuerdos para atender las solicitudes de los otros.

Respondo a los requerimientos de los otros, a tiempo y con base en los acuerdos definidos.

**Tipo para el Emprendimiento:** Reconocer en el entorno las condiciones y oportunidades para la creación de empresas o unidades de negocio (Malagón, 2016)

Reconozco mis motivaciones personales frente a la creación de empresas o unidades de negocio.

Identifico las exigencias y oportunidades que implican crear una unidad de negocio por cuenta propia.

Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad.

Defino y pruebo la viabilidad de diferentes ideas de negocio.

Establezco las fortalezas y factores diferenciadores del producto o servicio.

Identifico los potenciales clientes del producto o servicio.

Ubico la información necesaria para elaborar un análisis del mercado (clientes, competidores y productos).

Reconozco fortalezas y debilidades personales y externas para la puesta en marcha de la empresa o negocio.

## **2.3 Formulación de Hipótesis**

### ***2.3.1 Hipótesis General***

Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas y el desarrollo de las habilidades y competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

### 2.3.2 Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de ensayo y el desarrollo de las habilidades y competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de elaboración y el desarrollo de las habilidades y competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas organizacionales y el desarrollo de las habilidades y competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

## 2.4 Operacionalización de Variables

**Tabla 3.** Operacionalización de la Variable Estrategia Metodológica

Variabl e	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	Rango
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Estrategias de Ensayo	Repetición de contenidos (oral o escrito)			
		Lectura en voz alta			
		Copiar material	1: Nunca	Muy bajo	(1-15)
		Toma de apuntes			
		Captación de la información			
		Repetición de la información obtenida			
	Estrategias de Elaboración	Crear uniones entre lo nuevo y familiar	2: Casi Nunca	Bajo	(16-30)
		Realizar resúmenes			
		Toma de notas libres			
		Responder cuestionarios			
		Relacionar la información	3: A veces	Medio	(31-45)
	Estrategias Organizacionales	Realizar resumen de textos			
Realizar esquemas, diagramas y gráficos					
Realizar lluvia de ideas		4: Casi Siempre	Alto	(46-60)	

		Realización de método de proyectos			
		Formulaciones de hipótesis			
		Construcción de juego de roles	5: Siempre	Muy alto	(61-75)
		Realizar juegos de simulación			

**Fuente:** Del Autor

**Tabla 4.** Operacionalización de Variables de Competencias Laborales

Variab le	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	Rang o
Competencias Laborales	Competencia Laboral Intelectual	Analiza una situación del entorno en el que se desarrolla.	1: Totalmente en Desacuerdo	Muy bajo	(1-15)
		Evalúa factores de riesgo y oportunidades	2: Desacuerdo	Bajo	(16-30)
		Sustenta y argumenta la elección de la alternativa más conveniente	3: Neutral	Medio	(31-45)
		Evalúa los resultados finales de una decisión	4: De acuerdo	Alto	(46-60)
		Identifica los elementos y acciones que debe mejorar	5: Totalmente de Acuerdo	Muy alto	(61-75)
		Define un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida			
	Competencia Laboral Personal	Identifica los comportamientos apropiados para cada situación.	1: Totalmente en Desacuerdo	Muy bajo	(1-15)
		Orienta las actuaciones al logro de objetivos.	2: Desacuerdo	Bajo	(16-30)
		Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado.	3: Neutral	Medio	(31-45)
		Reconoce sus fortalezas y debilidades frente a su proyecto personal.	4: De acuerdo	Alto	(46-60)
Define un plan de mejoramiento personal		5: Totalmente de Acuerdo	Muy alto	(61-75)	

	Verifica el avance de su proyecto de vida			
Competencia Laboral Organizacional	Identifica fuentes de información para obtener datos relevantes y confiables	1: Totalmente en Desacuerdo	Muy bajo	(1-15)
	Selecciona las fuentes de información, físicas o virtuales, con base en criterios de relevancia, confiabilidad y oportunidad.	2: Desacuerdo	Bajo	(16-30)
	Utiliza aplicaciones informáticas para el registro y sistematización de la información	3: Neutral	Medio	(31-45)
	Identifica las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros	4: De acuerdo	Alto	(46-60)
	Establece acuerdos para atender las solicitudes de los otros	5: Totalmente de Acuerdo	Muy alto	(61-75)
	Responde a los requerimientos de los otros, a tiempo y con base en los acuerdos definidos.			
Competencia Laboral para el Emprendimiento	Establece las principales características socioeconómicas y culturales de la región elegida para atender.	1: Totalmente en Desacuerdo	Muy bajo	(1-15)
	Identifica oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad.	2: Desacuerdo	Bajo	(16-30)
	Define y prueba la viabilidad de diferentes ideas de negocio.	3: Neutral	Medio	(31-45)
	Establece las fortalezas y factores diferenciadores del producto o servicio	4: De acuerdo	Alto	(46-60)
	Identifica los potenciales clientes del producto o servicio.	5: Totalmente de Acuerdo	Muy alto	(61-75)
	Reconoce fortalezas y debilidades personales y externas para la puesta en marcha de la empresa o negocio.			

Fuente: Del autor

## 2.4 Definición de Términos

**Aprendizaje:** Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. Impartida por otra persona o vista en algún modelo de conducta. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. En el aprendizaje intervienen diversos factores que van desde el medio en el que el ser humano se desenvuelve así como los valores y principios que se aprenden en la familia en ella se establecen los principios del aprendizaje de todo individuo y se afianza el conocimiento recibido que llega a formar parte después como base para los aprendizajes posteriores (Relloso, 2007).

**Competencias Laborales Generales:** Comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior (En Colombia, 2014).

**Debilidades:** Son todo lo contrario a las fortalezas, son aquellas cosas que no nos salen bien por más esfuerzo y dedicación que pongamos al hacerlo, nos llevan a fallar en un área concreta porque no contamos con la habilidad para resolverlo. (Real Academia Española, 2014).

**Desarrollo:** Crecimiento, progreso, crecimiento, progreso, evolución, mejoría. Designa la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse. El concepto de desarrollo puede hacer referencia a una tarea, una persona, un país o cualquier otra cosa. En este sentido, podemos



hablar de desarrollo cuando nos referimos a la ejecución de una tarea o la realización de una idea: el desarrollo de un proyecto, de un entrenamiento, de un concurso. (Significados, 2013-2017)

**Didáctico:** Es una disciplina en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que logra por medio de pedagogías crear pautas en el proceso de educación; Ideas expresadas de forma artística. Es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de las técnicas y métodos de enseñanza. (Ministerio de Educación Nacional, 2007).

**Educación:** Proceso de aprendizaje de conocimientos habilidades, valores, creencias, hábitos en grupos de personas, la educación no es ejercida solo por la palabra, ya que se educa también con acciones y ejemplo. Está dividida en etapas como lo son la preescolar, escuela primaria, escuela secundaria, universidad o magistrado. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de los educadores, pero los estudiantes también pueden educarse a sí mismos en un proceso llamado aprendizaje autodidacta. (López, 2016).

**Estudiante:** Persona que se dedica a aprender algún tipo de conocimiento sobre alguna ciencia, disciplina o arte de forma autónoma, informal o en algún centro educativo. (Porto J. P., 2008).

**Fortalezas:** Son aquellas cosas que se nos dan muy bien que nos hacen resaltar ante los demás al hacerlas, son capacidades especiales sean aprendidas o empíricas para realizar alguna tarea de forma fácil (Real Academia Española, 2014).

**Fundamentos de la Educación:** Los fundamentos de la educación, constituyen un campo del saber amplio, multidisciplinario e interdisciplinario en el que se estudian y desarrollan los marcos interpretativos, normativos y críticos del quehacer educativo, tanto dentro como fuera de las escuelas, desde una perspectiva que valora la justicia, la democracia y la convivencia pacífica. Su carácter y métodos se derivan de una variedad de disciplinas académicas. (Facultad de Educación , 2016, pág. 3)

**Habilidades:** Destrezas o facilidad para desarrollar tareas específicas, la cual abarca diferentes conceptos según el tipo de habilidad de la que se hable. Pueden ser empíricas y/o desarrolladas por estimulación y dedicación. (Corcino, 2013).

- Habilidad digital: Abarca las ciencias informáticas.
- Habilidad Intelectual: Encierra las capacidades cognitivas.
- Habilidad para aprender: En un tema determinado en una persona concreta.
- Habilidades gerenciales: Aquellas necesarias para gestionar un proyecto, empresa, organización, sociedad.
- Habilidades Psicoanalíticas: Capacidad para psicoanalizar de un especialista, sea psicólogo, Psiquiatra.
- Habilidades sociales: Conductas aprendidas naturalmente que se manifiesta en situaciones interpersonales y sociales.

**Inclusión Educativa:** La inclusión educativa tiene que ver con construir una sociedad más democrática, tolerante y respetuosa de las diferencias, y constituye una preocupación universal común a los procesos de reforma educativa, pues se visualiza como una estrategia central para abordar las causas y consecuencias de la exclusión, dentro del enfoque y las metas de la Educación Para Todos y de la concepción de la educación como un derecho. (Ministerio de Educación, 2007, pág. 1)

**Inteligencia Múltiples:** Modelo de concepción de la mente propuesto por Gardner Howard en 1983, profesor de la Universidad de Harvard, para el que la inteligencia no es un conjunto unitario que agrupe diferentes capacidades específicas, sino como una red de conjuntos autónomos, interrelacionados. Gardner Howard (1994).

**Inteligencia:** La definición universal es la capacidad de entender o comprender, de resolver problemas, esta definición ha sido dada ya que interdisciplinariamente no es fácil describirla y medirla. Real Academia Española (Real Academia Española, 2017).

De acuerdo con los especialistas no existe una definición universalmente aceptada de qué es inteligencia, por lo que no resulta fácil reducir el campo de estudio a una definición. (Morelo, Saíz, & Esteban, 1998).

**Maestros:** Persona que ejerce o enseña una ciencia o arte. Persona encargada de la educación formal e institucional de los niños y niñas de educación infantil, primaria o especial en escuelas o colegios. Los maestros se ocupan generalmente en la educación básica. (Real Academia Española, 2014).

**Pedagogía:** Disciplina que tiene como objeto de estudio la educación, pertenece al campo de las ciencias sociales y humanas. La pedagogía es multidisciplinaria, pertenece al campo de las ciencias sociales y humanidades, tiene por objeto analizar y comprender el fenómeno de la educación, intrínseco a la especie humana, basado en procesos sistemáticos de aprendizaje, conocimiento, desarrollo de capacidades y habilidades, que facilitan la toma de decisiones. (Abbagnano & Visalberghi, 1992).

**Psicología:** Es una disciplina que mediante un estudio científico analiza y trata de comprender los procesos mentales y del comportamiento de los seres humanos y sus interacciones con el ambiente físico y social. La psicología significa estudio o tratado del alma. (Significados , 2013-2017).

**Sensibilización:** La sensibilización es una actividad que forma parte de la cultura inclusiva y promueve la creación de actitudes positivas de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia frente a la discapacidad, y esto ayudará a fomentar la convivencia, a desarrollar la empatía, favorecerá la aceptación de las personas con discapacidad. (Proclade Fundación , 2017, pág. 1)

### **3. Metodología**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

Este trabajo clasifica en una investigación aplicada de tipo descriptiva correlacional ya que está orientada a establecer la relación o grado de asociación entre las variables de estrategias metodológicas y la variable de competencias laborales y las estrategias metodológicas para potenciarlas. Tal como lo define Sampieri *et al.* (2010), El tipo de investigación correlacional emplea la técnica matemática de análisis factorial y es de uso común en psicología diferencial. Su objetivo principal es saber cómo se puede comportar

una variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Esto se debe a que, si existe relación entre ellas, al cambiar una variable, de igual modo varía la otra.

Las investigaciones descriptivas tienen como objetivo establecer como se manifiesta un determinado fenómeno que interfiere, de tal manera que se limita a identificar sus características o propiedades en un momento determinado. Los estudios correlacionales establece la relación o grado de asociación entre dos variables una independiente y la otra dependiente determinando la forma en que una incide en la otra (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010)

Al realizar este estudio correlacional se busca hallar la relación entre las variables de estrategias metodológicas y el desarrollo de las competencias laborales, a partir de datos estadísticos que permitan validar o rechazar la hipótesis, la hipótesis alterna y la hipótesis nula.

### **3.2 Diseño de la Investigación**

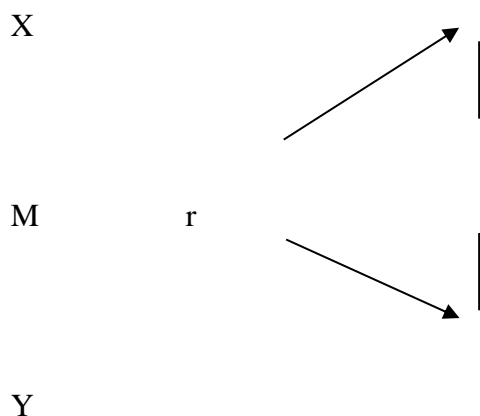
La investigación se desarrolla como un diseño no experimental de corte transversal.

Para esta investigación se ha visto conveniente utilizar el diseño no experimental, puesto que, se fundamentó en la observación natural de los hechos ya existentes en su contexto natural sin fabricar sucesos intencionales, de acuerdo con Hernández, *et al.* (2010) “Se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149)

Es de corte transversal: porque la investigación se efectuó en un tiempo específico y único, de acuerdo con Hernández, *et al.* (2010) “La investigación transeccional o transversal

recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p. 151)

El esquema adecuado para este estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Unidades muestrales

X: Estrategias metodológicas

Y: Competencias laborales

r: Coeficiente de correlación

### 3.3 Población y Muestra

#### 3.3.1 Población de la Investigación

La investigación se desarrollará para los alumnos de los grados 10° y 11° de la Institución educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga Santander, dividida de la siguiente manera:

**Tabla 5.** Población

Grado	Grado 10°
Cantidad de Alumnos	120

**Fuente:** Del Autor

### 3.3.2 Muestra

La muestra tal y como lo define gallegos (2010) es la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Por esta razón la investigación se realizó en la Ciudad de Bucaramanga y la población está constituida por dos grupos poblacionales: que son alumnos del grado 10° y alumnos de grado 11° de la Institución José Celestino Mutis de Bucaramanga Santander. Tal como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 6.** Tamaño de la Muestra

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Alumnos</b>	75
<b>Total</b>	75

**Fuente:** Del Autor

### 3.3.3 Población de Inclusión

Estudiantes que deseen Participar en el Estudio de grado 10° y 11° de la Institución José Celestino Mutis de Bucaramanga Santander.

Alumnos que se encuentren dentro de la Institución José Celestino Mutis de Bucaramanga Santander, en el momento de realizar la recolección de la información

### 3.3.4 Población de Exclusión

Alumnos que no deseen participar en la presente investigación

Alumnos que presenten ausentismo o deserción escolar

### 3.3.5 Técnica de Muestreo

La muestra fue estratificada probabilística, constituida por los grupos conformados entre los grados 10 y 11 de la institución Educativa José Celestino Mutis de la ciudad de Bucaramanga, Santander.

Por otro lado, los alumnos de los grados 10° y 11° de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga son 254, por lo que se decide realizar la ecuación de población finita para minimizar las encuestas que deben de realizarse a este grupo poblacional de la siguiente manera:

$$n = \frac{NPQ}{(N - 1) \left(\frac{E}{Z}\right)^2 + PQ}$$

$$N = 254$$

$$P + Q = 1$$

$$P = 0,50 \quad Q = 0,50$$

$$E = \text{Error maximo} \leq 5\%$$

$$F(1 - \sigma) \text{ si } (1 - \sigma) = 95\% \text{ entonces } Z = 1,96$$

$$n = \frac{205 * 0,50 * 0,50}{250 * \left(\frac{0,50}{1,96}\right)^2 + (0,50 * 0,50)} = 75$$

Por lo tanto, se realizarán 75 encuestas a los estudiantes de los grados de 10° y 11°

### **3.4 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos**

Tamayo y Tamayo considera que: “*las técnicas a emplear para la recolección de los datos hacen alusión directa al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de la información*” (Tamayo y Tamayo, 2004). A continuación, se presentan las técnicas que se aplicaron en este estudio.



### 3.4.1 Encuesta

Tal como lo define Sampieri (2010), las encuestas son un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

Por esta razón a los estudiantes se les aplicó dos tipos de encuestas: la primera, que media la variable de estrategias metodológicas que eran usadas dentro del aula de clase y la segunda que media la variable de competencias laborales.

**Tabla 7.** Ficha técnica de la Encuesta Competencias Laborales

<b>Tipo del cuestionario:</b> escala de Likert
<b>Significación:</b> Conocer el tipo de aceptación que tienen los encuestados en cuanto al uso de estrategias metodológicas basadas en competencias laborales
<b>Población:</b> Estudiantes grado 10 y 11
<b>Administración:</b> Individual.
<b>Validez de Aiken para la categoría Pertinencia en el Área:</b> 1,0 (total acuerdo)
<b>Validez de Aiken para la categoría Claridad en la Redacción:</b> 0,9 (total acuerdo)
<b>Duración:</b> 25 minutos aproximadamente.

**Fuente:** Del Autor

**Tabla 8.** Ficha Técnica de la Encuesta de Competencias Laborales

<b>Tipo del cuestionario:</b> escala de Likert
<b>Significación:</b> Conocer el tipo de estrategias metodológicas que se utilizan dentro del aula de clase para el desarrollo de competencias laborales
<b>Población:</b> Estudiantes grado 10 y 11

<b>Administración:</b> Individual.
<b>Validez de Aiken para la categoría Pertinencia en el Área:</b> 1,0 (total acuerdo)
<b>Validez de Aiken para la categoría Claridad en la Redacción:</b> 0,9 (total acuerdo)
<b>Duración:</b> 25 minutos aproximadamente.

**Fuente:** Del Autor

### ***3.4.2 Validación de contenido por Juicio de Expertos:***

La validez del instrumento, se conceptúa como mide lo que debe medir, es decir debe estar orientada a la variable o tema de investigación (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010)

La validación por Juicio de Experto se lleva a cabo con especialistas en la variable de trabajo que observan la profundidad o relevancia de los ítems o preguntas o reactivos, en función de las características de la muestra. Observan también la coherencia interna entre los indicadores con las variables y las dimensiones, así como cuestiones generales de redacción y forma. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que *“la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...), asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo”* (p. 201). Se seleccionaron de manera independiente un grupo de tres (3) expertos en el área para que juzguen los ítems del instrumento.

Con la información que aportaron los expertos se hicieron los ajustes necesarios al instrumento y se procedió a aplicar en la muestra de la población seleccionada. Para tal efecto, se hizo revisar el cuestionario por el siguiente panel de expertos:

Para los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se validaron a través de 5 expertos:

**Juez 1** Johanna Tapias Rivera Magister en Educación y Epidemiología de la Universidad de Santander, Docente Universidad de Santander

**Juez 2** German Alberto Palencia Julio Maestrante Tributación Política y Fiscal de la Universidad Antonio Nariño, Docente Catedrático U.F.P.S

**Juez 3** Luis Alfredo Álvarez Herrera, Magister en Gestión de la Tecnología Educativa de la Universidad de Santander, Docente de Matemáticas en Institución Educativa la Unión del Municipio de Aguachica

**Juez 4** Kristell Lorena León Sánchez, Magister en Gestión de la Tecnología Educativa de la Universidad de Santander, Docente Institución Educativa la Unión del Municipio de Aguachica

**Juez 5** María Angélica Tapiero Soria, Magister en Educación de la Universidad del Tolima, Docente de la Institución Educativa Técnica Martín Pomala del Municipio de Ataco Tolima

### **3.5 Confiabilidad del Instrumento**

El instrumento se someterá a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach; Tamayo y Tamayo (1985), “define que la obtención que se logra cuando es aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable” (p. 98).

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados

(Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Para obtener la confiabilidad del instrumento en la presente investigación el uso de estrategias metodológicas se relaciona con el desarrollo de las competencias laborales, se utilizará el software estadístico Stata® 11.1, aplicando una prueba piloto a 15 sujetos.

**Tabla 9.** Resumen del Procesamiento de los Datos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos*	0	0,0
	Total	15	100,0

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,91	48

Fuente. Datos procesadores por el autor en el programa Stata® versión 11.1

Según Palella y Martins (2012), señalan que por lo general el coeficiente se considera aceptable cuando está por lo menos en el límite a 0,81 a 1 que corresponde a una magnitud muy alta, como se indica a continuación.

**Tabla 10.** Coeficiente de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81-100	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21-0,40	Baja
0,1-0,20	Muy baja

**Fuente.** Adaptada por el Autor de Palella y Martins (2012, p.155)

Producto de la aplicación del estadístico se obtuvo una confiabilidad de 0,91 donde se puede evidenciar que dicho instrumento resultó de acuerdo al rango ubicado en la tabla 1, en una magnitud alta de confiabilidad al estar cercano a 100.

### 3.6 Validez del Instrumento

El instrumento se someterá a la confiabilidad mediante Coeficiente de validez de contenido V de Aiken, “El método de los intervalos de confianza para la V de Aiken representa los límites que tienen una alta probabilidad de que ocurra V en la población; y esta probabilidad es de una extensión del 95% u otro límite crítico que el examinador elija. La justificación de utilizar intervalos de confianza para la cuantificación de la validez de contenido va de acuerdo con el actual énfasis de su uso para reportar hallazgos de investigación psicológica” (Soto & Segovia, 2009, pág. 169)

La interpretación del coeficiente usa la magnitud hallada y la determinación de la significancia estadística mediante las tablas de valores críticos que se pueden hallar en Aiken (1985), La ecuación, algebraicamente modificada por Penfield y Giacobbi (2004), es:

$$V = S/(n(c 1))$$

La derivación de la formulación original del método score para su uso con V de Aiken aparece en el apéndice de Penfield y Giacobbi (2004), quienes trataron la V de Aiken como una proporción para obtener la construcción del intervalo en un nivel de confianza determinado. La ecuación para el límite inferior del intervalo es:

$$L = 2nkV + z^2 - z\sqrt{4nkV(1 - V) + z^2} / 2(nk + z^2)$$

#### *Tabla de Coeficiente*

Valores Likert	Transformación de	%
	Likert a %	

<b>TD (total desacuerdo)</b>	0	0%
<b>D (desacuerdo)</b>	0,25	25%
<b>N (neutral)</b>	0,50	50%
<b>A (acuerdo)</b>	0,75	75%
<b>TA (total acuerdo)</b>	1	100%

**Fuente.** (Luttges, 2016).

Producto de la aplicación del estadístico se obtuvo una confiabilidad de 0,9 donde se puede evidenciar que dicho instrumento resultó de acuerdo al rango ubicado en la tabla 5, en una magnitud alta de confiabilidad al estar cercano a 1 al 100%

### 3.6 Técnicas para el Procesamiento de Datos

Como se trata de una metodología no experimental y su estudio es descriptivo, se utiliza una estadística descriptiva con valores de tendencia central, desviación estándar y variación, con gráfico de frecuencia porcentual, etc.

Al concluir la recolección de datos, mediante los cuestionarios se procedió a realizar el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación en figuras estadísticas, aplicando el software estadístico Stata® versión 11.1

**Estadística descriptiva:** En la investigación se establece el uso de la estadística descriptiva para determinar las frecuencias absolutas y relativas con el propósito de establecer los niveles de percepción de cada variable.

**Prueba de hipótesis:** Una vez determinada la normalidad de los datos, las cuales muestran una diferencia o congruencia entre tales valores será comprobada en su significación estadística por la prueba de coeficiente de correlación del test exacto de Fisher con el objetivo de determinar la correlación la variable 1 y la variable 2.

Según Ávila (2012), el test de Fisher es una prueba de significación estadística utilizada en el análisis de tablas de contingencia. Aunque en la práctica se emplea cuando los tamaños de muestra son pequeños, también es válido para todos los tamaños de muestra. Lleva el nombre de su inventor, Ronald Fisher, y es una de una clase de pruebas exactas, llamadas así porque el significado de la desviación de la hipótesis nula se puede calcular con exactitud, en lugar de basarse en una aproximación que se hace exactamente en el límite el tamaño de la muestra crece hasta el infinito, como con muchos otros análisis estadísticos.

**La Codificación:** En este proceso se asignará un código a los sujetos muestrales para organizar y seleccionar, los datos, los ítems, facilitando la agrupación de la información logrando caracterizarla.

**La Calificación:** El instrumento elaborado tendrá opciones o tipo de respuestas donde 1 muy en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, 5 muy de acuerdo.

Esta distribución facilitará el tratamiento de la información a través de herramientas estadísticas.

**Tabulación estadística:** Teniendo en cuenta las dimensiones definidas en las variables de estudio, se organizarán los datos recolectados en tablas y gráficos estadísticos.

**Interpretación:** Se analizan los resultados obtenidos interpretando los datos en forma cuantitativa teniendo en cuenta los diversos elementos que permitirán la caracterización de la variable en cuestión para posteriormente definir las conclusiones y recomendaciones.

## 4. Resultados

### 4.1 Resultados de las Estrategias Metodológicas

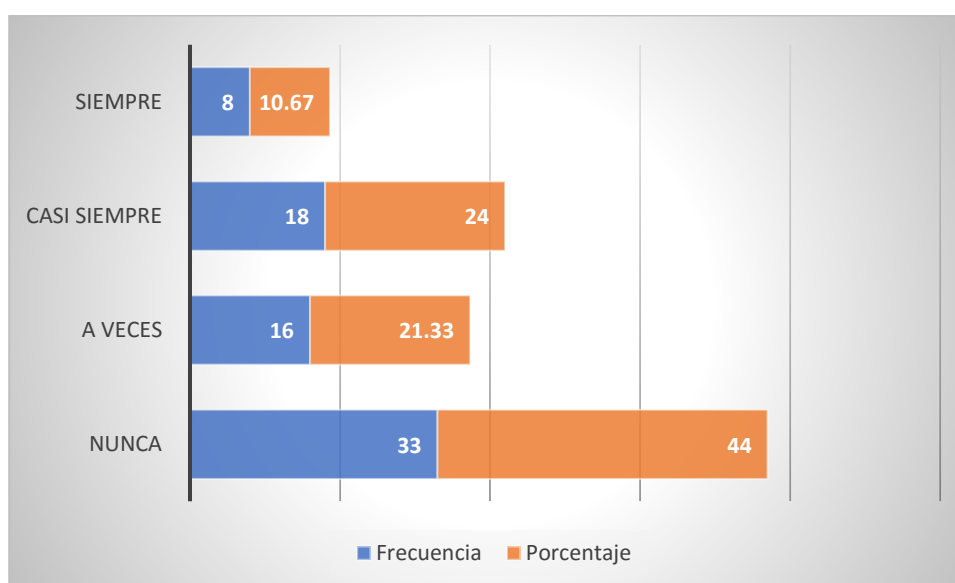
#### 4.1.1 Estrategias de Ensayo

**Tabla 11.** Frecuencia en que el docente pide registros y análisis de los incidentes críticos del entorno

Ensayo1	Freq.	Percent	Cum.
1	33	44.00	44.00
2	16	21.33	65.33
3	18	24.00	89.33
4	8	10.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 1.** Frecuencia en que el docente pide registros y análisis de los incidentes críticos del entorno



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que el 44% de los estudiantes indica que el docente nunca pide registros y análisis de los incidentes críticos del entorno, mientras que el 34,67% refiere que lo hace siempre o casi siempre, lo que demuestra que es una técnica



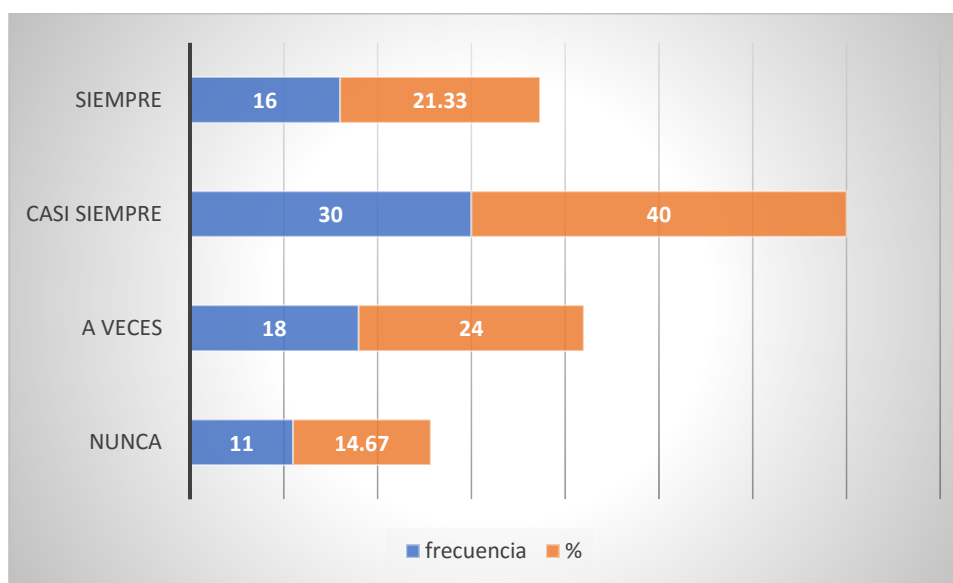
de ensayo que se utiliza dentro de las aulas de clase como estrategia para desarrollar las competencias laborales.

**Tabla 12.** Frecuencia en el que el docente pide la construcción de forma textual de un proyecto de vida, con los objetivos y las metas definidas a corto, mediano y largo plazo

Ensayo2	Freq.	Percent	Cum.
1	11	14.67	14.67
2	18	24.00	38.67
3	30	40.00	78.67
4	16	21.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 2.** Frecuencia en el que el docente pide la construcción de forma textual de un proyecto de vida, con los objetivos y las metas definidas a corto, mediano y largo plazo.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que el 40% de los alumnos indica que casi siempre el docente pide la construcción de forma textual de un proyecto de vida, con los objetivos y las metas definidas a corto, mediano y largo plazo, seguido del 21,33% que refiere que siempre realizan este tipo de actividades dentro del aula de clase, por lo que se

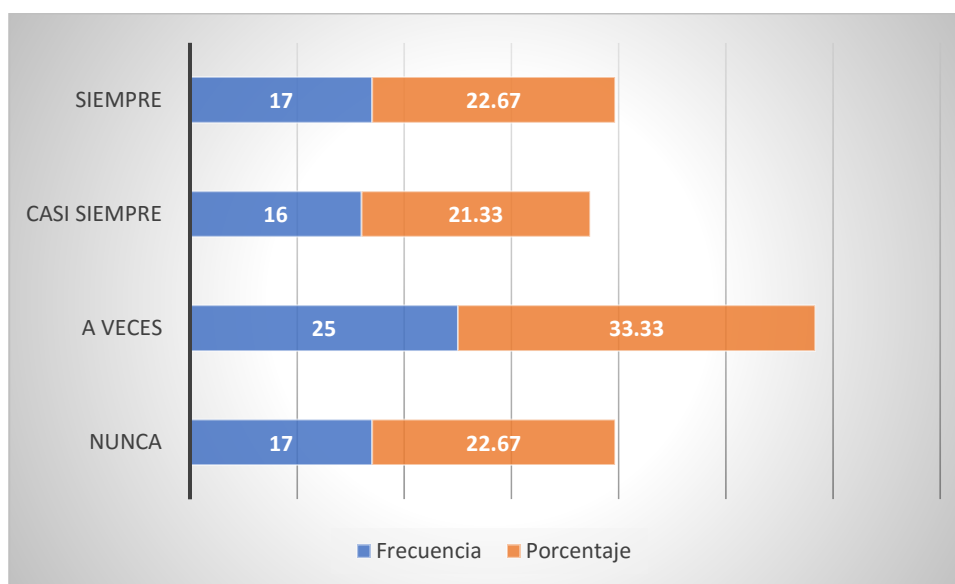
hace posible inferir que el 61,33% de los docentes realizan estas prácticas dentro del aula de clase.

**Tabla 13.** Frecuencia en el que el docente pide de forma verbal o escrita la expresión de las ideas

Ensayo3	Freq.	Percent	Cum.
1	17	22.67	22.67
2	25	33.33	56.00
3	16	21.33	77.33
4	17	22.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 3.** Frecuencia en el que el docente pide de forma verbal o escrita la expresión de las ideas



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

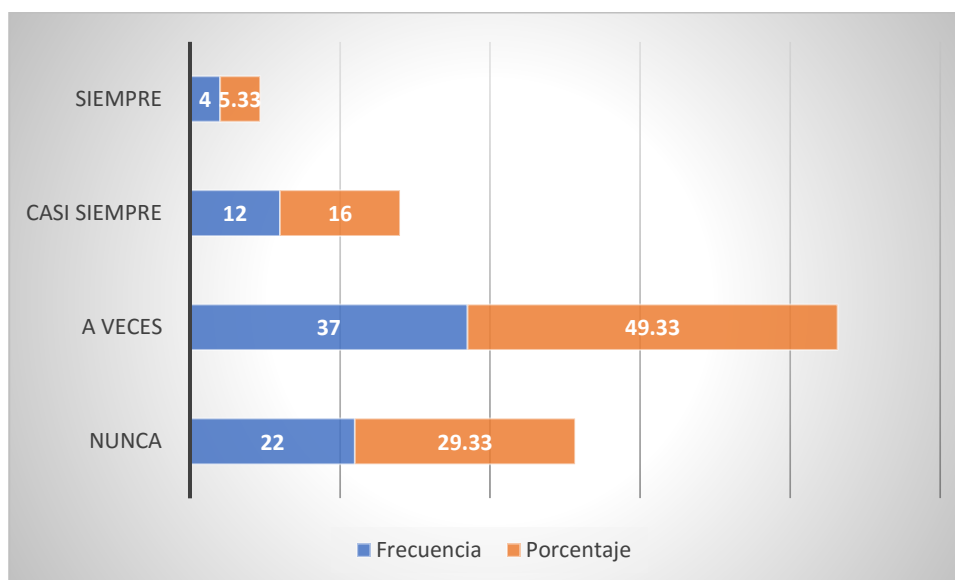
En la gráfica anterior se puede observar que el 44% de los alumnos indican que siempre o casi siempre, el docente pide de forma verbal o escrita la expresión de las ideas que se producen dentro del aula de clase, sea para dar solución a diferentes contratiempos que se generan en el entorno, o para la implementación de nuevos proyectos, solo el 22,67% de los alumnos refieren que esto nunca sucede dentro del aula de clase.

**Tabla 14.** Frecuencia en el que el docente pide realizar una lectura sobre un tema de actualidad del entorno, en la cual se deba subrayar las ideas más importantes plasmadas en el texto

Ensayo4	Freq.	Percent	Cum.
1	22	29.33	29.33
2	37	49.33	78.67
3	12	16.00	94.67
4	4	5.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 4.** Frecuencia en el que el docente pide realizar una lectura sobre un tema de actualidad del entorno, en la cual se deba subrayar las ideas más importantes plasmadas en el texto



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

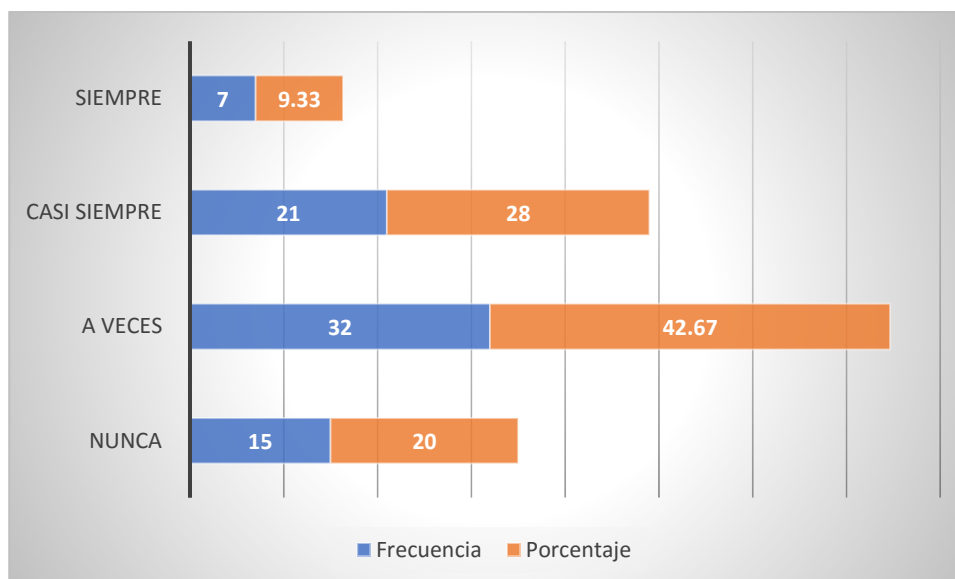
En la gráfica anterior se puede observar que el 78,66% de los alumnos encuestados refiere que solo a veces o nunca el pide realizar una lectura sobre un tema de actualidad del entorno, en la cual se deba subrayar las ideas más importantes plasmadas en el texto; lo que ocasiona que en muchos aspectos los alumnos no conozcan cabalmente la situación real del entorno en el que viven.

**Tabla 15.** Frecuencia en el que el docente pide la relación fotográfica y de imágenes con situaciones que se presentan dentro del entorno (casa, colegio, barrio, etc.)

Ensayo5	Freq.	Percent	Cum.
1	15	20.00	20.00
2	32	42.67	62.67
3	21	28.00	90.67
4	7	9.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 5.** Frecuencia en el que el docente pide la relación fotográfica y de imágenes con situaciones que se presentan dentro del entorno (casa, colegio, barrio, etc.)



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

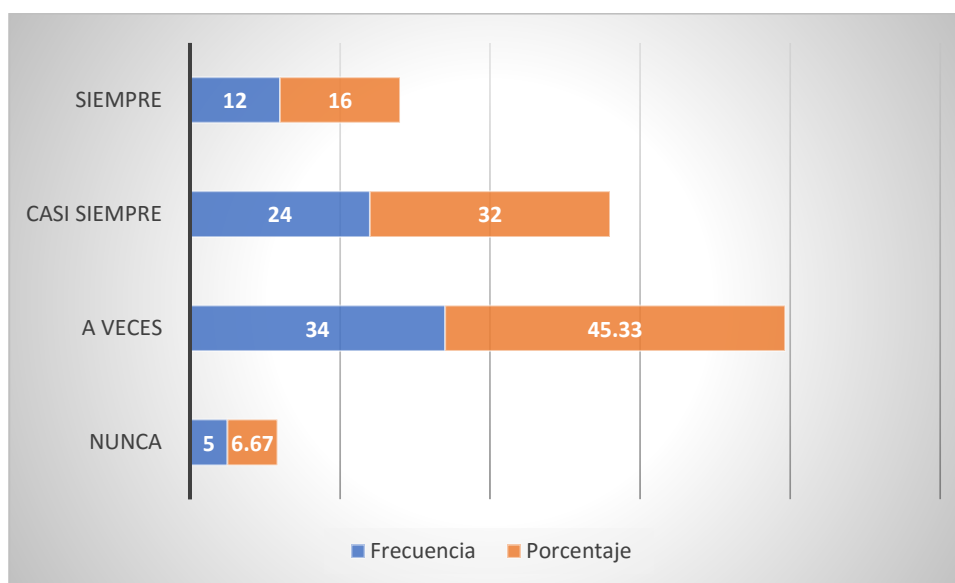
En la gráfica anterior se puede observar que el 42,67% de los alumnos encuestados refieren que a veces el docente pide la relación fotográfica y de imágenes con situaciones que se presentan dentro del entorno (casa, colegio, barrio, etc.); lo que concuerda completamente con la gráfica anterior que indica, que en cuanto a estrategias de ensayo, los alumnos no las aplican constantemente en problemáticas reales del entorno en el que viven.

**Tabla 16.** Frecuencia en el que el docente pide tome nota de la información sugerida en clase, con el fin de que vaya generando un archivo propio de clase.

Ensayo6	Freq.	Percent	Cum.
1	5	6.67	6.67
2	34	45.33	52.00
3	24	32.00	84.00
4	12	16.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 6.** Frecuencia en el que el docente pide tome nota de la información sugerida en clase, con el fin de que vaya generando un archivo propio de clase.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que el 45,33% refiere que a veces el docente pide tome nota de la información sugerida en clase, con el fin de que vaya generando un archivo propio de clase; lo que demuestra que son pocas las ocasiones en las que las estrategias de ensayo se utilizan de forma cabal, ya que estas consisten netamente en la repetición verbal o escrita de una información determinada.

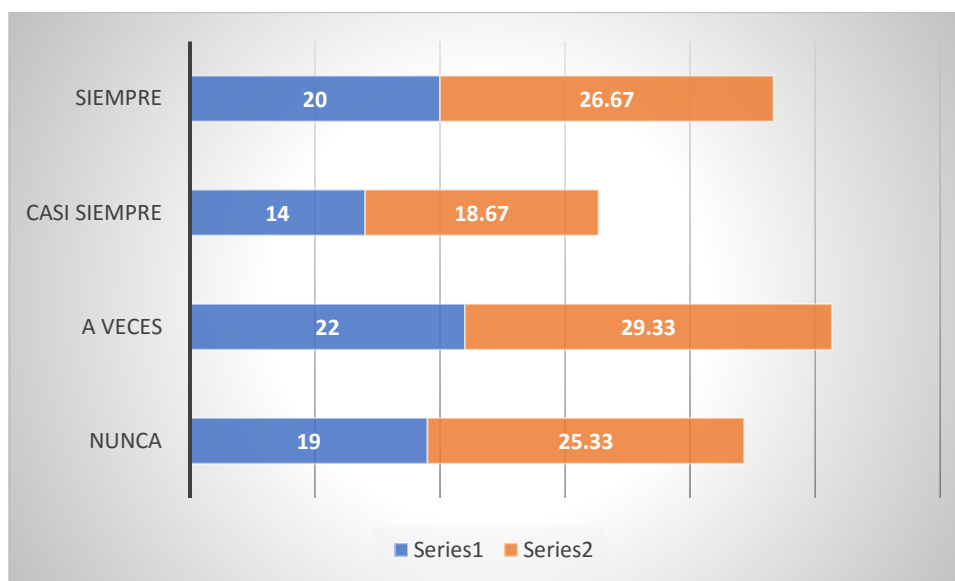
#### 4.1.2 Estrategias de Elaboración

**Tabla 17.** Frecuencia en el que el docente pide un resumen de textos de información, opinión y argumentos de otros autores sobre una situación en particular

Elaboración	Freq.	Percent	Cum.
1			
1	19	25.33	25.33
2	22	29.33	54.67
3	14	18.67	73.33
4	20	26.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 7.** Frecuencia en el que el docente pide un resumen de textos de información, opinión y argumentos de otros autores sobre una situación en particular



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

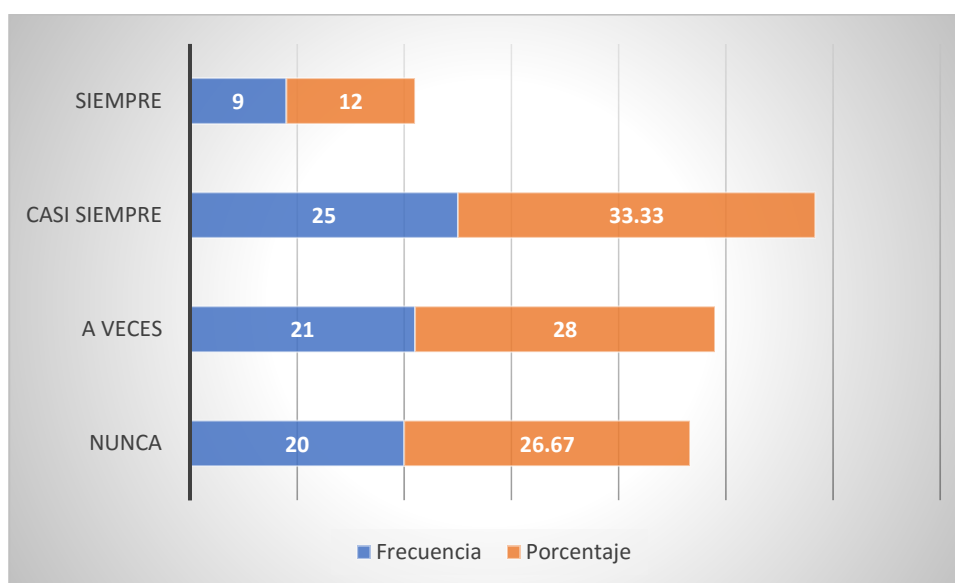
En la gráfica anterior se puede observar que el 74,7% de los alumnos encuestados refiere que el docente pide un resumen de textos de información, opinión y argumentos de otros autores sobre una situación en particular en la mayoría de las ocasiones; lo que permite que los estudiantes basen sus ideas con la información obtenida de otras fuentes.

**Tabla 18.** Frecuencia en el que el docente pide que parafrasees las normas del manual de convivencia de la Institución.

Elaboración	Freq.	Percent	Cum.
2			
1	20	26.67	26.67
2	21	28.00	54.67
3	25	33.33	88.00
4	9	12.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 8.** Frecuencia en el que el docente pide que parafrasees las normas del manual de convivencia de la Institución.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

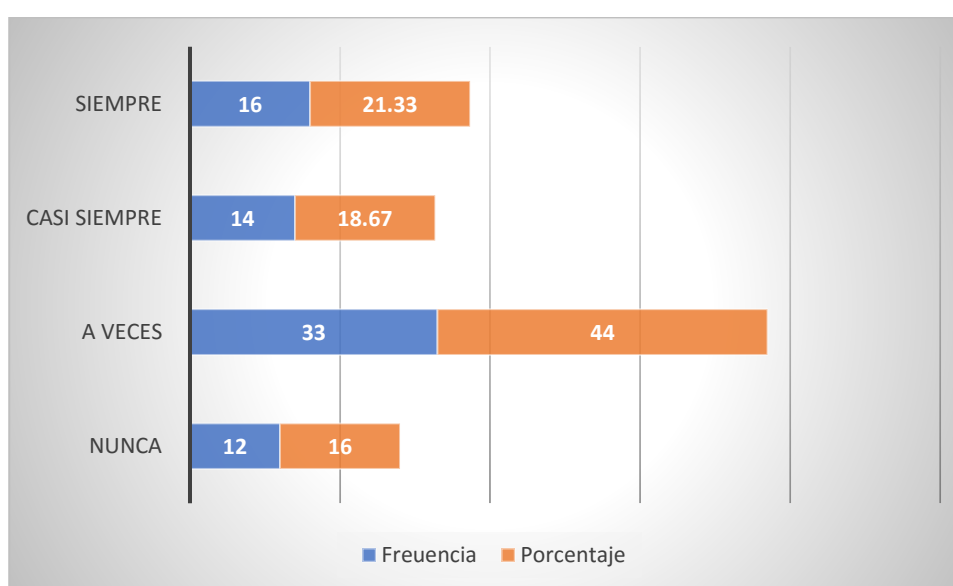
En la gráfica anterior se puede observar que el 45,33 % de los alumnos encuestados refiere que el docente pide que parafrasee las normas del manual de convivencia de la Institución, lo que ayuda considerablemente al alumno a aprender a adaptar información que no es suya y llevarla a su propio contexto vivencial.

**Tabla 19.** Frecuencia en el que el docente pide que responda preguntas sobre las estrategias que son más favorables para solucionar inconvenientes en su entorno (casa, Colegio, barrio, etc.)

Elaboración	Freq.	Percent	Cum.
3			
1	12	16.00	16.00
2	33	44.00	60.00
3	14	18.67	78.67
4	16	21.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 9.** Frecuencia en el que el docente pide que responda preguntas sobre las estrategias que son más favorables para solucionar inconvenientes en su entorno (casa, Colegio, barrio, etc.)



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que el 60% de los alumnos encuestados refiere que el docente nunca o en contadas ocasiones pide que responda preguntas sobre las estrategias que son más favorables para solucionar inconvenientes en su entorno (casa, Colegio, barrio, etc.), lo que permite evidenciar que no existe una metodología adecuada en el planteamiento de problemas y soluciones para el entorno donde se desenvuelve el estudiante.

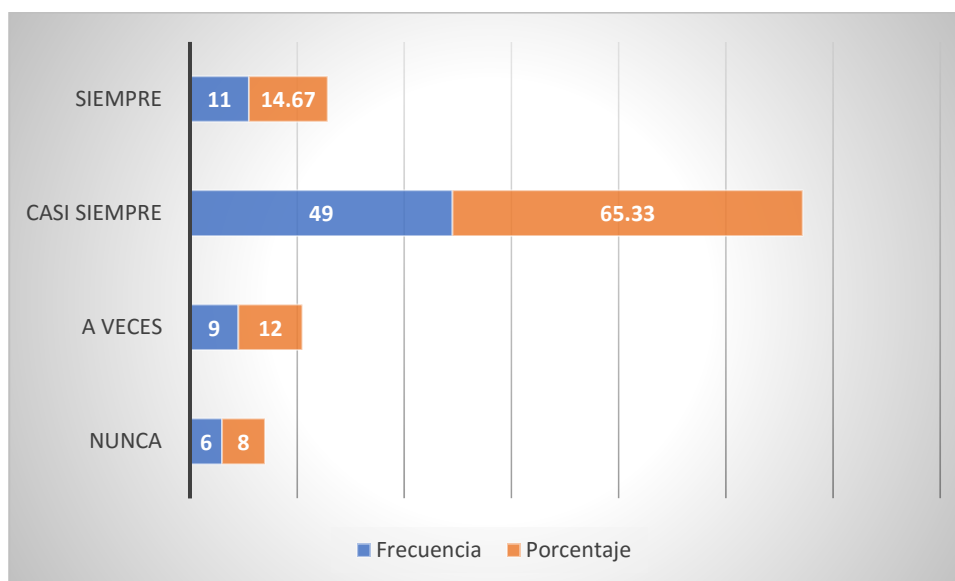
**Tabla 20.** Frecuencia en el que el docente pide que cree analogías sobre datos relevantes y confiables de diferentes fuentes de información



Elaboración	Freq.	Percent	Cum.
4			
1	6	8.00	8.00
2	9	12.00	20.00
3	49	65.33	85.33
4	11	14.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 10.** Frecuencia en el que el docente pide que cree analogías sobre datos relevantes y confiables de diferentes fuentes de información



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

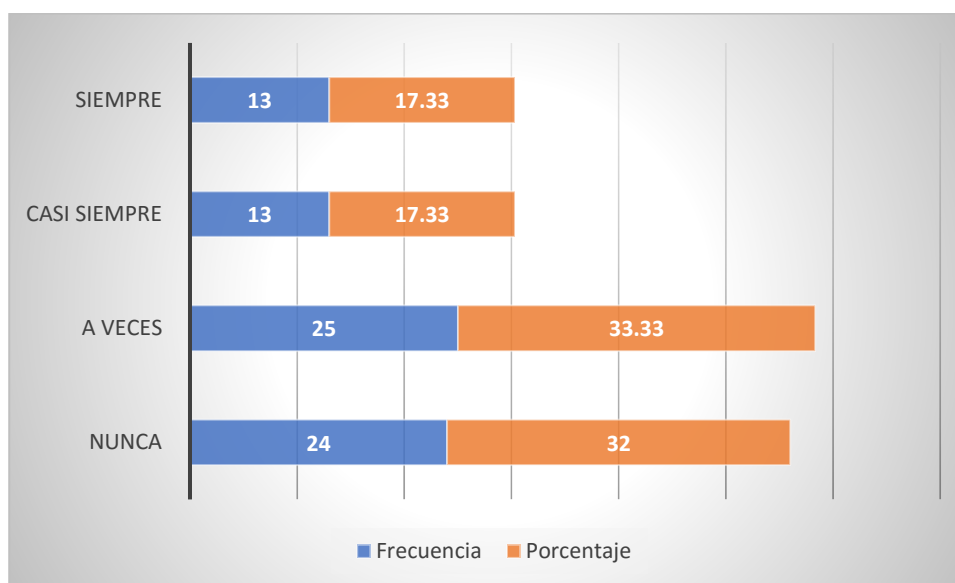
En la gráfica anterior se puede observar que el 80% de los alumnos encuestados refiere que en la mayoría de ocasiones el docente pide que cree analogías sobre datos relevantes y confiables de diferentes fuentes de información; lo que evidencia que la metodología que elaboraron, en cuanto a la búsqueda de fuentes de información se ha desarrollado de buena forma dentro de la institución educativa.

**Tabla 21.** Frecuencia en el que el docente pide que tome nota de los recursos que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de una clase en particular

Elaboración	Freq.	Percent	Cum.
5			
1	24	32.00	32.00
2	25	33.33	65.33
3	13	17.33	82.67
4	13	17.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 11.** Frecuencia en el que el docente pide que tome nota de los recursos que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de una clase en particular



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

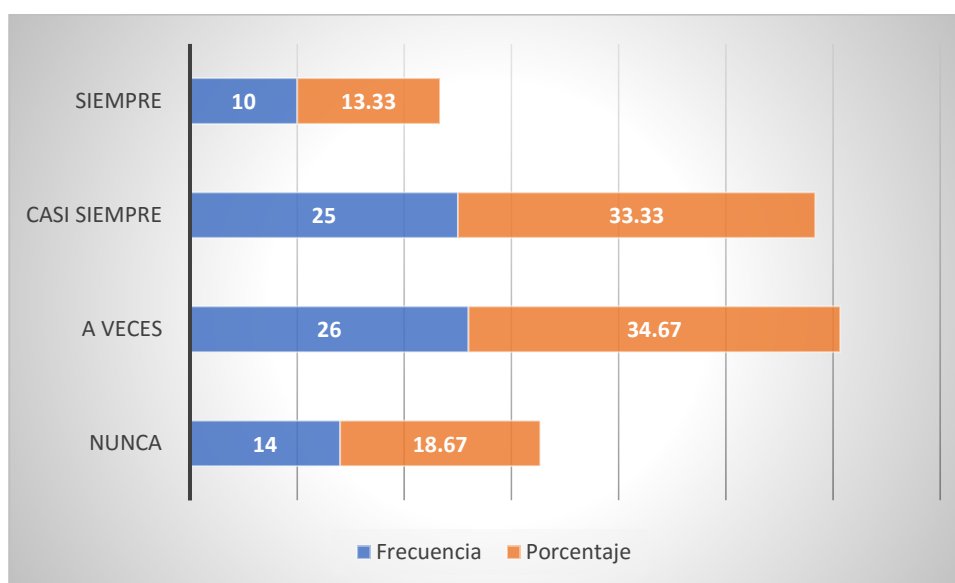
En la gráfica anterior se puede observar que el 65,33% de los alumnos encuestados refiere que en pocas ocasiones el docente pide que tome nota de los recursos que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de una clase en particular, lo que evidencia que los estudiantes desconocen en la mayoría de las situaciones los recursos que pueden ser utilizados para la elaboración de proyectos dentro del aula.

**Tabla 22.** Frecuencia en el que el docente responde preguntas sobre las herramientas, materiales e instrumentos que son utilizados para la resolución de un problema determinado

Elaboración 6	Freq.	Percent	Cum.
1	14	18.67	18.67
2	26	34.67	53.33
3	25	33.33	86.67
4	10	13.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 12.** Frecuencia en el que el docente responde preguntas sobre las herramientas, materiales e instrumentos que son utilizados para la resolución de un problema determinado



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que el 53,34% de los alumnos refieren que en pocas ocasiones el docente responde preguntas sobre las herramientas, materiales e instrumentos que son utilizados para la resolución de un problema determinado, por lo que se puede inferir, que el docente como tal no hace partícipe a los alumnos en cuanto al conocimiento de herramientas que pueden serles útiles para la resolución o planeación de proyectos dentro y fuera del aula.

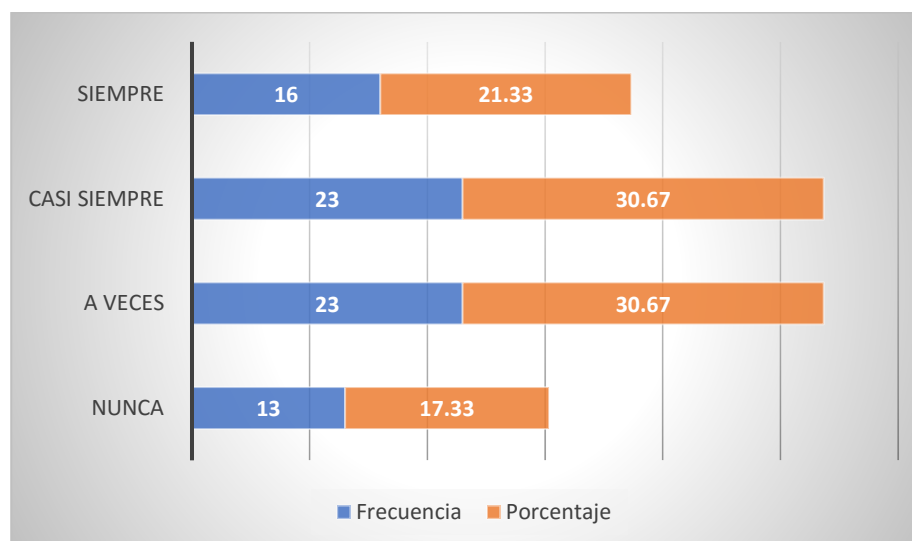
### 4.1.3 Estrategias Organizacionales

**Tabla 23.** Frecuencia en el que el docente pide realizar mapas conceptuales con métodos no necesariamente conocidos para solucionar problemas.

Organización	Freq.	Percent	Cum.
1	13	17.33	17.33
2	23	30.67	48.00
3	23	30.67	78.67
4	16	21.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 13.** Frecuencia en el que el docente pide realizar mapas conceptuales con métodos no necesariamente conocidos para solucionar problemas.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

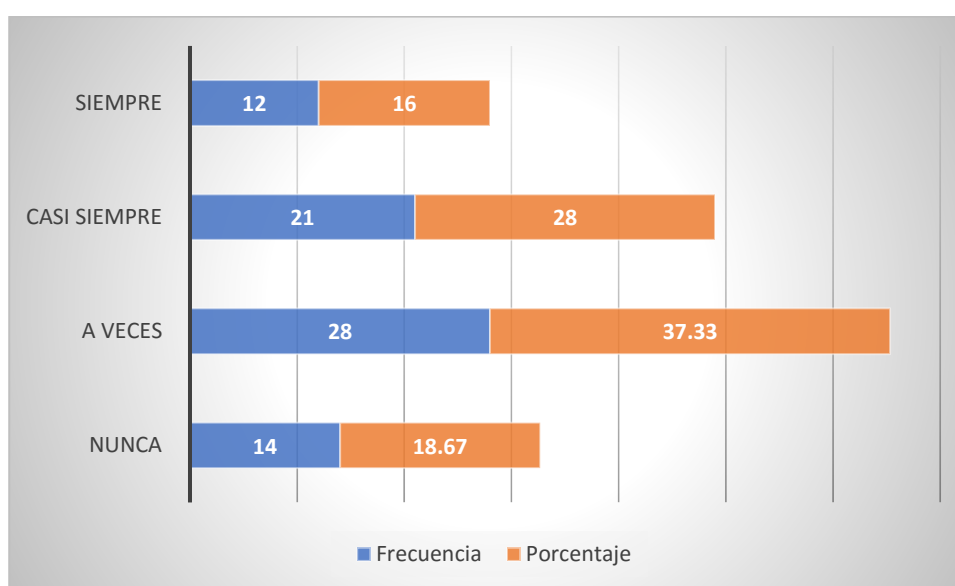
En la gráfica anterior se puede observar que el 52% de los alumnos encuestados refiere que en la mayoría de ocasiones el docente pide realizar mapas conceptuales con métodos no necesariamente conocidos para solucionar problemas; lo que ayuda considerablemente al alumno a crear algoritmos capaces de convertirse en herramienta para la resolución de los diferentes problemas de su entorno.

**Tabla 24.** Frecuencia en el que el docente pide realizar una lluvia de ideas donde identifica los comportamientos apropiados para cada situación (familiar, escolar, con pares).

Organizacio n2	Freq.	Percent	Cum.
1	14	18.67	18.67
2	28	37.33	56.00
3	21	28.00	84.00
4	12	16.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 14.** Frecuencia en el que el docente pide realizar una lluvia de ideas donde Identifica los comportamientos apropiados para cada situación (familiar, escolar, con pares).



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

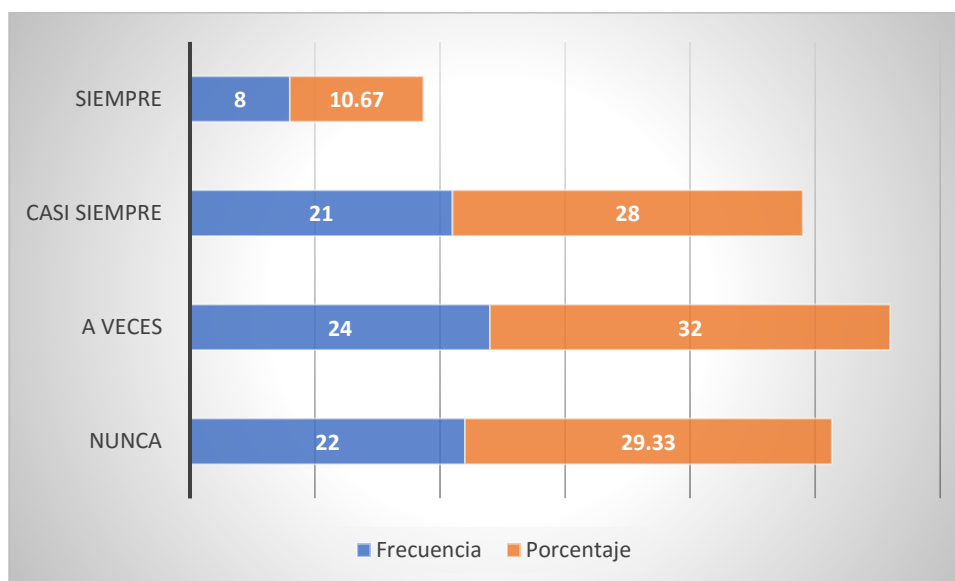
En la gráfica anterior se puede observar que el 56% de los alumnos encuestados refiere que el docente solo en algunas ocasiones pide realizar una lluvia de ideas donde Identifica los comportamientos apropiados para cada situación (familiar, escolar, con pares); lo que impide que el estudiante evalúe diferentes opciones para la resolución de los diferentes inconvenientes de su entorno.

**Tabla 25.** Frecuencia en el que el docente pide asignar y asumir roles de acuerdo con las aptitudes de los miembros del equipo

Organizacio n3	Freq.	Percent	Cum.
1	22	29.33	29.33
2	24	32.00	61.33
3	21	28.00	89.33
4	8	10.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 15.** Frecuencia en el que el docente pide asignar y asumir roles de acuerdo con las aptitudes de los miembros del equipo



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

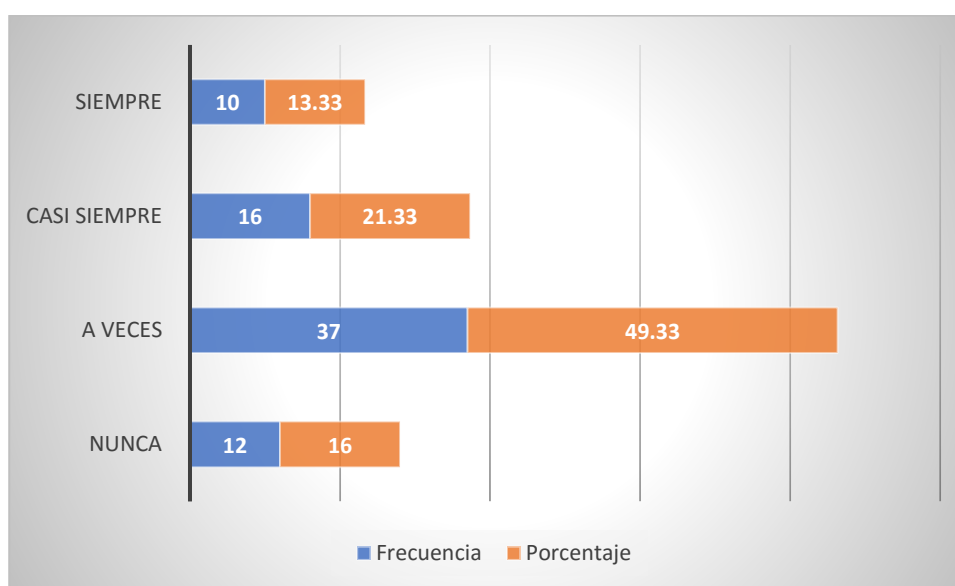
En la gráfica anterior se puede observar que el 61,33% de los alumnos encuestados refiere que el docente solo en algunas ocasiones pide asignar y asumir roles de acuerdo con las aptitudes de los miembros del equipo; lo que conlleva a inferir que no estimula la participación en grupo de acuerdo a las capacidades de cada estudiante.

**Tabla 26.** Frecuencia en el que el docente pide operar herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada.

Organizacio n4	Freq.	Percent	Cum.
1	12	16.00	16.00
2	37	49.33	65.33
3	16	21.33	86.67
4	10	13.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 16.** Frecuencia en el que el docente pide operar herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

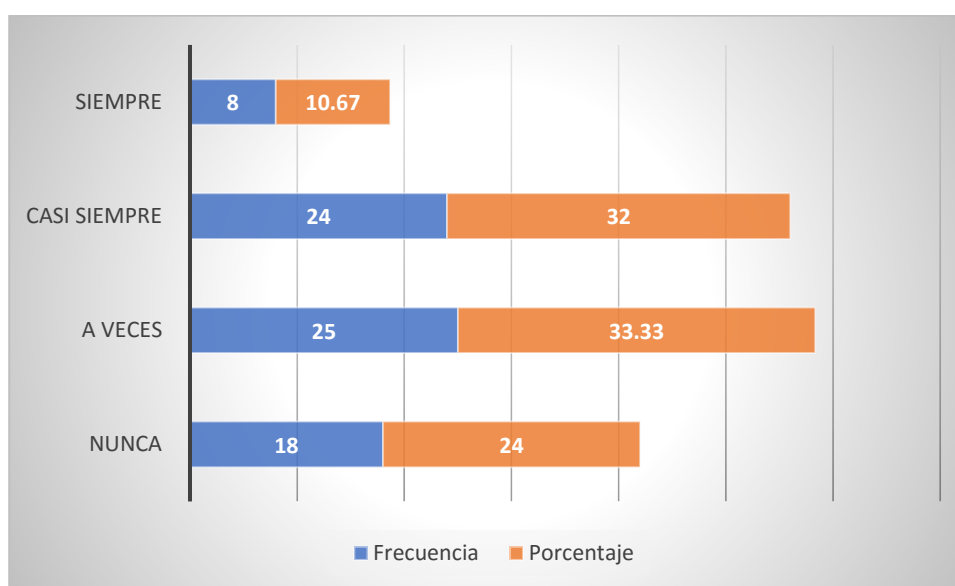
En la gráfica anterior se puede observar que el 65,33% de los alumnos encuestados refiere que solo en algunas ocasiones el docente pide operar herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada, con esto confirma a lo previsto anteriormente en las estrategias de ensayo y elaboración, donde el docente minimiza el uso de herramientas y materiales para la Potencialización de competencias laborales.

**Tabla 27.** Frecuencia en el que el docente pide registrar datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utiliza en proyectos tecnológicos.

Organizacio n5	Freq.	Percent	Cum.
1	18	24.00	24.00
2	25	33.33	57.33
3	24	32.00	89.33
4	8	10.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 17.** Frecuencia en el que el docente pide registrar datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utiliza en proyectos tecnológicos.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que el 65,33% de los alumnos refiere que el docente en reiteradas ocasiones pide registrar datos utilizando tablas, gráficos, diagramas y los utiliza en proyectos tecnológicos, lo que infiere que es una de las estrategias metodológicas más utilizadas por los docentes para el desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes.

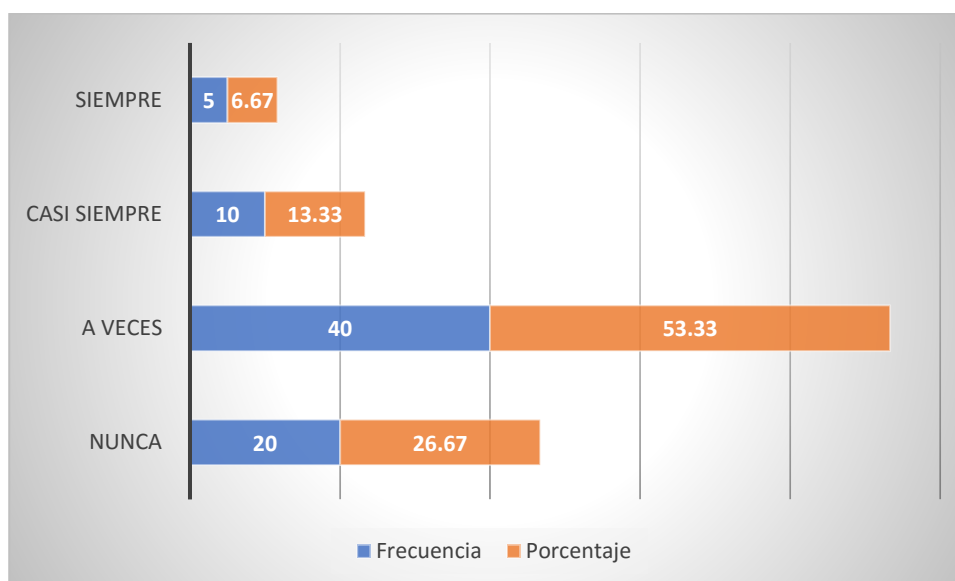
**Tabla 28.** Frecuencia en el que el docente pide diseñar un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto o servicio identificado.



Organización	Freq.	Percent	Cum.
1	20	26.67	26.67
2	40	53.33	80.00
3	10	13.33	93.33
4	5	6.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 18.** Frecuencia en el que el docente pide diseñar un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto o servicio identificado.



**Fuente.** Datos procesados por el autor en el programa Microsoft Excel

En la gráfica anterior se puede observar que 66,66% de los alumnos encuestados refiere que en reiteradas ocasiones el docente pide diseñar un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto o servicio identificado, lo que ayuda considerablemente a la Potencialización de competencias laborales dentro de la institución educativa.

## 4.2 Resultados de las Competencias Laborales

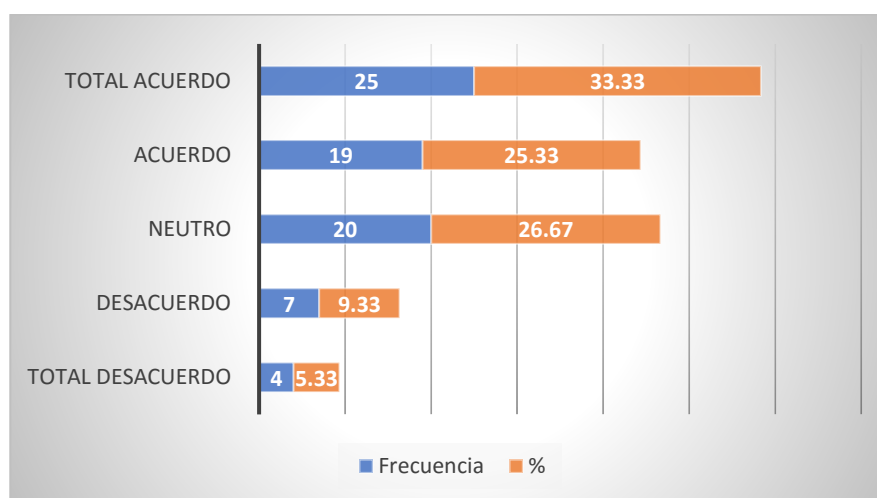
### 4.2.1 Resultados de la Competencia Laboral Intelectual

**Tabla 29.** El docente tiene en cuenta factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Que le facilitan la construcción de alternativas de solución a determinada situación presente en al aula de clase.

CL11	Freq.	Percent	Cum.
1	4	5.33	5.33
2	7	9.33	14.67
3	20	26.67	41.33
4	19	25.33	66.67
5	25	33.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 19.** El docente tiene en cuenta factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Que le facilitan la construcción de alternativas de solución a determinada situación presente en el aula de clase.



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

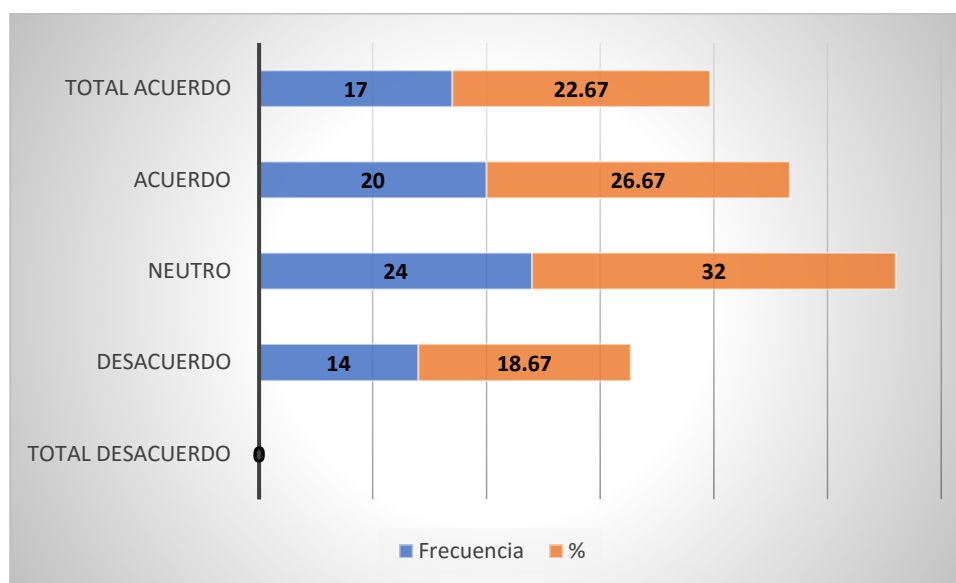
En la gráfica anterior se puede observar que el 33,33% de los estudiantes encuestados refieren que el docente en cada clase que imparte tiene en cuenta factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Que le facilitan la construcción de alternativas de solución a determinada situación presente en el aula de clase; solo el 14,66% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 30.** El docente sustenta con argumentos alternativas pertinentes a las distintas situaciones presentes en el aula de clase

Cl12	Freq.	Percent	Cum.
2	14	18.67	18.67
3	24	32.00	50.67
4	20	26.67	77.33
5	17	22.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 20.** El docente sustenta con argumentos alternativas pertinentes a las distintas situaciones presentes en al aula de clase



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

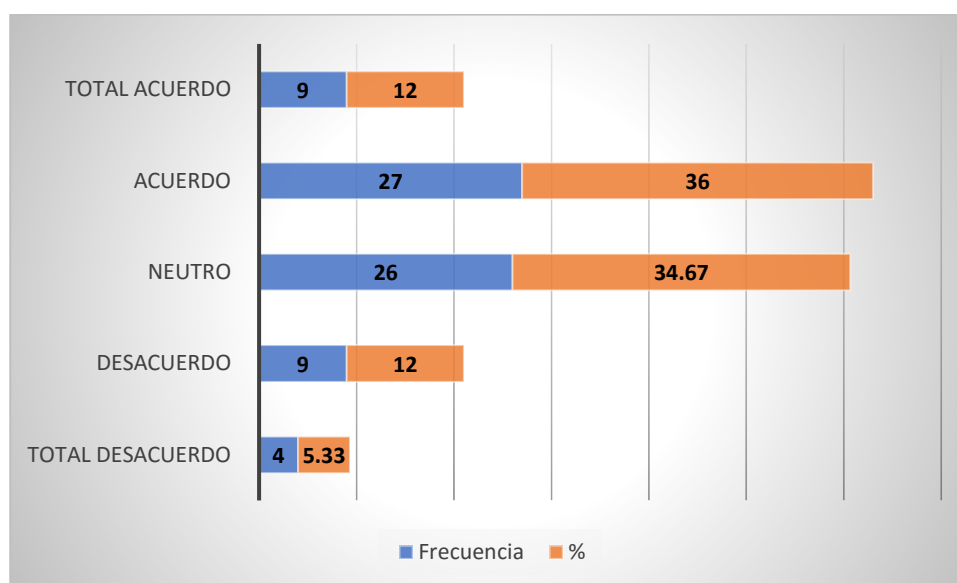
En la gráfica anterior se puede observar que el 49,34% de los estudiantes encuestados refieren que el docente sustenta con argumentos alternativos pertinentes a las distintas situaciones presentes en al aula de clase; solo el 18,67% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 31.** El docente establece planes de acción para llevar a cabo la determinada alternativa de solución frente a la situación presente en el aula de clase.

CLI3	Freq.	Percent	Cum.
1	4	5.33	5.33
2	9	12.00	17.33
3	26	34.67	52.00
4	27	36.00	88.00
5	9	12.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 21.** El docente establece planes de acción para llevar a cabo la determinada alternativa de solución frente a la situación presente en el aula de clase.



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

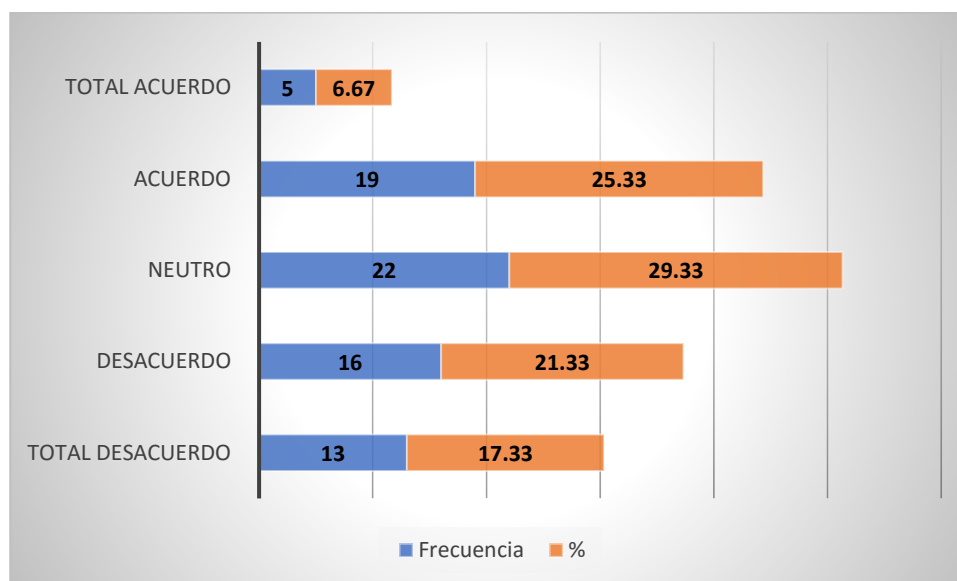
En la gráfica anterior se puede observar que el 48% de los estudiantes encuestados refieren que el docente establece planes de acción para llevar a cabo la determinada alternativa de solución frente a la situación presente en el aula de clase.; solo el 17,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 32.** El docente identifica elementos y acciones que deben mejorarse en torno a las alternativas de solución planteadas con anterioridad.

CLIA4	Freq.	Percent	Cum.
1	13	17.33	17.33
2	16	21.33	38.67
3	22	29.33	68.00
4	19	25.33	93.33
5	5	6.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 22.** El docente identifica elementos y acciones que deben mejorarse en torno a las alternativas de solución planteadas con anterioridad.



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

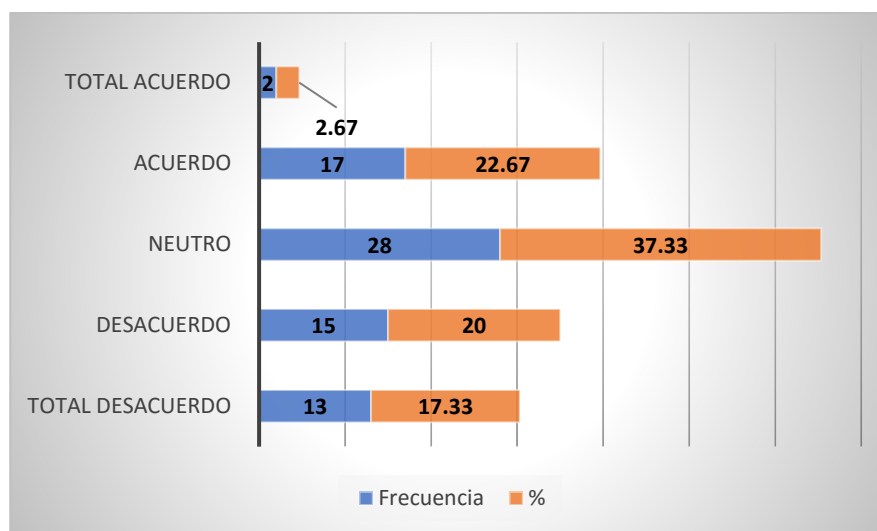
En la gráfica anterior se puede observar que el 32% de los estudiantes encuestados refieren que el docente identifica elementos y acciones que deben mejorarse en torno a las alternativas de solución planteadas con anterioridad; mientras que el 38,66% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 33.** El docente evalúa los resultados finales de la decisión tomada

CLI5	Freq.	Percent	Cum.
1	13	17.33	17.33
2	15	20.00	37.33
3	28	37.33	74.67
4	17	22.67	97.33
5	2	2.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 23.** El docente evalúa los resultados finales de la decisión tomada



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 25,34% de los estudiantes encuestados refieren que el docente evalúa los resultados finales de la decisión tomada; mientras que el 37,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

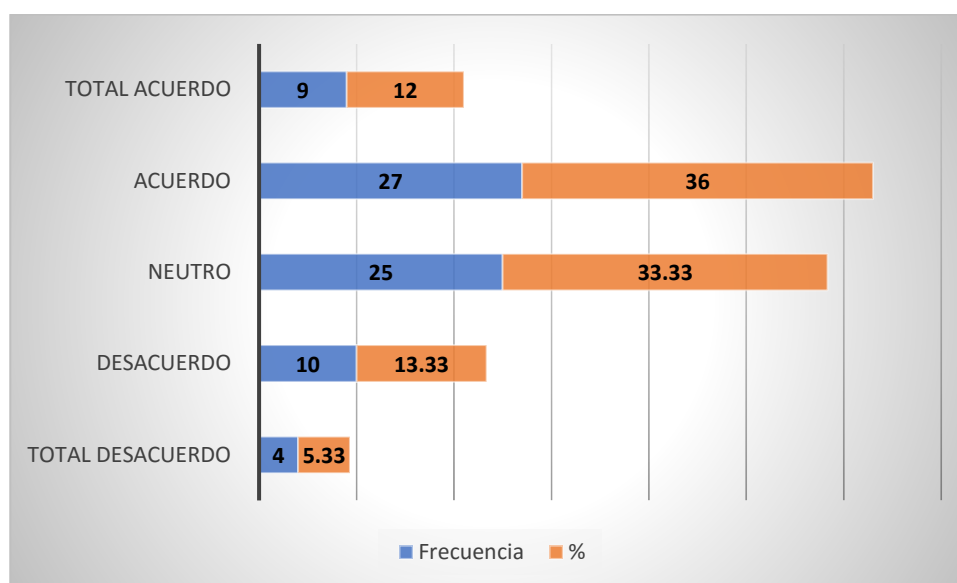
#### 4.2.2 Resultados de la Competencia Laboral Personal

**Tabla 34.** El docente brinda un espacio pertinente para la construcción del proyecto de vida de sus alumnos

CLP1	Freq.	Percent	Cum.
1	4	5.33	5.33
2	10	13.33	18.67
3	25	33.33	52.00
4	27	36.00	88.00
5	9	12.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 24.** El docente brinda un espacio pertinente para la construcción del proyecto de vida de sus alumnos



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

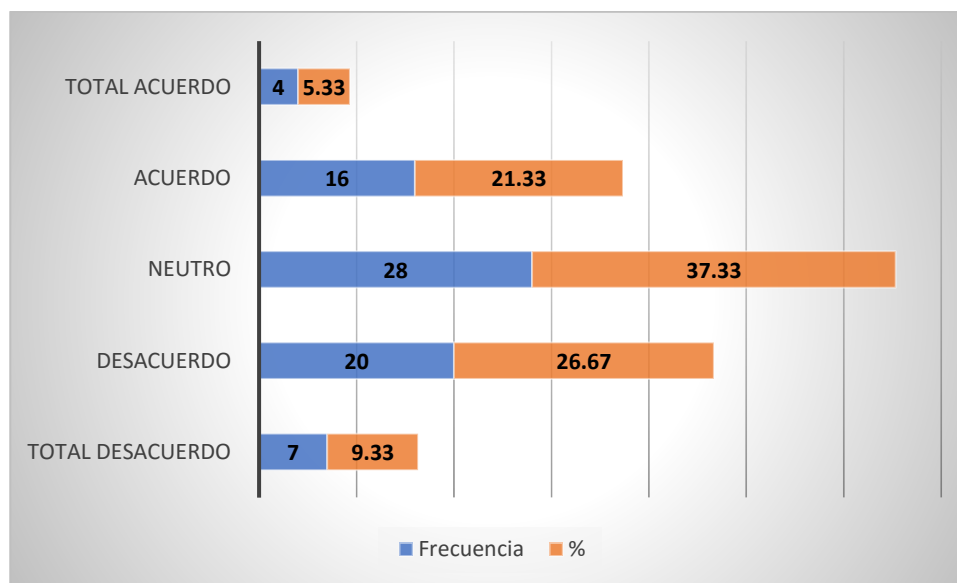
En la gráfica anterior se puede observar que el 48% de los estudiantes encuestados refieren que el docente brinda un espacio pertinente para la construcción del proyecto de vida de sus alumnos; mientras que el 18,66% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 35.** El docente incentivo a los alumnos en la construcción de sus proyectos de vida.

CLP2	Freq.	Percent	Cum.
1	7	9.33	9.33
2	20	26.67	36.00
3	28	37.33	73.33
4	16	21.33	94.67
5	4	5.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 25.** El docente incentivo a los alumnos en la construcción de sus proyectos de vida.



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 26,66% de los estudiantes encuestados refieren que el docente incentivo a los alumnos en la construcción de sus proyectos de vida; mientras que el 36% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

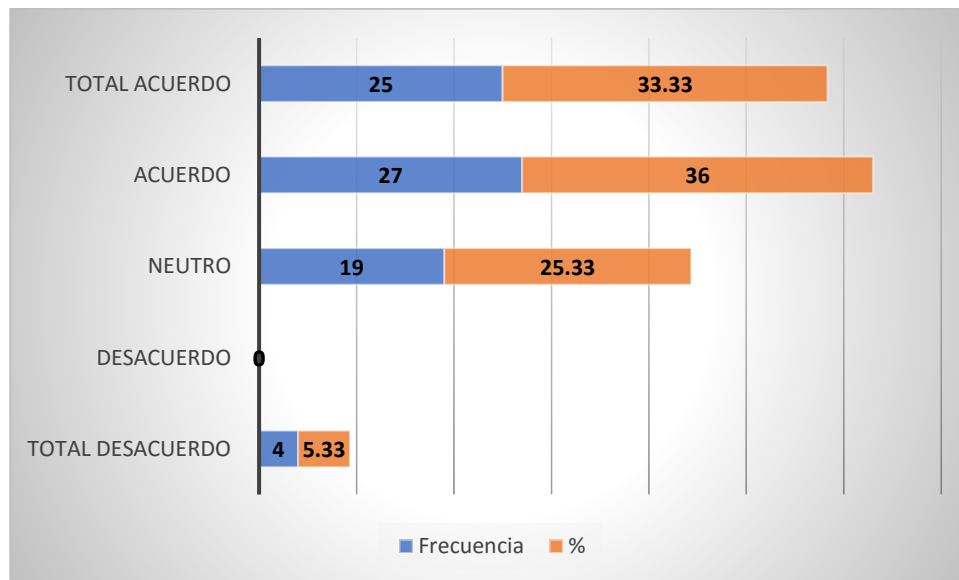


**Tabla 36.** El docente permite a los alumnos retroalimentar y reestructurar constantemente su proyecto de vida

CLP3	Freq.	Percent	Cum.
1	4	5.33	5.33
3	19	25.33	30.67
4	27	36.00	66.67
5	25	33.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 26.** El docente permite a los alumnos retroalimentar y reestructurar constantemente su proyecto de vida



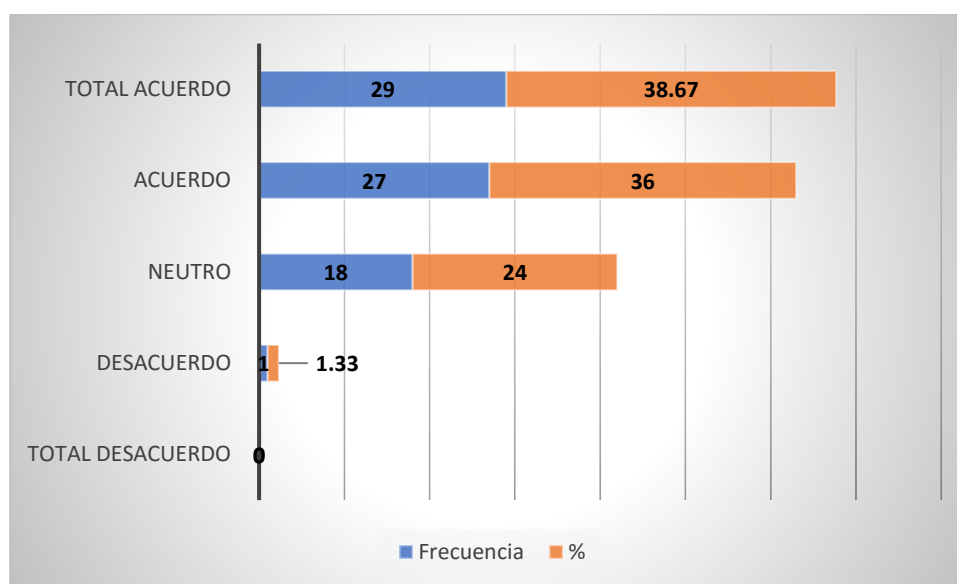
**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 69,33% de los estudiantes encuestados refieren que el docente permite a los alumnos retroalimentar y reestructurar constantemente su proyecto de vida; mientras que el 5,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 37.** El docente define planes de mejoramiento personal

CLP4	Freq.	Percent	Cum.
2	1	1.33	1.33
3	18	24.00	25.33
4	27	36.00	61.33
5	29	38.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 27.** El docente define planes de mejoramiento personal

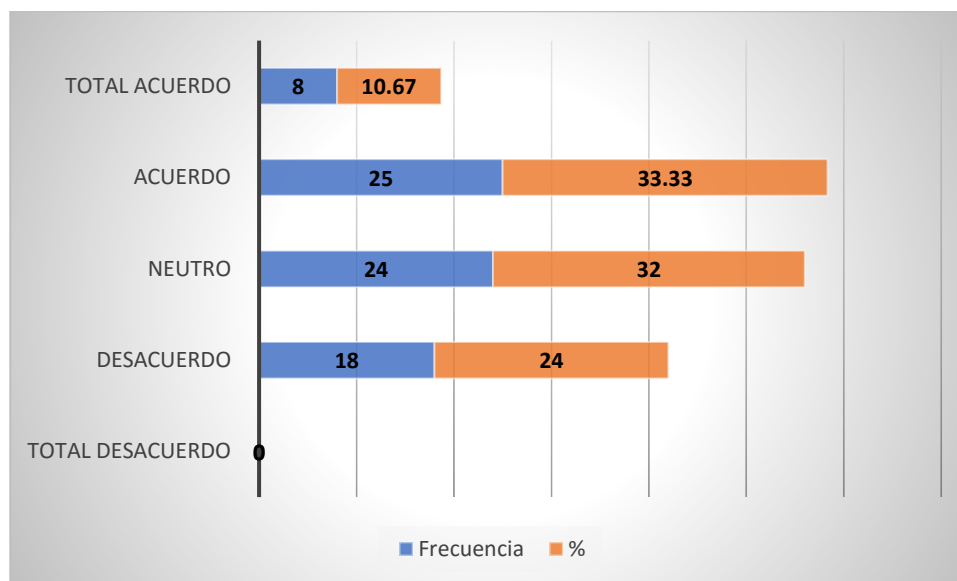
**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 74,67% de los estudiantes encuestados refieren que el docente define planes de mejoramiento personal; mientras que el 1,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 38.** El docente verifica los avances en el proyecto de vida de sus estudiantes

CLP5	Freq.	Percent	Cum.
2	18	24.00	24.00
3	24	32.00	56.00
4	25	33.33	89.33
5	8	10.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 28.** El docente verifica los avances en el proyecto de vida de sus estudiantes

**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 48% de los estudiantes encuestados refieren que el docente verifica los avances en el proyecto de vida de sus estudiantes; mientras que el 24% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

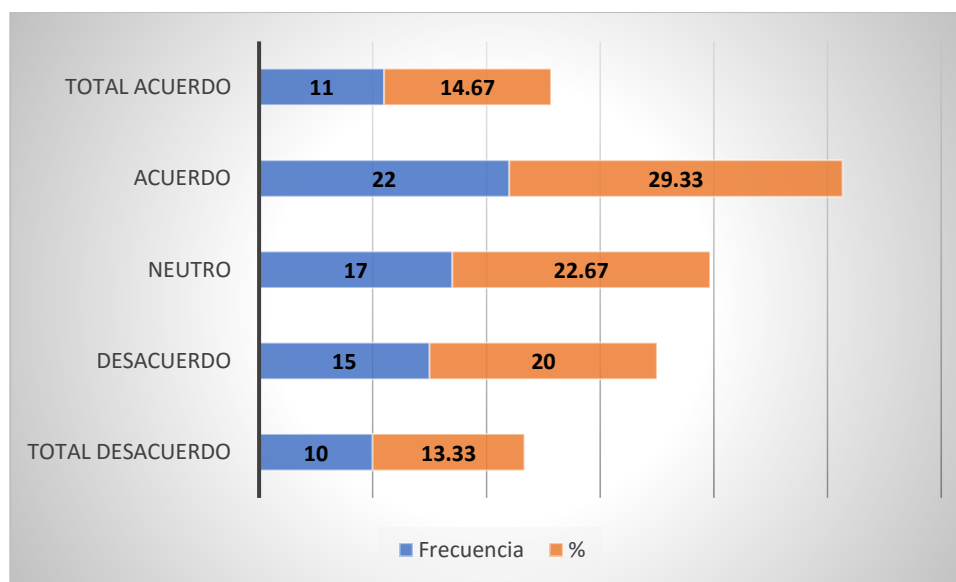
#### 4.2.4 Resultados de la Competencia Laboral Organizacional

**Tabla 39.** El docente es organizado en los conceptos, datos o aprendizajes que enseña a sus estudiantes.

CL01	Freq.	Percent	Cum.
1	10	13.33	13.33
2	15	20.00	33.33
3	17	22.67	56.00
4	22	29.33	85.33
5	11	14.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 29.** El docente es organizado en los conceptos, datos o aprendizajes que enseña a sus estudiantes.



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

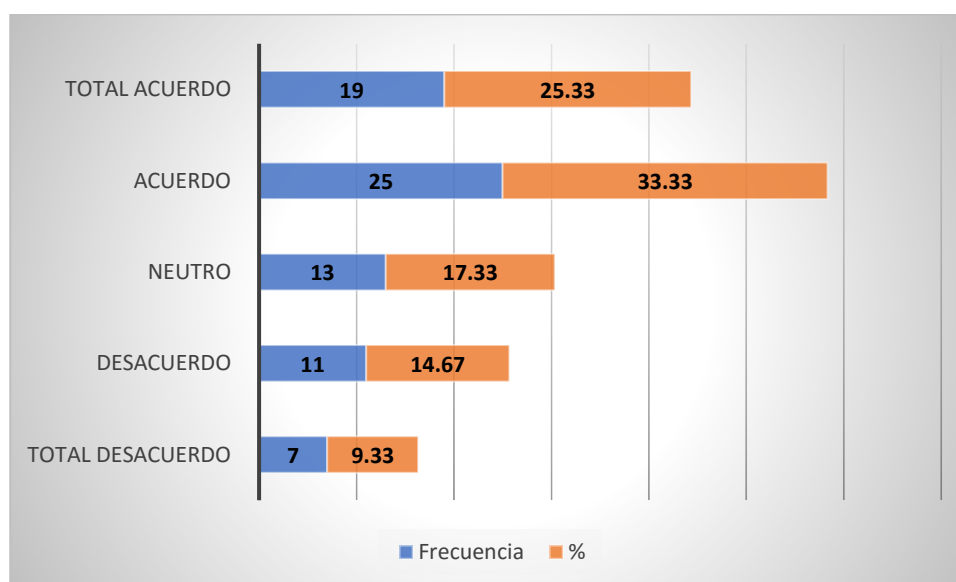
En la gráfica anterior se puede observar que el 44% de los estudiantes encuestados refieren que el docente es organizado en los conceptos, datos o aprendizajes que enseña a sus estudiantes; mientras que el 33,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 40.** El docente identifica las necesidades de sus estudiantes y replantea las clases para adaptarse a ellas

CLO2	Freq.	Percent	Cum.
1	7	9.33	9.33
2	11	14.67	24.00
3	13	17.33	41.33
4	25	33.33	74.67
5	19	25.33	100.00
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 3029.** El docente identifica las necesidades de sus estudiantes y replantea las clases para adaptarse a ellas



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

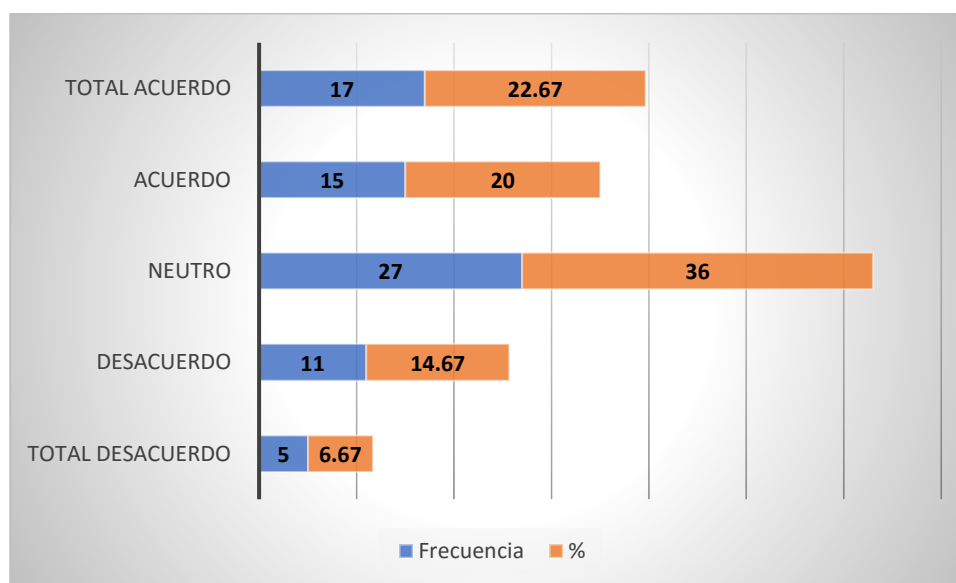
En la gráfica anterior se puede observar que el 58.66% de los estudiantes encuestados refieren que el docente identifica las necesidades de sus estudiantes y replantea las clases para adaptarse a ellas; mientras que el 24% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 41.** El docente tiene en cuenta las necesidades expresadas por sus estudiantes y los orienta y apoya para que puedan satisfacerse

CLO3	Freq.	Percent	Cum.
1	5	6.67	6.67
2	11	14.67	21.33
3	27	36.00	57.33
4	15	20.00	77.33
5	17	22.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 31.** El docente tiene en cuenta las necesidades expresadas por sus estudiantes y los orienta y apoya para que puedan satisfacerse



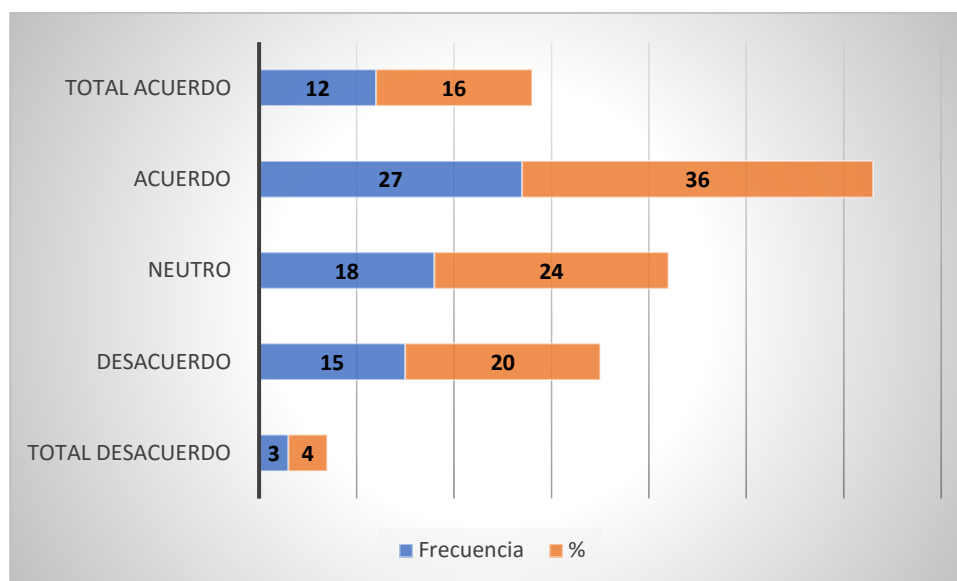
**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 42,67% de los estudiantes encuestados refieren que el docente tiene en cuenta las necesidades expresadas por sus estudiantes y los orienta y apoya para que puedan satisfacerse; mientras que el 21,34% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 42.** El docente establece acuerdos para atender las solicitudes de sus estudiantes

CLO4	Freq.	Percent	Cum.
1	3	4.00	4.00
2	15	20.00	24.00
3	18	24.00	48.00
4	27	36.00	84.00
5	12	16.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 30.** El docente establece acuerdos para atender las solicitudes de sus estudiantes

**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

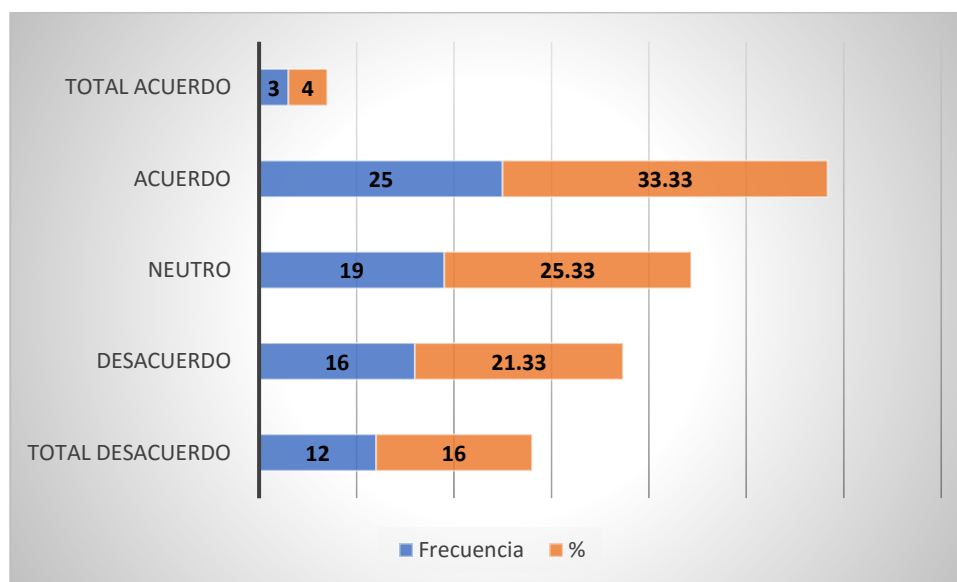
En la gráfica anterior se puede observar que el 52% de los estudiantes encuestados refieren que el docente establece acuerdos para atender las solicitudes de sus estudiantes; mientras que el 24% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 393.** El docente obtiene información de distintas fuentes para responder a las necesidades que se presentan en el aula de clase

CLO5	Freq.	Percent	Cum.
1	12	16.00	16.00
2	16	21.33	37.33
3	19	25.33	62.67
4	25	33.33	96.00
5	3	4.00	100.00
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 313.** El docente obtiene información de distintas fuentes para responder a las necesidades que se presentan en el aula de clase



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 37,33% de los estudiantes encuestados refieren que el docente obtiene información de distintas fuentes para responder a las necesidades que se presentan en el aula de clase; mientras que el otro 37,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.



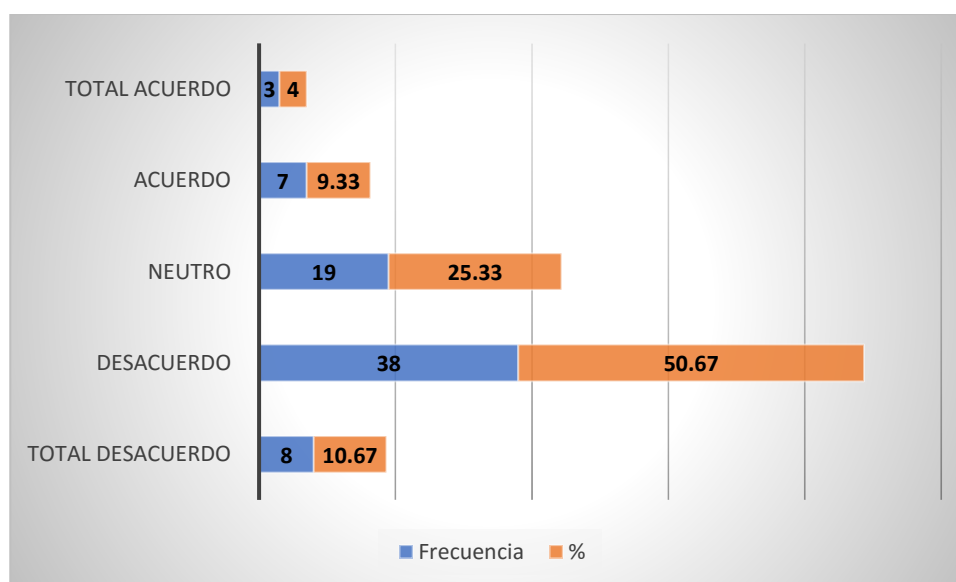
#### 4.2.6 Resultados de la Competencia Laboral de Emprendimiento

**Tabla 44.** El docente proyecta en sus clases unidades de negocios dirigidas a acciones específicas que amplíen los conocimientos de sus estudiantes respecto a esta área

CLE1	Freq.	Percent	Cum.
1	8	10.67	10.67
2	38	50.67	61.33
3	19	25.33	86.67
4	7	9.33	96.00
5	3	4.00	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 34.** El docente proyecta en sus clases unidades de negocios dirigidas a acciones específicas que amplíen los conocimientos de sus estudiantes respecto a esta área



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

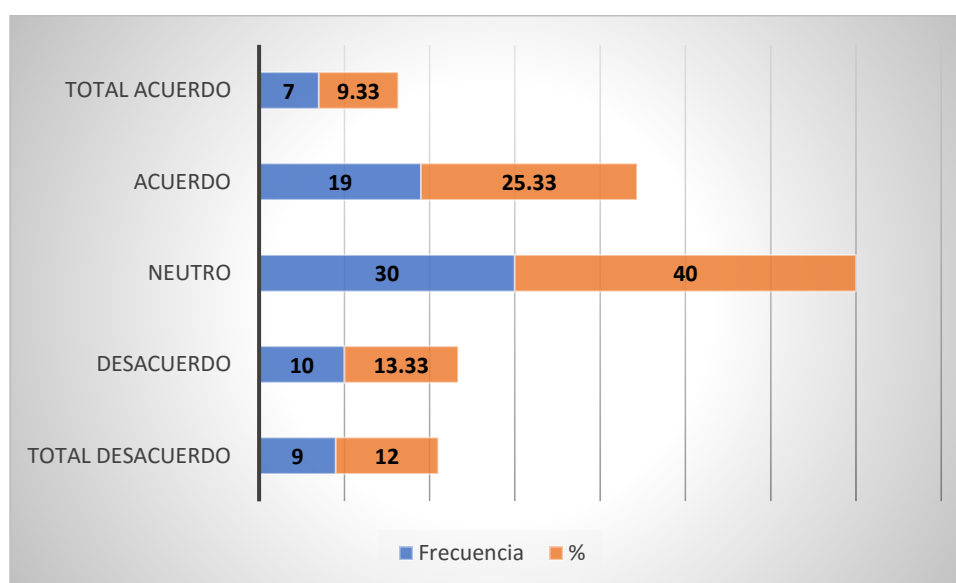
En la gráfica anterior se puede observar que el 13,33% de los estudiantes encuestados refieren que el docente proyecta en sus clases unidades de negocios dirigidas a acciones específicas que amplíen los conocimientos de sus estudiantes respecto a esta área; mientras que el otro 61,34% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 40.** El docente identifica las principales características de empresas exitosas y las da a conocer a sus estudiantes para ampliar sus exceptivas

CLE2	Freq.	Percent	Cum.
1	9	12.00	12.00
2	10	13.33	25.33
3	30	40.00	65.33
4	19	25.33	90.67
5	7	9.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 32.** El docente identifica las principales características de empresas exitosas y las da a conocer a sus estudiantes para ampliar sus exceptivas



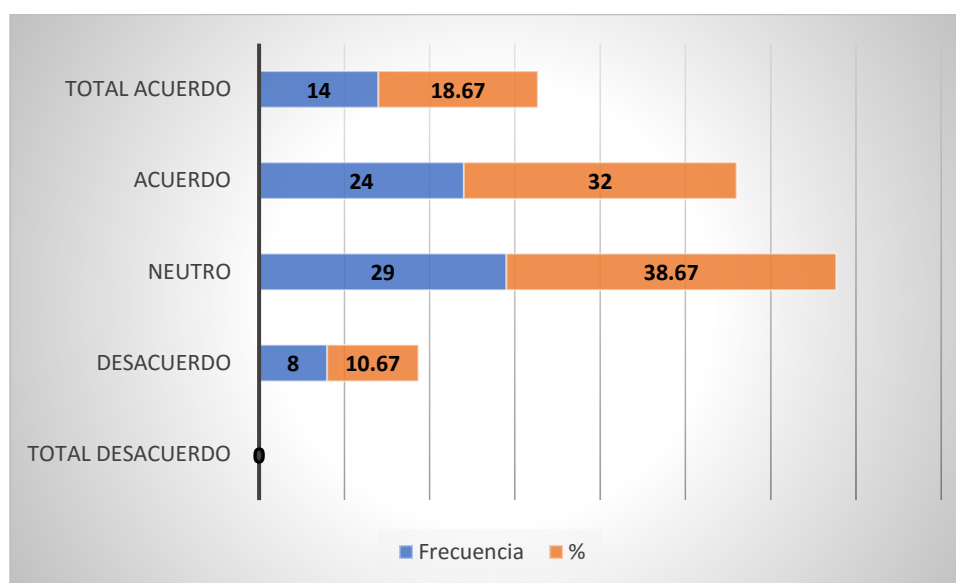
**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 34,66% de los estudiantes encuestados refieren que el docente identifica las principales características de empresas exitosas y las da a conocer a sus estudiantes para ampliar sus exceptivas; mientras que el otro 25,33% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 41.** El docente imparte conocimientos básicos de mercadeo

CLE3	Freq.	Percent	Cum.
2	8	10.67	10.67
3	29	38.67	49.33
4	24	32.00	81.33
5	14	18.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 33.** El docente imparte conocimientos básicos de mercadeo

**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

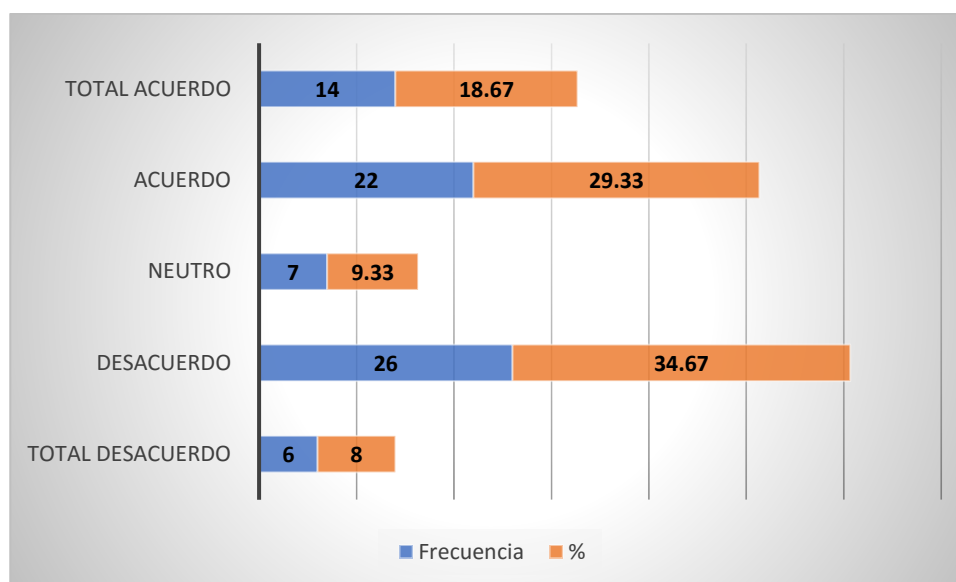
En la gráfica anterior se puede observar que el 50,67% de los estudiantes encuestados refieren que el docente imparte conocimientos básicos de mercadeo; mientras que el otro 10,67% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 47.** El docente promueve la imaginación de sus estudiantes a través de la creación de nuevos productos, ideas, empresas, entre otras.

CLE4	Freq.	Percent	Cum.
1	6	8.00	8.00
2	26	34.67	42.67
3	7	9.33	52.00
4	22	29.33	81.33
5	14	18.67	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 34.** El docente promueve la imaginación de sus estudiantes a través de la creación de nuevos productos, ideas, empresas, entre otras.



**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

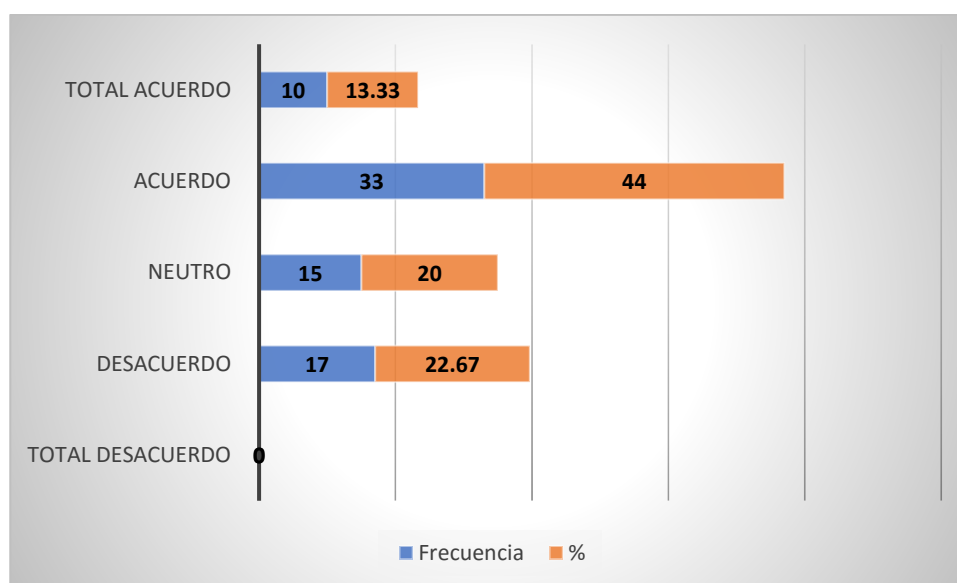
En la gráfica anterior se puede observar que el 48% de los estudiantes encuestados refieren que el docente promueve la imaginación de sus estudiantes a través de la creación de nuevos productos, ideas, empresas, entre otras.; mientras que el otro 42,67% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

**Tabla 48.** El docente ofrece conceptos técnicos específicos que incentiven el emprendimiento en los alumnos

CLE5	Freq.	Percent	Cum.
2	17	22.67	22.67
3	15	20.00	42.67
4	33	44.00	86.67
5	10	13.33	100.00
Total	75	100.00	

**Fuente.** Datos procesados por el Autor en el Programa Stata®

**Gráfica 35.** El docente ofrece conceptos técnicos específicos que incentiven el emprendimiento en los alumnos

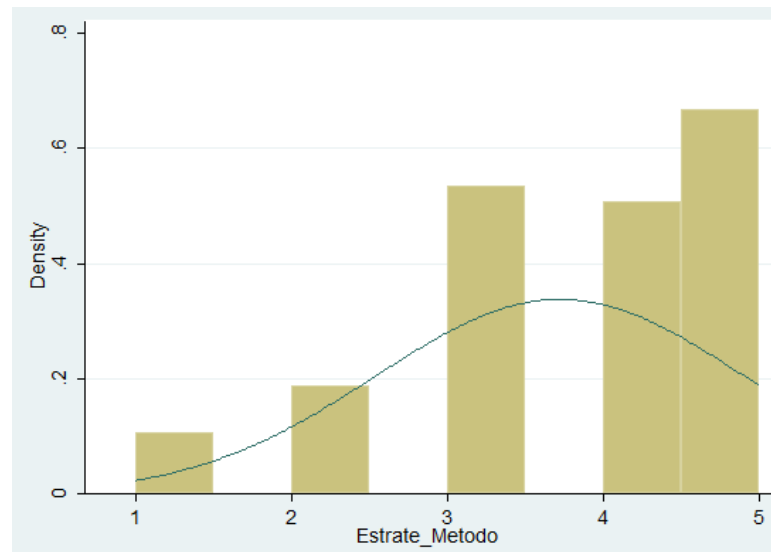


**Fuente:** Datos Procesados por el Autor de las Listas de Chequeo en Estudiantes

En la gráfica anterior se puede observar que el 57,33% de los estudiantes encuestados refieren que el docente ofrece conceptos técnicos específicos que incentiven el emprendimiento en los alumnos; mientras que el otro 22,67% indican que esta estrategia metodológica no es usada por los docentes dentro del aula de clase.

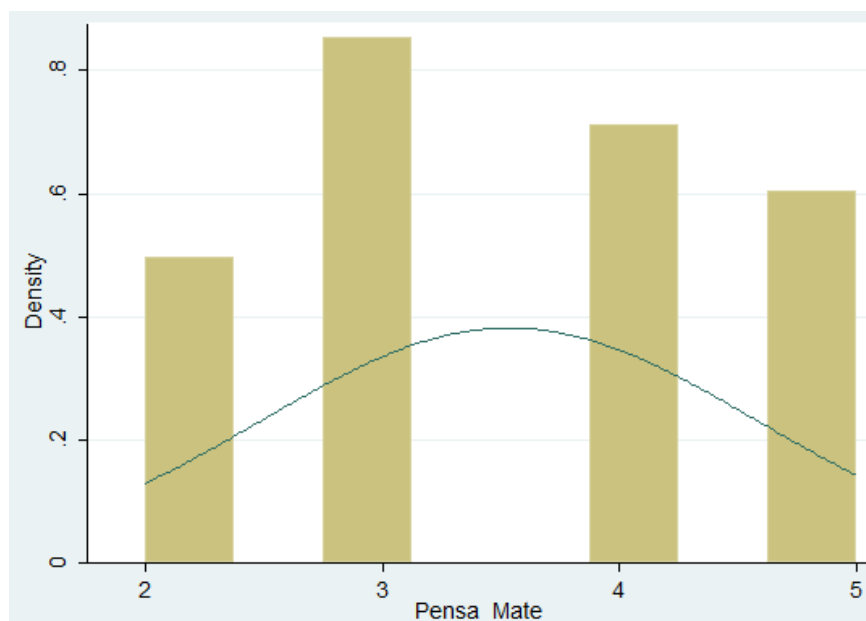
### 4.3 Correlación y Prueba de Hipótesis

**Figura 2.** Variable Estrategias Metodológicas



**Fuente:** Datos procesados por el autor de Stata® versión 11.1

**Figura 3.** Variable Competencias Laborales



**Fuente:** Datos procesados por el autor de Stata® versión 11.1

### 4.3.1 Hipótesis General

**Tabla 42. Valores de la Correlación Rho de Spearman**

Rangos de Correlación de Coeficientes	Grado de Correlación
0,80-1,00	Correlación muy fuerte positiva
0,60- 0,79	Correlación fuerte positiva
0,40-0,59	Correlación moderada positiva
0,20-0,39	Correlación débil positiva
0,00-0,19	Correlación muy débil positiva
0,00-(-0,19)	Correlación muy débil negativa
(-0,20)-(-0,39)	Correlación débil negativa
(-0,40)-(-0,59)	Correlación moderada negativa
(-0,60)- (-0,79)	Correlación fuerte negativa
(-0,80)-(-1,00)	Correlación muy fuerte negativa

**Fuente:** (Taype, 2015)

**H<sub>0</sub>:** NO Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**Tabla 43.** Correlación de la Variable Estrategia Metodológica y el Desarrollo de las Competencias Laborales

```
. pwcorr comp_laboral estrate_meto,sig
```

	Comp_l~1	estrat~o
Comp_laboral	1.0000	
estrate_meto	0.6650	1.0000
	0.0000	

Grado de Correlación

Significación Estadística

**Fuente:** Datos procesados por el autor de Stata® versión 11.1

De los resultados que se muestran en la tabla 60, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho=0,665$  significa que existe una fuerte correlación positiva entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05 (P=0,000)$ ; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia se posee evidencia estadística que señala que existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

#### 4.3.2 Hipótesis Específica Uno

**H<sub>0</sub>**: NO Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de ensayo y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de ensayo y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**Tabla 44.** Correlación de las Variables Estrategias de Ensayo y el Desarrollo de las Competencias Laborales

<b>pwcorr ensayo6 c1o2,sig</b>		
	ensayo6	c1o2
ensayo6	1.0000	
c1o2	0.2668	1.0000
	0.0207	

Grado de Correlación

Significación Estadística

**Fuente:** Datos procesados por el autor de Stata® versión 11.1



De los resultados que se muestran en la tabla 61, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho=0,2668$  significa que existe una débil correlación positiva entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$  ( $P=0,0207$ ); por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia se posee evidencia estadística que señala que existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de ensayo y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

#### 4.3.3 Hipótesis Específica Dos

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de elaboración y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de elaboración y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**Tabla 45.** Correlación de las Variables Estrategias de Elaboración y el Desarrollo de las Competencias Laborales

pwcorr elaboraci1 c1t1, sig		
	elabor~1	c1t1
elaboraci1	1.0000	
c1t1	0.4764 0.0000	1.0000

Grado de Correlación

Significación Estadística

**Fuente:** Datos procesados por el autor de Stata® versión 11.1

De los resultados que se muestran en la tabla 62, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho=0,4764$  significa que existe una moderada correlación positiva entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$  ( $P=0,000$ ); por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia se posee evidencia estadística que señala que existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de elaboración y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

#### 4.3.14 Hipótesis Específica Tres

**H<sub>0</sub>**: No Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas organizacionales y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas organizacionales y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

**Tabla 46.** Correlación de las Variables Estrategias Organizacionales y el Desarrollo de las Competencias Laborales

```
. pwcorr organizacion1 clp1, sig
```

	organi~1	clp1
organizaci~1	1.0000	
clp1	0.5635	1.0000
	0.0000	

Grado de Correlación

Significación Estadística

**Fuente:** Datos procesados por el autor de Stata® versión 11.1

De los resultados que se muestran en la tabla 63, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho=0,5636$  significa que existe una moderada correlación positiva entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$  ( $P=0,0000$ ); por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia se posee evidencia estadística que señala que existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas organizacionales y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.

## 5. Discusión y Análisis de los Resultados

En este apartado se presentan los principales hallazgos de este estudio como resultado de la interpretación de la información encontrada con relación a cada una de las hipótesis propuestas. Todos los resultados de este trabajo apuntan a una relación positiva entre el uso de estrategias metodológicas y las dimensiones de las competencias laborales. Como producto del análisis de resultados de la información generada por esta investigación se encontró lo siguiente.

Las estrategias metodológicas están relacionadas en forma positiva con las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis. En un 66,5 % como lo indica el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,665, representando ésta una alta relación entre las variables y siendo significativo con un valor  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ). Lo anterior justifica el hecho de relacionar el uso de estrategias metodológicas en cuanto a la atracción o inducción y apropiación de los temas, el acceso, el uso y la apropiación de las competencias laborales para beneficio del aprendizaje con el desarrollo para crear conocimiento, solucionar problemas, comunicar ; conseguir habilidades para recordar, comprender, aplicar, analizar, aprender con videos y ejemplos; desarrollar actitudes para trabajar en equipo, relaciones interpersonales, responsabilidad, autonomía ,gestión del tiempo, motivación, respetar opiniones, cooperar, socializar lo cual justifica Michael Brennan (2004) quien define a las estrategias metodológicas como “cualquier posible combinación de un amplio abanico de medios para el aprendizaje diseñados con objeto adquirir competencias laborales”.

Tal como lo define Marelli (2000), La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus

metas y objetivos; mientras que Marín (2002), refiere que las competencias como un recurso del sujeto para el logro de sus proyectos de vida, más allá de una exigencia externa inmediata. Así mismo, la competencia es un “saber hacer” en un contexto determinado, es saber qué tan capaz y hábil una persona es para realizar una tarea. Adicionalmente, las competencias se caracterizan por: ser características personales medibles y observables, están asociadas a desempeños superiores y sobresalientes, están relacionadas con las misiones y objetivos estratégicos de las organizaciones, tienen sentido en contextos particulares.

Por su parte las estrategias metodológicas de ensayo están relacionadas en forma positiva con el desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis. En un 26,6 % como lo indica el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,2668, representando ésta una moderada relación entre las variables y siendo significativo con un valor  $p=0,0207$  ( $p < 0,05$ ). Esto se justifica y se corrobora con los resultados obtenidos por Nisbet Schuckermith (1987), estas estrategias son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender. La aproximación de los estilos de enseñanza al estilo de aprendizaje requiere como señala Bernal (1990) que los profesores comprendan la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos de las competencias laborales.

Incluso Becker (1964), expone que el conocimiento de las estrategias de ensayo empleadas y la medida en que favorecen el rendimiento de las diferentes disciplinas permitirá también el entendimiento de las estrategias en aquellos sujetos que no las desarrollen o que no las aplican de forma efectiva, mejorando así sus posibilidades de trabajo y estudio. Pero es de gran importancia que los educadores y educadoras tengan presente que

ellos son los responsables de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, dinamizando la actividad de los y las estudiantes, los padres, las madres y los miembros de la comunidad.

Mientras que las estrategias metodológicas de elaboración están relacionadas en forma positiva con el desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis. En un 47,6 % como lo indica el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,4764, representando ésta una moderada relación entre las variables y siendo significativo con un valor  $p=0,0000$  ( $p < 0,05$ ). Por lo que puede ser avalado directamente por Cano (1997), donde refiere que el desarrollo de estrategias de elaboración tiene mayor incidencia en el desarrollo personal y social, dado que es la forma de asumir la libertad o capacidad de decisión del hombre. Por lo tanto, más allá de los contenidos del aprendizaje, de las habilidades del pensamiento, de la utilidad del saber y de las metodologías y estrategias, es la autonomía personal el elemento concreto que permite la dinamización de los propósitos del proyecto educativo.

Así mismo Corcino (2013), indica que la implementación de un modelo estratégico de elaboración implica un cambio en el tipo de docencia y obviamente el perfil académico y ético que se busca obtener del estudiante. La formación de docentes investigadores se constituye en una prioridad para poder implementar los nuevos procesos pedagógicos, puesto que la investigación se constituye en el eje de la didáctica, del currículo y de los tipos de aprendizaje que se promueven, como también de la evaluación de la formación y de la institución, entre otros componentes del modelo pedagógico.

Lo primero que se debe decir frente a los resultados, es que los mismos evidencian que a la hora de querer desarrollar competencias laborales se debe implementar en el aula de clase

una serie de metodologías de enseñanza de tipo activas y/o participativas, como es el caso de la formulación de proyectos de investigación e innovación, organización y desarrollo de eventos y ferias empresariales, el uso de portafolio y simuladores y herramientas informáticas.

Aspecto que no es usual en las aulas de clase, pues en el contexto escolar prevalece una modalidad de enseñanza basada en la comunicación verbal, estructurada en clases colectivas, con actividades pensadas por el docente en donde se privilegia la secuencia: explicación - ejercitación-evaluación. Los objetivos se orientan a la comprensión de conceptos y el afianzamiento de operaciones y procedimientos y no privilegian la aplicación de los mismos en situaciones contextualizadas.

En este sentido la investigación demuestra que todas aquellas actividades de aplicación del conocimiento a situaciones nuevas son valiosas, ya que permiten estructurar ideas, conocer la realidad y obrar en consecuencia. Posibilitan incrementar la capacidad de abstracción, de aplicación de leyes y también la ejercitación de técnicas adecuadas.

Así mismo las estrategias metodológicas organizacionales están relacionadas en forma positiva con el desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis. En un 56,3 % como lo indica el coeficiente de correlación de Rho Spearman=0,5635, representando ésta una moderada relación entre las variables y siendo significativo con un valor  $p=0,0000$  ( $p < 0,05$ ). Las estrategias metodológicas organizacionales que favorecen el desarrollo de competencias laborales (Colombia Aprende, 2008) se vinculan con aquellas que proponen la superación de obstáculos, tales como proyectos, estudios de casos, simulaciones y problemas. Los obstáculos activan conocimientos, además de requerir tanto experiencias previas como el análisis y reflexión para superarlos. Esta modalidad de enseñanza demanda, además, un

cambio en el docente que supone que éste realice un duelo de tipo epistemológico (Perrenoud, 2000): Debe renunciar a querer dominar la organización de los conocimientos en la cabeza de sus alumnos. La organización del conocimiento, cuando se enseñan competencias, viene dada en la misma situación o problema y no en el discurso docente (Crévola, 2006).

Las competencias remiten a un saber en acción. Se puede decir que un sujeto es competente cuando sabe hacer su trabajo con precisión y autonomía, domina las situaciones cotidianas y frente a situaciones inciertas, puede resolverlas poniendo en juego sus propios recursos (saberes, experiencias, capacidades). Un sujeto competente, además, debe querer resolver las situaciones.

Si se pudiera trazar una secuencia de pasos que realiza un sujeto competente, se observaría que pone en juego determinadas y complejas capacidades: diagnostica, predice consecuencias, planifica acciones teniendo en cuenta el contexto y los recursos, actúa y evalúa. Este proceso implica tanto la capacidad de abstraer una realidad como la capacidad de representarse una realidad futura. Más que saber sobre el asunto supone tomar decisiones a partir del saber que se posee.

Sin embargo, aun activando todas las posibilidades, hay limitaciones en la enseñanza de competencias en el ámbito escolar. Las competencias se desarrollan fundamentalmente en situaciones abiertas de la vida y el trabajo, la escuela puede enseñar capacidades que permiten y facilitan el desarrollo de competencias. Por ello es fundamental que la formación para el trabajo incluya prácticas en situación laboral y que la alternancia entre aprendizaje escolar y práctica en situaciones reales promueva la integración de los saberes y la reflexión sobre la práctica.



### **Conclusiones**

- 1.** En cuanto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación  $\rho = 0,6650$  con un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), determina una correlación buena y permite afirmar que existe relación positiva y significativa entre el uso de estrategias metodológicas y el desarrollo de

las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis.

2. En cuanto a la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación  $\rho = 0,2668$  con un valor  $p = 0,0207$  ( $p < 0,05$ ), determina una correlación buena y permite afirmar que existe relación positiva y significativa entre el uso de estrategias metodológicas de ensayo y las competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 en el Colegio José Celestino Mutis.

3. En cuanto a la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación  $\rho = 0,4764$  con un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), determina una correlación buena y permite afirmar que existe relación positiva y significativa entre el uso de estrategias metodológicas de elaboración y el desarrollo de competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis.

4. En cuanto a la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación  $\rho = 0,5636$  con un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), determina una correlación buena y permite afirmar que existe relación positiva moderada y significativa entre el uso de estrategias metodológicas organizacionales y el desarrollo de competencias laborales en los estudiantes del grado 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis.

5. Pero, aun así, llegarles a los estudiantes puede resultar complicado por lo que se sugiere crear actividades dinámicas de forma lógica y secuencial, pasar de lo más fácil a lo más difícil, exponiendo conocimientos que puedan presentarse con mayor frecuencia en la cotidianidad, jerarquizando y uniendo aprendizajes anteriores con algunos nuevos que sean complementarios.

6. Existe un paradigma sobre evaluación en el proceso educativo debido a la necesidad de alcanzar altos niveles de calidad y competitividad de los estudiantes en un mundo globalizado. Por tanto, la acción evaluativa no se considera como un proceso aislado y

---

externo, sino un proceso continuo, personalizado, permanente, integral y globalizado, que debe ser un instrumento de acción pedagógica que permita comprobar si se han alcanzado los objetivos y competencias básicas: saber ser, saber hacer, aprender a conocer y aprender a convivir juntos.

7. En el caso particular de la educación, el destinatario principal son los educandos y su grado de satisfacción depende del enfoque del proceso educativo y de cómo este atiende a los intereses, necesidades y expectativas de cada estudiante, con el fin de contribuir en su autorrealización y en su propio desarrollo. En ese sentido, Gento Palacios (2002) define la satisfacción de los alumnos como “la apreciación favorable que hacen los estudiantes de los resultados y experiencias asociadas con su educación, en función de la atención a sus propias necesidades y al logro de sus expectativas”.

## Recomendaciones

1. A partir de los resultados de este trabajo es necesario implementar y formular un programa de formación de competencias laborales generales para estudiantes de 11 grado del Colegio José celestino Mutis, el cual incluya las metodologías de ensayo, elaboración y organizacionales en todo el contexto dentro del aula de clase.
2. Luego de la aplicación e implementación de la propuesta metodológica del desarrollo de competencias laborales generales (Ver Anexos), se debe hacer hincapié en la responsabilidad que tiene el docente en generar acciones de enseñanza significativas para sus estudiantes, apoyadas en la investigación e innovación de sus prácticas pedagógicas, pues bien el aula de clase en la actualidad es un escenario activo en donde los estudiantes son sujetos con necesidades particulares que deben ser motivadas.
3. Se debe agregar que dada la población objetivo y sus características sociales, culturales y demográficas, es importante sensibilizar a toda la comunidad educativa: padres de familia, docentes, comunidad, directivos y estudiantes; sobre el hecho de que la educación es un necesidad y prioridad para los jóvenes y para las futuras generaciones, de esta manera mejorará la motivación de los estudiantes por las acciones y actividades de enseñanza y aprendizaje que se vivencian en el aula de clase.
4. Así mismo, La Institución Educativa requiere plantear desde su cronograma anual actividades que potencialicen las competencias laborales generales, no sólo para estudiantes sino para la comunidad en general, para que así logren adquirir y transmitir conocimiento.

También es preciso mencionar que se debe implementar en la didáctica de enseñanza métodos para la búsqueda, organización, almacenamiento y recuperación de información, las clases no pueden ser magistrales, donde el estudiante es un sujeto pasivo y receptor de la información, sino por el

---

contrario se dé la participación para que él sea constructor de su conocimiento y actúe con criticidad en todos los ambientes que se desarrolla.

5. Las anteriores acciones deben estar reflejadas también en una reestructuración y revisión cuidadosa del plan de estudio de la institución educativa, sobre todo en aquellas que estén enfocados en la media vocacional, ya que el tiempo y la temática no permiten abrir los espacios que favorezca la discusión, la retroalimentación y se verifique el nivel de apropiación del aprendizaje. A su vez, se requiere un espacio para que los jóvenes expongan sus inquietudes en cuanto al desarrollo de las diferentes actividades.

6. Esta investigación permitió también evidenciar que sería muy conveniente el estar cambiando de ambientes de aprendizaje, ya que este es muy positivo para el estudiante, pues permite la generación de conocimiento, los chicos se motivan a aprender en forma individual o colectiva, desarrollan habilidades del trabajo cooperativo y se mantienen más atentos al propósito planificado por el maestro.

7. Además, en el aula de clase se debe promover ambientes de escucha donde se evidencie el respeto por la palabra del otro y así se promueva la participación de todos, donde cada estudiante actúa con libertad y confianza sin temor a ser ridiculizado sino por el contrario donde se favorezca su propósito comunicativo. Se sugiere también crear pequeñas rutinas donde el estudiante afiance sus competencias laborales generales, a través de visitas a corporaciones o empresas.

## Bibliografía

- Abbagnano, N., & Visalberghi, A. (1992). *Historia de la Pedagogía*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Acevedo, M. C., Gutiérrez, I. C., Maya, J. J., González, M. N., & Mejía, T. B. (2007). *Capital Humano: Una Mirada Desde la Educación y la Experiencia Laboral*. Medellín : Universidad EAFIT.
- Asociación Madrileña de Educadores . (2005). LOS MODELOS PEDAGÓGICOS DE LA EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA. WAECE. Obtenido de [http://www.waece.org/web\\_nuevo\\_concepto/5.htm](http://www.waece.org/web_nuevo_concepto/5.htm)
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York : Columbia University Press.
- Cámara de Comercio de Bucaramanga . (2017). *Factor de innovación y desarrollo. Patentes de innovación en Colombia-, Informe de competitividad, N°9*. Bucaramanga : Observatorio de la Competitividad. Obtenido de [www.compitem360.com](http://www.compitem360.com)
- CAPLAB. (Enero de 2004). *La Formación por Competencias Laborales*. (A. Ludeña, Ed.) Recuperado el 02 de Junio de 2017, de Guía Técnico Pedagógica para Docentes de Formación Profesional: <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
- Colombia Aprende. (2008). Educación Secundaria.
- Corcino, M. (21 de Mayo de 2013). *Habilidades y Destreza en una Persona*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de Habilidades y Destreza personal: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>
- Díaz, A. A. (2000). *La estrategia de México para la formación y capacitación basada en competencia laboral*. México.

Ducci, M. A. (2001). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. México .

Ejercito Nacional. (s.f). ¿Qué Se Entiende Por Núcleo Familiar? 1. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=334223>

Encolombia. (Mayo de 2014). *Clases de Competencias Laborales Generales*. Recuperado el 10 de Junio de 2017, de Educación: <https://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/temas-de-interes-educativo/clases-de-competencias-laborales-generales/>

Facultad de Educación . (2016). *Fundamentos de la Educación* . Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://educacion.uprrp.edu/fundamentos-de-la-educacion/>

Fandiño, Y., Liney Ramirez, B. R., & Sanabria., M. (1712). *Juan Jacobo Rousseau*.

Gardner, H. (1994). *Estructuras de la Mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.

Gento Palacios, S. (2002). La evaluación de la satisfacción educativa en un enfoque de calidad institucional: estimación en diversos países y en México. En S. Castillo Arredondo, *Compromisos de la evaluación educativa* (págs. 353-391). Pearson Educación.

Gil, H. (2013). Educación holística: una educación para los nuevos tiempos. *revistaesfinge.com*, Virtual

Gonzales, M. P. (06 de Junio de 2009). *Integración escolar y social. NEE (1/3) El proceso de integración escolar*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de Capítulo 9: Las necesidades educativas. Definición: <http://www.mailxmail.com/curso-integracion-escolar-social-nee-1-proceso-integracion-escolar/necesidades-educativas-definicion>

González Moena, S. (1997). *Pensamiento Complejo. En torno a Edgar Morín, América Latina y los Procesos Educativos*. . Bogotá: Mesa Redonda.Cooperativa Editorial Magisterio.

- Halim, M., & Mat, A. (2010). *Craftermakers: A Significant Study on Entrepreneurial Creativity and Competitive Advantage*.
- Jaramillo, S. G., & García, M. O. (2011). Las competencias profesionales en la Educación Superior. *Educ Med Super vol.25 no.3* , Virtual.
- Jáuregui, K. (2002). *Formación a través de la tecnología en la literatura*. IESE.
- Laurillard, D. (1993). *Rethinking University Teaching: A Framework for the Effective Use of Educational Technology*. Routledge.
- López, F. (28 de Abril de 2016). *Fabian SENA*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de La Educación : <http://fabianlopeztecnicoensistemas.blogspot.com.co/2016/04/la-educacion-la-educacion-el-proceso-de.html>
- Martínez, M. M. (s.f). *La investigación Acción en el aula*. Bogota: Universidad Simón Bolívar.
- Ministerio de Educación Nacional. (2012). *La Práctica Pedagógica como un Escenario de Aprendizaje*. **MINEDUCACIÓN**.
- Ministerio de Educación. (2007). Altablero. 1. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de Educación para todos: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-141881.html>
- Ministerio de Educación Nacional . (2007). *Necesidades Educativas Especiales*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-228163.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2007). *Investigación sobre los Saberes Pedagógicos*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-345504\\_anexo\\_13.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-345504_anexo_13.pdf)
- MINSALUD. (15 de Marzo de 2014). *Discapacidad*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de ¿Qué es discapacidad?: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>



- Morelo, C., Saíz, E., & Esteban, C. (1998). Revisión Histórica del Concepto de Inteligencia Emocional: Una Aproximación a la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología Vol. 30(1)*, 11-30.
- Morin, E. (1974). *El Paradigma Perdido. Ensayo de Bioantropología*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Ortiz, V. H., Prowesk, K. V., Rodríguez, A. F., Lesmes, C. N., & Ortiz, F. A. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales en Colombia. *psicología desde el caribe issn 0123-417X N.º 28*, 133-165.
- Pask, G. (1975). *Conversation, Cognition and Learning*. Amsterdam.
- Perkins, D. (1999). *¿Qué es la comprensión? La enseñanza para la comprensión*. Buenos Aires: Paidós.
- Piaget, J. (1972). *The Psychology of Intelligence*. Totowa: NJ: Littlefield.
- Porto, J. P. (2008). *Definicion.de*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de Qué Significa Estudiante: <http://definicion.de/estudiante/>
- Porto, J. P., & Merino, M. (2008). Definición de. 1. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de Pedagogía: <http://definicion.de/pedagogia/>
- Proclade Fundación . (2017). *Sensibilización y educación para el desarrollo*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de Tratamos de acercar a la sociedad la problemática de las comunidades y poblaciones con quienes trabajamos ..: <http://www.fundacionproclade.org/sensibilizacion-y-educacion-desarrollo>
- Quintero, F. (02 de Abril de 2011). Pymes sostienen la economía de Bucaramanga. *Portafolio*, pág. On Line.

- Real Academia Española . (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de Debilidad: <http://dle.rae.es/?id=BuAoNQI>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de maestro, tra: <http://dle.rae.es/?id=Ns5vHZY>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de fortaleza: <http://dle.rae.es/?id=IH5KG1g>
- Real Academia Española. (2017). *RAE*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de Inteligencia : <http://dle.rae.es/?id=LqtyoaQ>
- Relloso, G. (2007). *Departamento de Producción de Colegial Bolivariana, C.A.* Caracas : Psicología, Colegial Bolivariana.
- Saavedra, J. E., & Medina, C. (2012). *Formación para el Trabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia : Banco de la República .
- Sandoval, C. C. (1996). *Módulo Investigación Cualitativa*. Bogotá.
- SENA. (2009). *MODELOS PEDAGÓGICOS Y EDUCACIÓN PREESCOLAR*. SENA. Obtenido de <http://sena29072.blogspot.com.co/2009/07/modelos-pedagogicos-y-educacion.html>
- Significados . (2013-2017). *Significado de Psicología*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de Qué es Psicología:: <https://www.significados.com/psicologia/>
- Significados. (2013-2017). *Significado de Desarrollo*. Recuperado el 06 de Enero de 2017, de Qué es Desarrollo:: <https://www.significados.com/desarrollo/>
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. New York, NY: Appleton-Century.

- Skinner, B. F. (1970). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella: Trabajo original publicado en 1953.
- Skinner, B. F. (1980). Herrnstein y la evolución del conductismo. *Estudios de Psicología*, 1, 64-74.
- Tamayo Valencia, L. A. (2007). Tendencias de la Pedagogía en Colombia. *Latinoam*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). México, D.F., México: Limusa.
- Tobón, S. (2006). *Competencias en la Educación Superior: Políticas hacia la Calidad*. . Bogotá: ECOE.
- Vallejo , S., Rodríguez , C., & Duque, A. (2013). PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140805022434/paulaandreaduque.pdf>
- Villa, A., & Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. . Bilbao: Universidad de Deusto. .
- Vygotsky, L. S. (1962). *Thought and Language*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Weinstein, C., Powdrill, L., H. J., Roska, L., & Dierking, D. (1998). *Aprendizaje estratégico: un modelo conceptual, instruccional y de evaluación*. México : Porrúa.
- Yanes, E. C. (2010). *Educación Basada en Competencias Laborales*. Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional.

Zambrano, A. (2000). *La mirada del sujeto educable. La pedagogía y la cuestión del otro.* . Bogotá: Casa de Editores Colombia.

Zambrano, H. (2007). El Paradigma de las Competencias Hacia la Educación Superior. *Revista cienc. Econ.* Vol. XV (1), 145-165.


### Anexo 1. Matriz de Consistencia

**TITULO:** Identificación de estrategias metodológicas para desarrollar habilidades en competencias laborales en estudiantes del grado 10 y 11 del colegio José Celestino Mutis, Bucaramanga - 2.017

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la investigación	Variables	Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumento				
¿Cómo se relaciona las estrategias metodológicas con las competencias laborales en estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la ciudad de Bucaramanga-Santander en el año 2017?	Establecer la relación entre las estrategias metodológicas y el desarrollo de habilidades y competencias laborales generales en estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.	Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander en el año 2017.	<b>Variable 1</b> <b>Uso de</b> <b>Estrategias Metodológicas</b> <u>Dimensiones:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>De ensayo</u></li> <li>• <u>De elaboración</u></li> <li>• <u>Organizacionales</u></li> </ul> <b>Variable 2</b> <b>Desarrollo de</b> <b>Competencias Laborales</b> <u>Dimensiones:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Intelectual</li> <li>• Organizacional</li> <li>• De emprendimiento</li> </ul>	<b>1. Enfoque:</b> Investigación Cuantitativa  <b>2. Tipo:</b> Aplicada  <b>3. Nivel</b> Descriptivo correlacional  <b>4. Diseño:</b> No experimental transversal	Población <table border="1"> <tr> <td>Hom</td> <td>Muj</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>30</td> </tr> </table> Matricula 2017 -	Hom	Muj	45	30	<b>Técnicas</b> 1. Encuesta  <b>Instrumentos de recolección de datos</b> Para la recolección de datos se utilizó una encuesta aplicada a estudiante tipo likert
Hom	Muj									
45	30									
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>								
¿Cómo se relaciona las estrategias metodológicas de ensayo con la competencia laboral en los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad de Bucaramanga, Santander en el año 2017?	Demostrar la relación entre estrategias metodológicas de ensayo, las habilidades y competencias laborales en los estudiantes de los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.	Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de ensayo y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander en el año 2017.								
¿Cómo se relaciona las estrategias metodológicas de elaboración con la competencia laboral en los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad	Determinar la relación entre estrategias metodológicas de elaboración, las habilidades y competencias laborales en los estudiantes de los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José	Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas de elaboración y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander.								

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la investigación	Variables	Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumento
de Bucaramanga, Santander en el año 2017? ¿Cómo se relaciona las estrategias metodológicas organizacionales con la competencia laboral en los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de la Ciudad de Bucaramanga, Santander en el año 2017?	Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017. Identificar la relación entre estrategias metodológicas organizacionales, las habilidades y competencias laborales en la dimensión personal en los estudiantes de los estudiantes de 10 y 11 grado de secundaria de la Institución Educativa José Celestino Mutis de Bucaramanga, Santander en el año 2017.	Existe relación significativa entre el uso de las estrategias metodológicas organizacionales y el desarrollo de las competencias laborales generales en los alumnos de 10 y 11 del Colegio José Celestino Mutis de Bucaramanga-Santander en el año 2017.				


**Anexo 2.** Encuesta para Estudiantes sobre competencias laborales

	<b>INSTRUMENTO No 1</b> <b>MIDE LA VARIABLE: Competencias laboral</b> <b>TIPO: ENCUESTA</b>				
	Nombre del estudiante: _____ grado: _____.				
<b>Marque con una x en</b> <b>TD: total desacuerdo; D: desacuerdo; N: neutro; A: acuerdo; TA: totalmente de acuerdo</b>					
<b>DIMENSIONES / ítems</b>					
	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>N</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
<b>Competencias laborales de tipo intelectual</b>					
El docente tiene en cuenta factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Que le facilitan la construcción de alternativas de solución a determinada situación presente en al aula de clase					
El docente sustenta con argumentos alternativas pertinentes a las distintas situaciones presentes en al aula de clase					
El docente establece planes de acción para llevar a cabo la determinada alternativa de solución frente a la situación presente en el aula de clase					
El docente identifica elementos y acciones que deben mejorarse en torno a las alternativas de solución planteadas con anterioridad					
El docente evalúa los resultados finales de la decisión tomada					
<b>Competencias Laborales de tipo personal</b>					
El docente brinda un espacio pertinente para la construcción del proyecto de vida de sus alumnos					
El docente incentiva a los alumnos en la construcción de sus proyectos de vida					
El docente permite a los alumnos retroalimentar y reestructurar constantemente su proyecto de vida					
El docente define planes de mejoramiento personal					
El docente verifica los avances en el proyecto de vida de sus estudiantes					
<b>Competencias laborales de tipo organizacional</b>					
El docente es organizado en los conceptos, datos o aprendizajes que enseña a sus estudiantes.					
El docente identifica las necesidades de sus estudiantes y replantea las clases para adaptarse a ellas					
El docente tiene en cuenta las necesidades expresadas por sus estudiantes y los orienta y apoya para que puedan satisfacerse					
El docente establece acuerdos para atender las solicitudes de sus estudiantes					

El docente obtiene información de distintas fuentes para responder a las necesidades que se presentan en el aula de clase					
<b>Competencias laborales de emprendimiento</b>					
El docente proyecta en sus clases unidades de negocios dirigidas a acciones específicas que amplíen los conocimientos de sus estudiantes respecto a esta área					
El docente identifica las principales características de empresas exitosas y las da a conocer a sus estudiantes para ampliar sus expectativas					
El docente imparte conocimientos básicos de mercadeo					
El docente promueve la imaginación de sus estudiantes a través de la creación de nuevos productos, ideas, empresas, entre otras.					
El docente ofrece conceptos técnicos específicos que incentiven el emprendimiento en los alumnos					



### Anexo 3. Encuesta Estudiantes sobre Estrategias Metodológicas

		<b>INSTRUMENTO No 2</b> <b>MIDE LA VARIABLE: Estrategias Metodológicas</b> <b>TIPO: ENCUESTA</b>			
Nombre del estudiante: _____ grado: _____.					
<b>Marque con una x en</b> <b>N: Nunca; AV: A veces; CS: Casi siempre; S: Siempre</b>					
DIMENSIONES / ítems					
Estrategias de ensayo		N	AV	CS	S
Con que frecuencia el docente te pide que registres y analices los incidentes críticos de tu entorno (casa, colegio, barrio, etc.)					
Con que frecuencia el docente te pide que construyas de forma textual un proyecto de vida, con los objetivos y las metas definidas a corto, mediano y largo plazo					
Con que frecuencia el docente pide que expreses de forma verbal o escrita tus ideas					
Con que frecuencia el docente te pide que realices una lectura sobre un tema de actualidad del entorno, en la cual debas subrayas las ideas más importantes plasmadas en el texto					
Con que frecuencia el docente te pide que relaciones fotografías e imágenes con situaciones que se presentan dentro del entorno (casa, colegio, barrio, etc.)					
Con que frecuencia el docente te pide que tomes nota de la información sugerida en clase, con el fin de que vayas generando tu propio archivo de clase					
Estrategias de Elaboración		N	AV	CS	S
Con que frecuencia el docente te pide que resumas textos de información, opinión y argumentos de otros sobre una situación en particular					
Con que frecuencia el docente pide que parafrasees las normas del manual de convivencia de la Institución					
Con que frecuencia el docente pide que responda preguntas sobre las estrategias que son más favorables para solucionar inconvenientes en su entorno (casa, Colegio, barrio, etc.)					
Con que frecuencia el docente pide que cree analogías sobre datos relevantes y confiables de diferentes fuentes de información					

Con que frecuencia el docente pide que tome nota de los recursos que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de una clase en particular				
Con que frecuencia el docente responde preguntas sobre las herramientas, materiales e instrumentos que son utilizados para la resolución de un problema determinado				
<b>Estrategias de Organización</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
Con que frecuencia el docente, pide realizar mapas conceptuales con métodos no necesariamente conocidos para solucionar problemas.				
Con que frecuencia el docente, pide realizar una lluvia de ideas donde Identifica los comportamientos apropiados para cada situación (familiar, escolar, con pares).				
Con que frecuencia el docente, pide asignar y asumir roles de acuerdo con las aptitudes de los miembros del equipo				
Con que frecuencia el docente, pide operar herramientas informáticas para construir y manejar bases de datos con la información recolectada.				
Con que frecuencia el docente, pide registrar datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utiliza en proyectos tecnológicos.				
Con que frecuencia el docente, pide diseñar un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto o servicio identificado.				

**Anexo 4.** Validez de Instrumento “estrategias metodológicas de competencias laborales” por el Método de Validez de Aiken

**Fase 1. Respuestas de validación de los jueces expertos<sup>1</sup>.**

#	Pertinencia en el Área																				Claridad en la Redacción																								
	Dimensión Intelectual					Dimensión Personal					Dimensión Organizacional					Dimensión de Emprendimiento					Dimensión Intelectual					Dimensión Personal					Dimensión Organizacional					Dimensión de Emprendimiento									
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
1	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3					
4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5

**Fuente.** Del Autor.

<sup>1</sup> 5: Totalmente de Acuerdo

4: De acuerdo

3: Neutro

2: Desacuerdo

1: Totalmente en Desacuerdo

Fase 2. Coeficiente V Aiken

$$V = S/(n(c - 1))$$

Jueces	Pertinencia en el Área																				Claridad en la Redacción																								
	Dimensión Intelectual					Dimensión Personal					Dimensión Organizacional					Dimensión de Emprendimiento					Dimensión Intelectual					Dimensión Personal					Dimensión Organizacional					Dimensión de Emprendimiento									
	#	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2
4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4

Fuente. Del Autor.





Juez	Nombre	Título	Área de Trabajo	Firma
Juez 1	Claudia Montañez Villamizar	Magister en Gestión de la Tecnología Educativa	Docente Universidad Industrial de Santander	
Juez 2	German Alberto Palencia Julio	Maestrante Tributación Política y Fiscal	Docente Catedrático U.F.P.S	
Juez 3	Luis Alfredo Álvarez Herrera	Magister en Gestión de la Tecnología Educativa	Docente de Matemáticas en Institución Educativa la Unión del Municipio de Aguachica	
Juez 4	Kristell Lorena León Sánchez	Magister en Gestión de la Tecnología Educativa	Docente Institución Educativa la Unión del Municipio de Aguachica	
Juez 5	María Angélica Tapiero Soria	Magister en Educación	Docente de la Institución Educativa Técnica Martín Pomala del Municipio de Ataco Tolima	

## Anexo 5. Validación Cuestionario



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO A EXPERTOS ACERCA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA DESARROLLAR COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

**Datos Generales:**

**Apellidos y Nombre del Experto.** Armando Aguilera Torrado

**Cargo o Institución en la que Labora:** Docente de planta programa de psicología  
universidad del Magdalena

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario a Expertos acerca la implementación de  
Estrategias Metodológicas para Desarrollar Competencias Laborales Generales

**Autor:** Esneda García



INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				X	
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.-Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				X	
7.-Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.-Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

**Aplicabilidad:** Aplicable

**Promedio de Valoración:** 80

*Armando Armenta*



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO A EXPERTOS ACERCA LA  
IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA  
DESARROLLAR COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**

**Datos Generales:**

**Apellidos y Nombre del Experto.** Sánchez Uparela Juan Camilo

**Cargo o Institución en la que Labora:** Docente de planta programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga

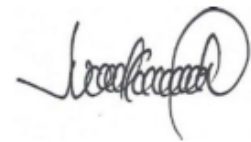
**Nombre del Instrumento:** Cuestionario a Expertos acerca la implementación de Estrategias Metodológicas para Desarrollar Competencias Laborales Generales

**Autor:** Esneda García

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				X	
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.-Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				X	
7.-Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.-Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

**Aplicabilidad:** Aplicable

**Promedio de Valoración:** 80





**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO A EXPERTOS ACERCA LA  
IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA  
DESARROLLAR COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**

**Datos Generales:**

**Apellidos y Nombre del Experto.** María Isabel Palacio Brand

**Cargo o Institución en la que Labora:** Docente de planta programa de psicología  
Universidad de la Salle

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario a Expertos acerca la implementación de  
Estrategias Metodológicas para Desarrollar Competencias Laborales Generales

**Autor:** Esneda García

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				X	
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.-Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				X	
7.-Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.-Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

**Aplicabilidad:** Aplicable

**Promedio de Valoración:** 80



## **Anexo 6. Propuesta de Inclusión de Estrategias Metodológicas que Desarrollen las Competencias Laborales Generales**

### **Introducción**

Brindar formación profesional a nivel de competencias laborales requiere atravesar por varios procesos de transformación. Sobre todo en los profesores, quienes son finalmente aquellos que se encargan de impartir las competencias para afianzar la labor educativa a los estudiantes próximos a salir del bachillerato, cuya principal preocupación es ¿Qué debo hacer? ¿Para que soy bueno?

Siendo los docentes los principales responsables en disminuir la preocupación de sus alumnos en cuanto a la elección de sus profesiones, son estos quienes deben recibir el mayor conocimiento acerca de las competencias para lograr así una apropiación significativa de la información. Esta guía pretende entonces, responder a la necesidad sobre el abordaje que se le da al desarrollo de competencias y como estas son transferidas en la media vocacional. Se hará a través de teorías y actividades pedagógicas dirigidas a los profesores y su mecanismo de enseñanza.

### **Modelo de Competencias**

#### **¿Que son las competencias laborales?**

Definir que es una competencia laboral puede ser una tarea difícil, puesto hay un sin número de definiciones que pretenden abordar el concepto. Pero a un nivel general definida por la Organización Internacional del Trabajo (2017) es definida “como una capacidad efectividad para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Parr.1) en otras palabras la competencia laboral hace referencia al óptimo desempeño en determinada situación con pleno uso de la autonomía, que responda a lo que se planea y se requiere. Esto debe lograrse a través de habilidades como la buena comunicación y trabajo en equipo que permita el óptimo desenvolvimiento en interdependencias.

## Modelos de Competencia

Son los tres los modelos que lideran la elaboración de competencias, los cuales son:

1. **Conductista:** nació en Estado Unidos y consistía en elaborar y fortalecer las competencias de gerentes o superiores, para incentivar a los trabajadores rasos a desarrollarse íntegramente, para lograr una mejor productividad.
2. **Funcional:** este tuvo sus inicios en Inglaterra, este tipo de competencias se desarrollaban a base de investigación y resultados que se obtuvieran de acuerdo a la experiencia de los trabajadores.
3. **Constructivista:** este método que surgió en Francia reconocía que las organizaciones atravesaban por problemas metodológicos y se creaban las competencias como respuesta a estas problemáticas.

## Enfoque de Competencia Laboral en la Media Vocacional

La característica principal de la formación por competencias laborales en la media vocacional consiste en alcanzar determinada capacidad para el desarrollo de una situación laboral específica a la que los alumnos se vean expuestos.

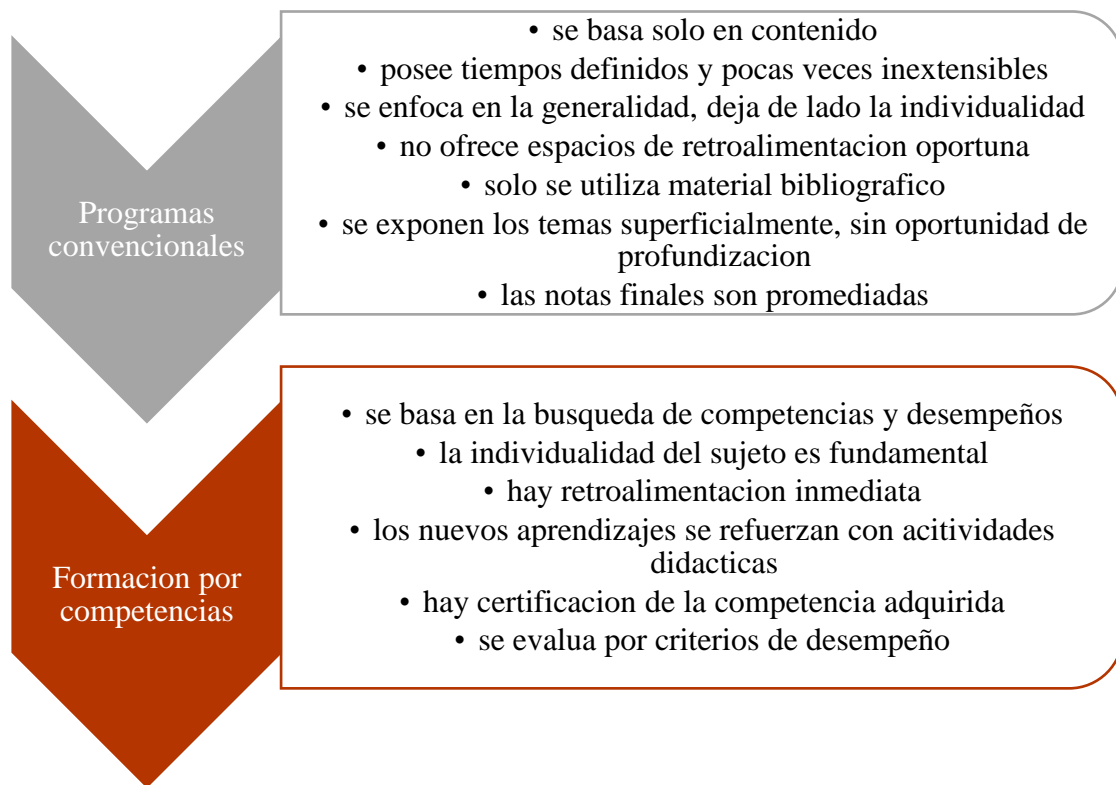
Para lograr este cometido se utiliza el análisis ocupacional participativo AOP/CAPLAB que logra identificar las principales problemáticas laborales para reorganizar las competencias según estas necesidades.

Para lograr este cometido se necesita la participación de 4 actores principales los cuales son:

1. Los alumnos: que construyen y transforman el aprendizaje

2. Los maestros: quienes tienen el dominio técnico y teórico sobre las competencias, y se encargan de motivar propiciando un óptimo ambiente de aprendizaje.
3. Las instituciones: centros de formación con recursos físicos como aulas, pruebas vocacionales y actitudinales que faciliten la transición por el proceso de descubrimiento de competencias.
4. Las empresas: quienes trabajan de la mano con las instituciones y brindan los parámetros de los que se está buscando laboralmente en los egresados, encaminándolos a carreras universitarias, técnicas o tecnológicas.

**Figura 4.** Diferencias entre la Formación Convencional y la Basada en la Competencia Laboral



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)



## **Diseño Curricular a Partir de las Competencias Laborales**

El diseño curricular permite reconocer las competencias de cada profesión, para la realización de este se debe partir primero por el perfil profesional.

### **Perfil profesional**

Es aquel que detalladamente describe las capacidades que el sujeto identifica en sí mismo, para que posteriormente este sea acomodado a determinada profesión. Para realizarlo se deben tener en cuenta los siguientes componentes.

- Idea clara sobre los ideales del estudiante
- Unidades de competencia
- Actividades que den a conocer el desenvolvimiento del sujeto en las unidades de competencias
- Criterios de desempeño
- Reconocimiento acerca de las capacidades reales entorno a determinada profesión

### **Competencia general**

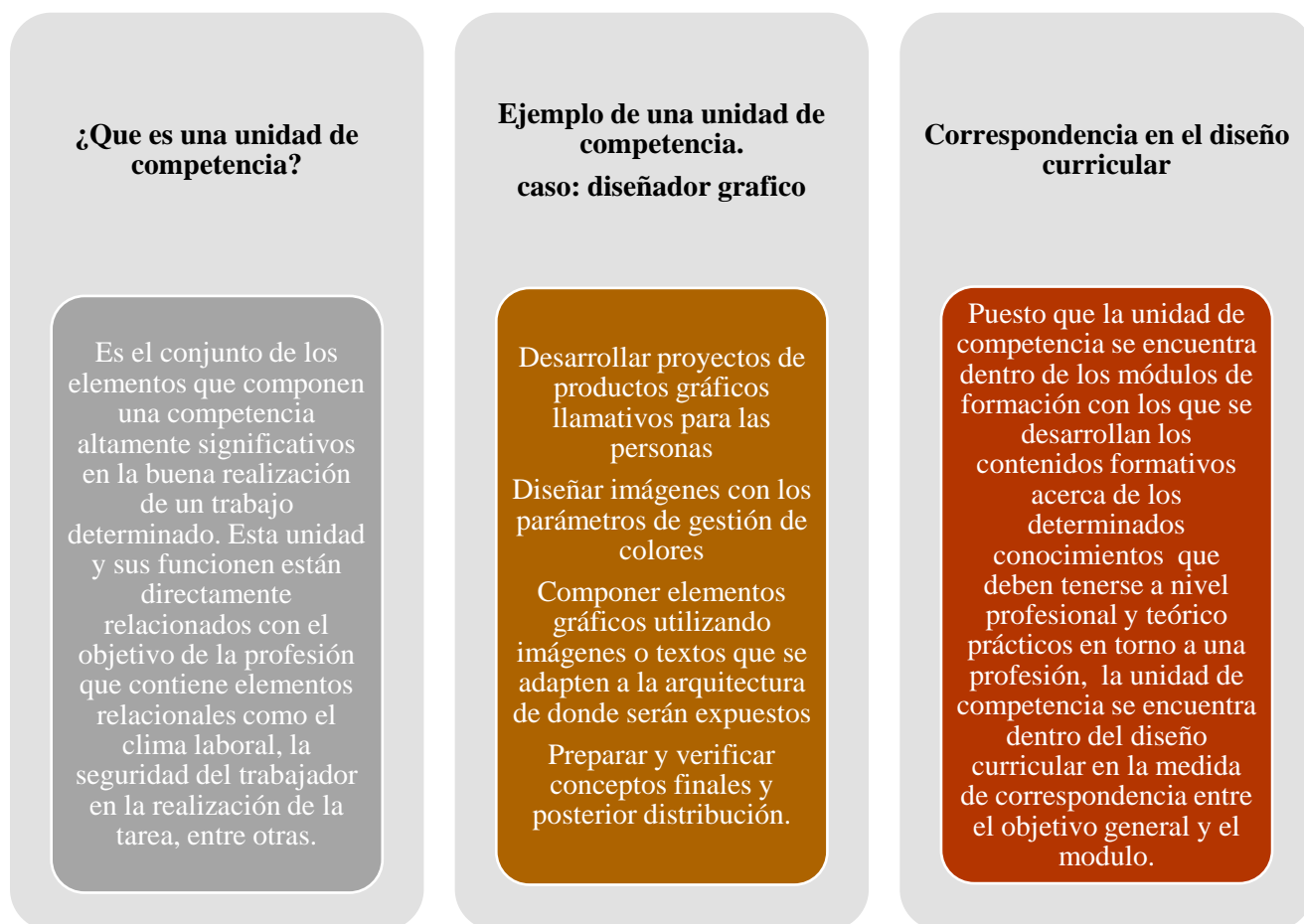
La competencia general se define como la posesión y el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten al individuo la capacidad de desarrollar con éxito actividades de trabajo en su área profesional, adaptarse a nuevas situaciones y en muchos casos poder transferir esas competencias a áreas profesionales próximas

Es aquella que define qué tipo de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes debe poseer un individuo para realizar apropiadamente las actividades en el trabajo, evaluando a su vez su

flexibilización para adaptarse a nuevas situaciones que puedan presentarse e incluso acomodarse a otras áreas donde sus competencias puedan acomodarse de manera óptima.

**Ejemplo:** Las competencias generales para la calificación del desempeño en el sistema productivo para la ocupación de diseñador gráfico son: habilidad para crear y desarrollar respuestas a problemas de comunicación, habilidad para resolver problemas de comunicación, habilidad para responder a contextos de la audiencia, entendimiento

**Figura 5.** Unidad de Competencia



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

**Figura 6.** Elementos de Competencia



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

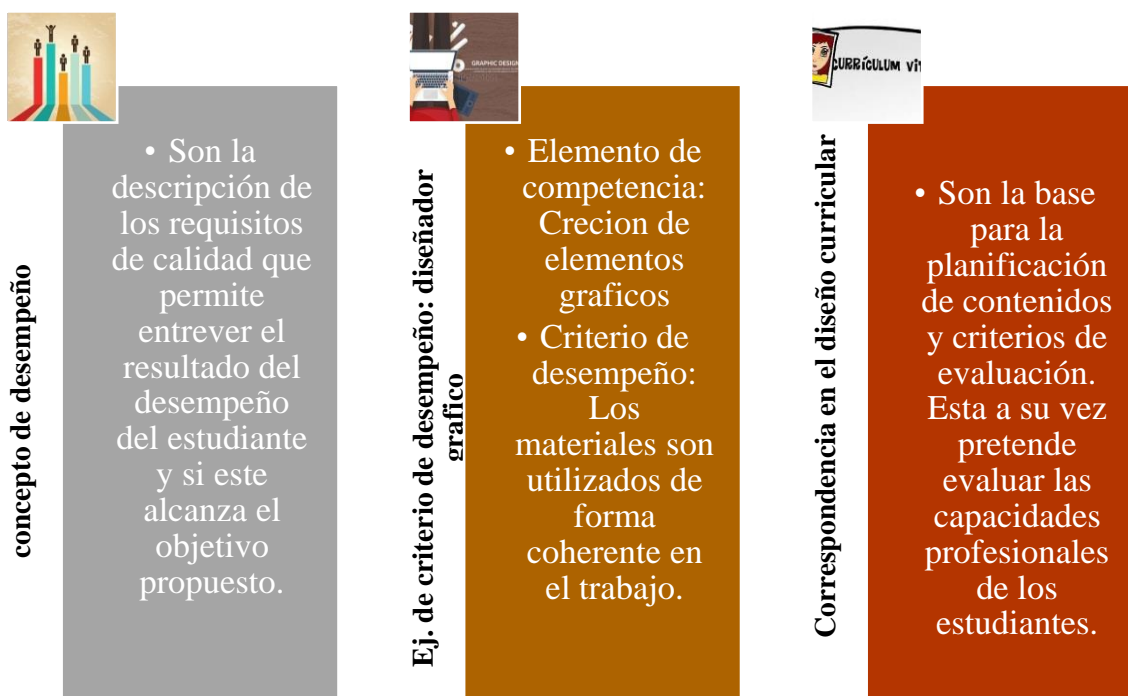
## Estructuración de los módulos profesionales

Es la correspondencia entre el modulo y la unidad de competencia. Un módulo son los conocimientos jerarquizados pedagógicamente.

Las principales características de un módulo son:

- Responder a la necesidad actual del mercado
- Se da certificación cuando se supera el modulo
- Se acomoda a la etapa productiva del estudiante
- Son unidades de evaluación

**Figura 7.** Criterios de Desempeño



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

***Para tener en cuenta...***

Las capacidades profesionales son fundamentales para la creación del módulo y las competencias mismas, puesto que son estas las que permean la posibilidad de éxito en la ejecución de determinada tarea para el estudiante, puesto que permite el desarrollo de capacidades profesionales. Se clasifican en: transformadora, de organización económica y de relación y cooperación.

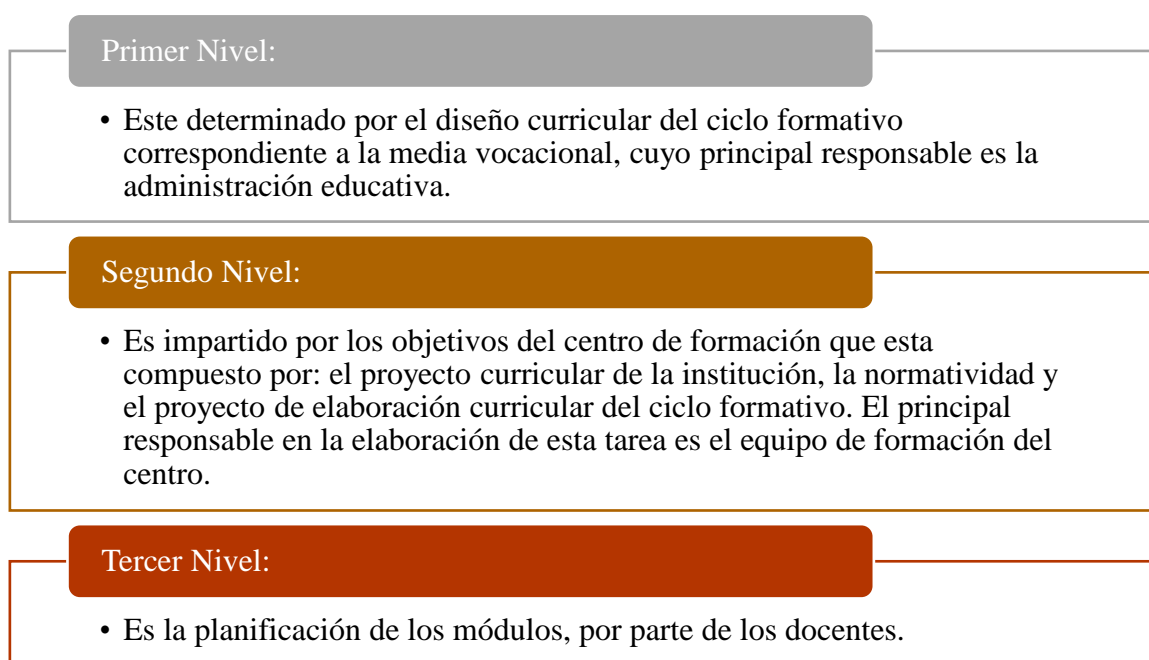
**Figura 8.** Capacidades Individuales

**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

## Planeación Curricular

La planeación curricular es la acción encaminada y sistémica que intenta responder a las necesidades del mercado, de los currículos, de los alumnos, de la formación educativa, entre otras. A través de la organización de un plan de intervención, cuyos principales responsables son los directivos y los profesores de las instituciones.

**Figura 9.** Niveles de un Proyecto Curricular



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

## Modulo profesional

Con el fin de lograr las competencias mínimas requeridas de las ocupaciones a las que aspiran los estudiantes es recomendable una organización sistemática de los currículos para la formación de módulos de formación profesional. Esto permitirá a los alumnos la continuación de sus estudios mientras se realiza su inserción oficial en el entorno universitario o laboral post bachillerato.

Los módulos de formación es el punto más básico de formación que pueda ser acreditada y dar certificación profesional. El modulo se encarga finalmente de brindar un desempeño de una ocupación.

### **Fuentes para la elaboración de un currículo**

- **Productiva:** Es necesario comprender la organización y características del sector productivo, además de sus demandas y como es la incursión en el campo laboral luego de completar la formación profesional.
- **Fuente epistemológica:** Permite el cumplimiento de aquellos objetivos que propician la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, valores, entre otros.
- **Fuente Psicológica:** Determina a la población que sale más beneficiada en la elaboración del currículo como estudiantes, mujeres cabeza de hogar, desempleados, entre otros. Ayudando a reconocer en sí mismos sus propias destrezas y habilidades.
- **Fuente Pedagógica:** es finalmente el cómo se diseña el currículo y que elementos debe traer para dar a conocer el perfil, permitiendo entrever a que profesiones se tiene mayor adaptabilidad.

### **Programación del modulo**

Debe ser elaborado por el docente para lograr una mayor eficacia por partes de los estudiantes.

### **Unidades de Trabajo**

Es el conjunto de actividades cuya principal función es transferir de manera práctica los contenidos que permitirán el desarrollo de habilidades en los alumnos, y es debe poseer lo siguientes aspectos.

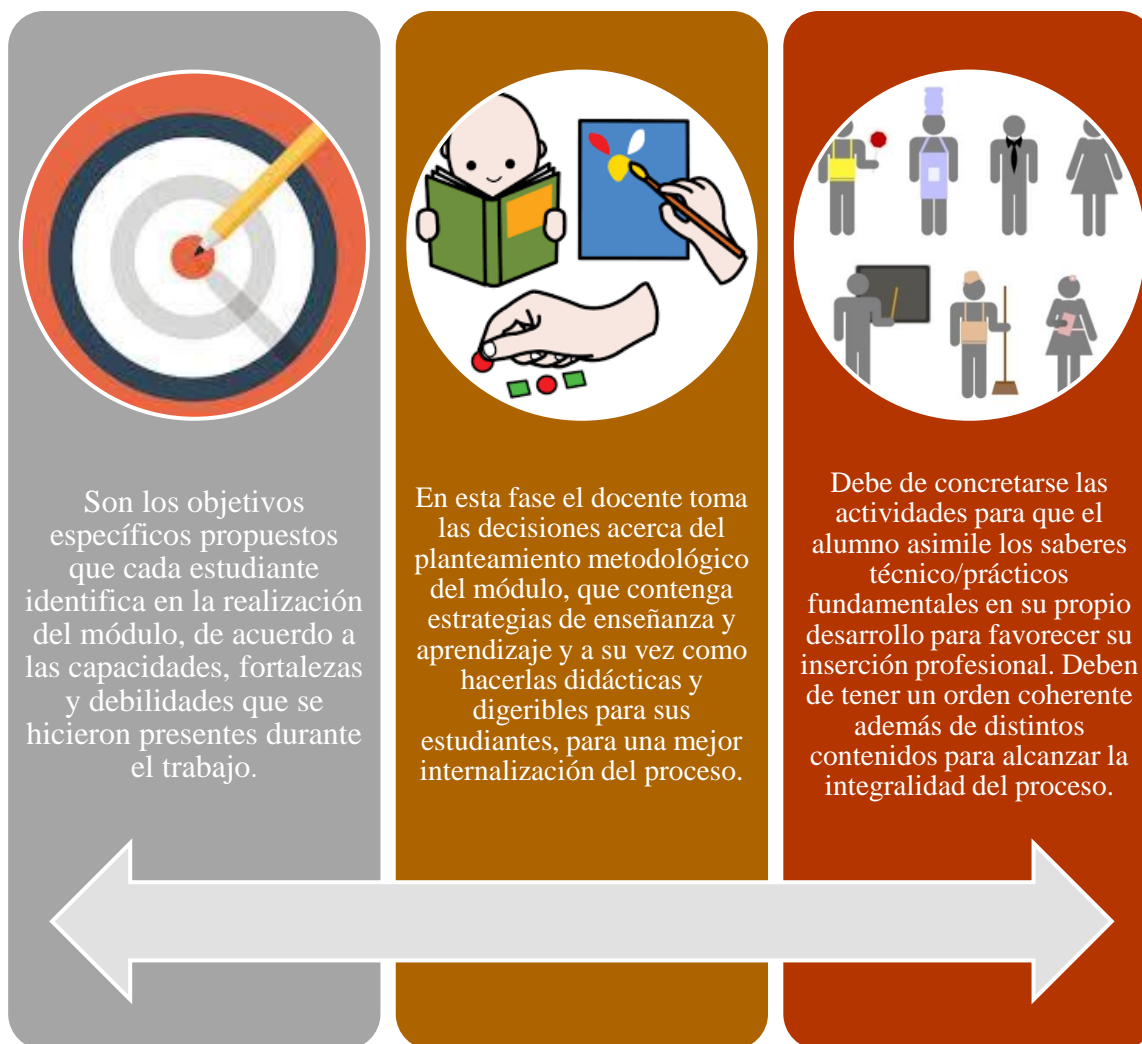
- Debe comenzar con el sentido de la profesionalidad, donde la motivación y el carácter actitudinal dan forma al módulo sobre la competencia profesional.
- En la finalización de un módulo, siempre debe realizarse un proyecto que permita entrever lo aprendido durante el proceso.
- Debe de haber un cronograma preestablecido con posibilidades de modificación, que sirva de guía para los docentes.

### **Programación y desarrollo de las unidades de trabajo**

Cuando el cronograma este establecido, al igual que los contenidos del módulo los docentes deben de revisar e incluir aspectos de sus propios currículos dentro del módulo dirigido a sus estudiantes, enseñar desde la propia experiencia

**Figura 10.** Elementos de la Unidad de Trabajo





**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

***Para tener en cuenta...***

Cuando se vaya a realizar la unidad de trabajo debe hacerse una evaluación inicial de cada alumno para enterarse cuáles son los conocimientos previos antes del proceso enseñanza/aprendizaje que se comenzará y modificarlo teniendo en cuenta las nuevas necesidades.

**Análisis Ocupacional Participativo**

Un método de estudio y observación que define perfiles y encamina a la solución de problemas a través de metodologías como revisión de antecedentes curriculares, pruebas ocupacionales, entre otras. El proceso del análisis es:

- Exposición de expertos en determina profesión u ocupación que sirvan de facilitadores para brindar información acerca de los pormenores de sus labores incluyendo situaciones de presión, utilización de material, rutina laboral entre otros.
- Resultado visible de los talleres de análisis ocupacional que contengan la información pertinente sobre las destrezas personales del representante de la determinada ocupación.
- Identificación de tareas básicas frecuentes y la dificultad que representa su realización, que permita descifrar los conocimientos, habilidades y actitudes que deban mejorarse, siempre encaminadas no solo al desempeño del alumno, sino también a la necesidad del mercado.

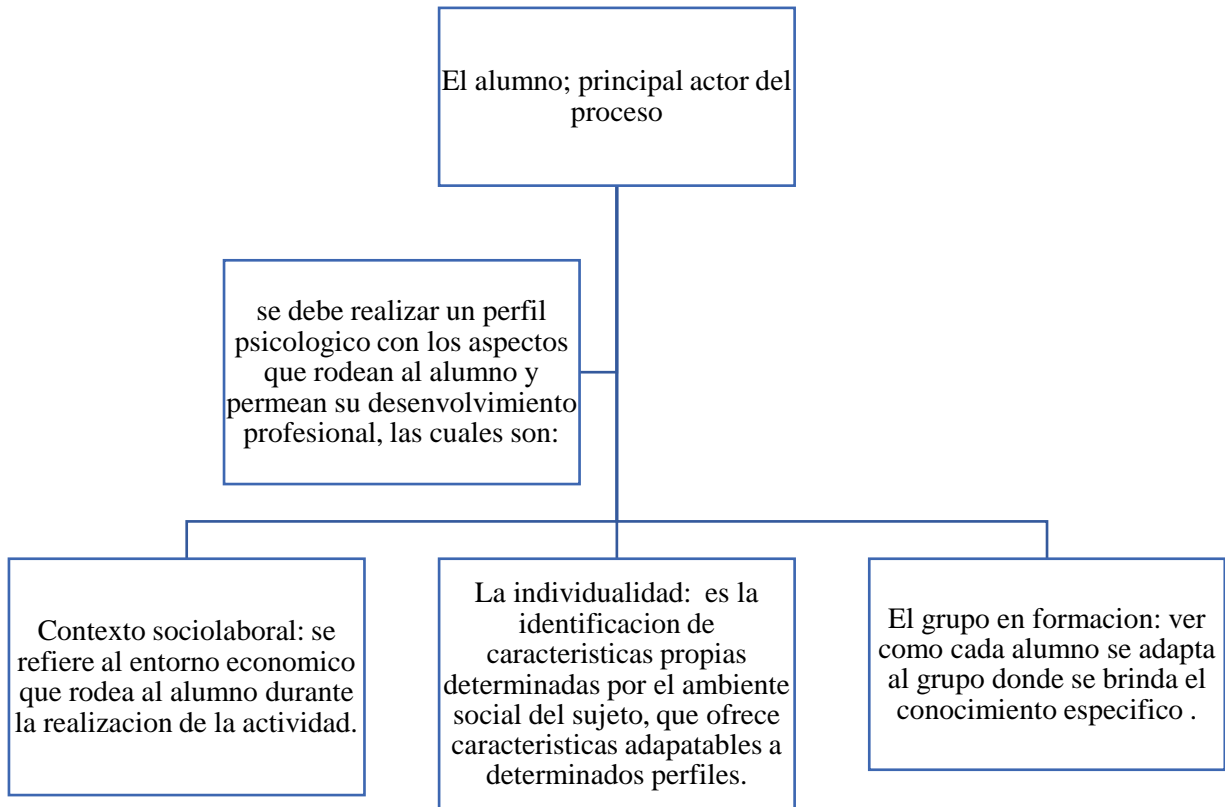
### **Proceso de Enseñanza Aprendizaje**

El proceso de enseñanza aprendizaje esta moderado por cuatro factores esenciales: a que, a quien, como y cuando se enseña. En los cuales debe basarse el profesor para dar inicio a un aprendizaje significativo.

Para esto, en primer lugar debe definirse el perfil psicológico entorno a los aspectos esenciales que lo rodean a los estudiantes y permiten su desenvolvimiento profesional.

Los aspectos que deben tenerse en cuenta para dicha evaluación se presentan en la siguiente gráfica:

### **Figura 11. Aspectos de Evaluación**



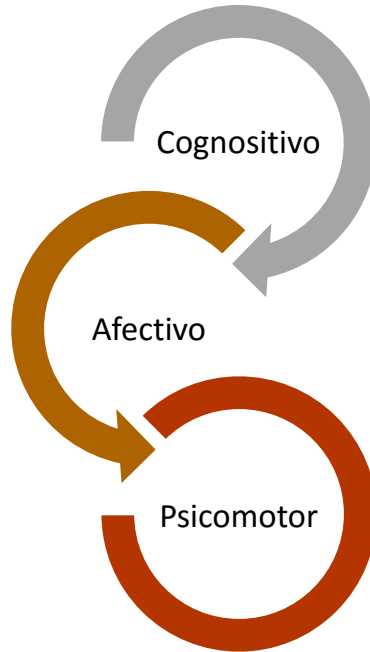
**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

### ¿Cómo saber si hay un aprendizaje significativo?

Saber a ciencia cierta que un alumno está adquiriendo los aprendizajes ofrecidos es una tarea compleja, uno de los más significativos y que puede observarse fácilmente es el propio cambio en su comportamiento que puede entresverse cuando utiliza conceptos utilizados en las actividades, movimientos e incluso emociones, manifestadas de manera diferente a la acostumbrada.

Pero el aprendizaje en sí mismo, cambia en tres esferas que se retroalimentan e influyen entre sí.

**Figura 12.** Esferas de Retroalimentación del Aprendizaje Significativo



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

### **¿Cómo se ayuda al estudiante a aprender y de cómo influencia esto al maestro?**

Para los profesores es difícil asimilar en ocasiones, que aun ellos quienes son los que planifican las estrategias metodológicas para sus estudiantes, pueden continuar con su propio proceso de aprendizaje. Esto puede presentarse sobre todo en situaciones de retroalimentación en donde los alumnos corrigen o profundizan sobre una temática brindando por el maestro, la cual debe ser bien recibida para incrementar el espacio de aprendizaje en ambos sentidos.

Pero aun así, llegarle a los estudiantes puede resultar complicado por lo que se sugiere crear actividades dinámicas de forma lógica y secuencial, pasar de lo más fácil a lo más difícil, exponiendo conocimientos que puedan presentarse con mayor frecuencia en la cotidianidad, jerarquizando y uniendo aprendizajes anteriores con algunos nuevos que sean complementarios. Esto brindara al estudiante una visión completa sobre la profesionalidad y como cada pieza de conocimiento es importante para acceder a la siguiente.

## Actividades de Aprendizaje Significativo

La planeación de actividades es fundamental puesto que permite evaluar los avances progresivos de los alumnos, están deben partir de un objetivo Psicopedagógico asociado a la metodología.

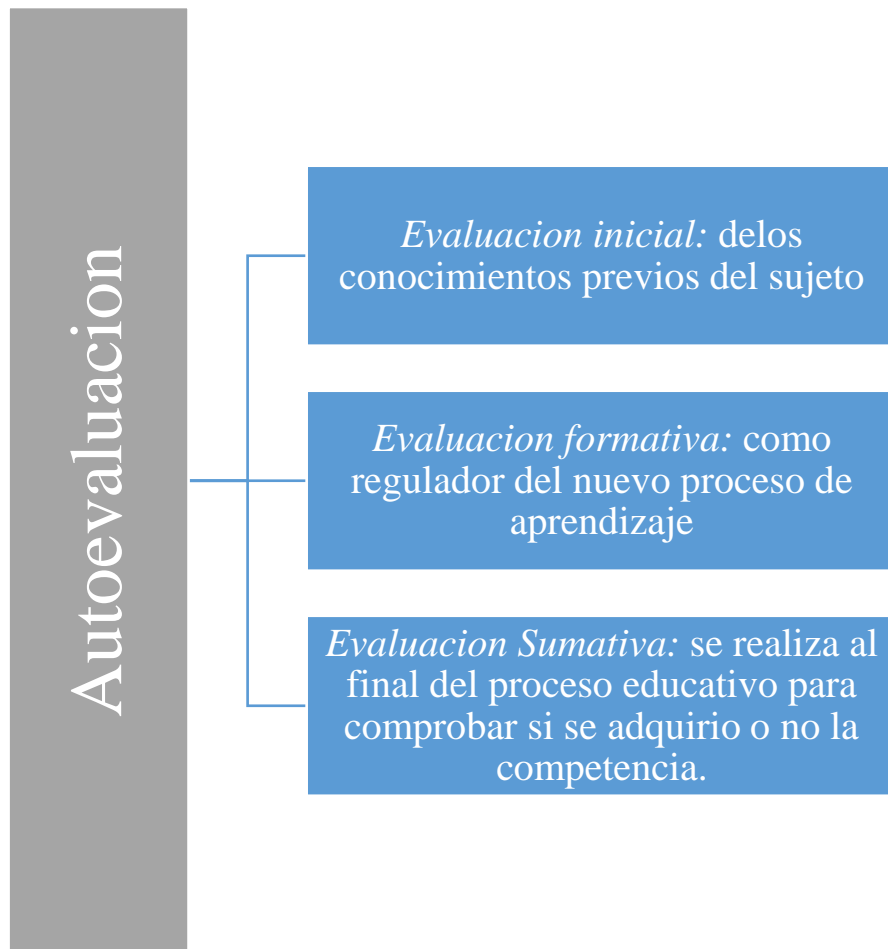
Las actividades se dividen en tres grandes momentos:

- *Actividades iniciales:* suelen ser de sensibilización, motivación e introducción sobre las destrezas que se adquirirán. Pero tiene a su vez una doble función, la de evaluar los conocimientos previamente adquiridos con anterioridad. Algunas de las actividades utilizadas en este momento son: talleres, test, trabajos prácticos, videos, canciones, entre otros.
- *Actividades de destreza:* son el desarrollo de la temática central que genera nuevas habilidades cognoscitivas, afectivas y psicomotoras como por ejemplo organización de tareas, ejercicios de aplicabilidad, experimentos, uso de TICS, entre otros.
- *Actividades de culminación y aplicación:* están destinadas a evaluar si hubo o no algún aprendizaje nuevo en los alumnos a través de actividades de resolución de problemas.

## Evaluación del Aprendizaje

La evaluación es el proceso que permite conocer si se han alcanzado los objetivos propuestos en el proceso de aprendizaje. Esta es continua y se realiza a varios niveles, que siempre están regidos por la evaluación del alumno hacia sí mismo.

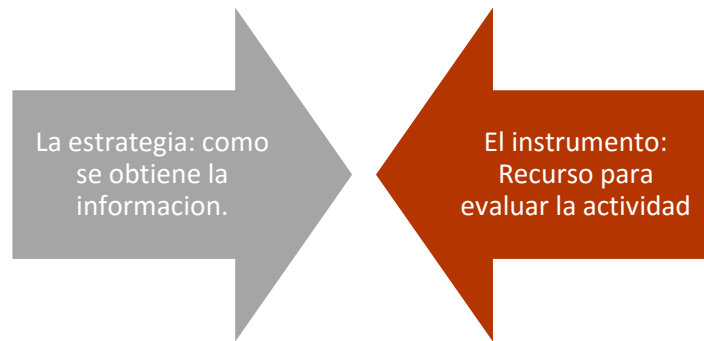
**Figura 13.** Evaluación de Aprendizaje



### Principales estrategias de evaluación

Evaluar a un alumno a través de un solo mecanismo es imposible por la pluralidad de habilidades, aptitudes y actitudes que este posee y que cambia con cada sujeto. Pero debe realizarse por dos mecanismos esenciales:

**Figura 14.** Estrategias de Evaluación



**Fuente:** Adaptada por el Autor de (CAPLAB, 2004)

Si bien es imposible conocer una estrategia adecuada para la evaluación de los estudiantes, hay cuatro que son comúnmente utilizadas por su efectividad

**Figura 15.** Estrategias Más Representativas de Evaluación



**Observacion:** Brinda informacion en aspectos actitudinales y psicomotores del alumno.



**Dialogo:** es preguntar de forma sistematica para obtener informacion en el ambito emocional.



**Pruebas:** tecnica de evaluacion que produce resultados eficientes.



**Medicion de trabajos practicos:** sirve para valorar el dominio psicomotor.

Existe un paradigma sobre evaluación en el proceso educativo debido a la necesidad de alcanzar altos niveles de calidad y competitividad de los estudiantes en un mundo globalizado. Por tanto, la acción evaluativa no se considera como un proceso aislado y externo, sino un proceso continuo, personalizado, permanente, integral y globalizado, que debe ser un instrumento de acción

pedagógica que permita comprobar si se han alcanzado los objetivos y competencias básicas: saber ser, saber hacer, aprender a conocer y aprender a convivir juntos.

Esta acción involucra a los agentes directos del proceso: al estudiante con sus intereses, habilidades, destrezas, valores y actitudes; y al docente con sus metodologías, estrategias de enseñanza, niveles de exigencia y criterios de evaluación. Estos elementos como un todo permiten tomar decisiones de mejoramiento continuo, que benefician a cada estudiante y al grupo en general.

### **Grado de Satisfacción**

Al hablar del grado de satisfacción de forma general debe considerarse inicialmente a quien va dirigido el proceso. En el caso particular de la educación, el destinatario principal son los educandos y su grado de satisfacción depende del enfoque del proceso educativo y de cómo este atiende a los intereses, necesidades y expectativas de cada estudiante, con el fin de contribuir en su autorrealización y en su propio desarrollo. En ese sentido, Gento Palacios (2002) define la satisfacción de los alumnos como “la apreciación favorable que hacen los estudiantes de los resultados y experiencias asociadas con su educación, en función de la atención a sus propias necesidades y al logro de sus expectativas”.