



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



**REFLEXIONES TEÓRICAS ORIENTADAS A LA FORMACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES DENTRO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
SECUNDARIA**

Autor: Jorge Eliecer Maldonado Molina

Tutora: Dra. Blanca Peñaloza

Rubio, Enero 2025



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTAD
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
DOCTORADO EN EDUCACION**



**REFLEXIONES TEÓRICAS ORIENTADAS A LA FORMACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES DENTRO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
SECUNDARIA**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al Grado de
Doctor en Ciencias de la Educación

Autor: Jorge Eliecer Maldonado Molina
Tutora: Dra. Blanca Peñaloza

Rubio, Enero 2025

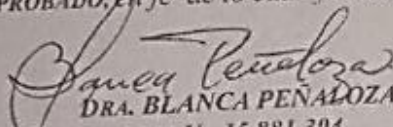


UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"
SECRETARÍA

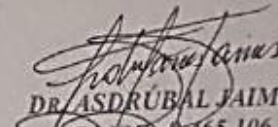
ACTA

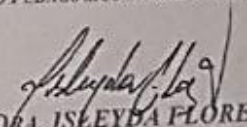
Reunidos el día miércoles, cinco del mes de marzo de dos mil veinticinco, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" los Doctores: BLANCA PEÑALOZA (TUTORA), ASDRÚBAL JAIMES, NIOVE PEÑALOZA, ISLEYDA FLÓREZ Y MARÍA LOURDES RINCÓN, Cédulas de Identidad Números V.-15.881.394, V.-9.465.106, V.-14.776.387, V.-14.217.984 y V.-5.642.915, respectivamente, jurados designado en el Consejo Directivo N°625, con fecha del 06 de diciembre de 2023, de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducentes a Titulos Académicos, para evaluar la Tesis Doctoral Titulada: "REFLEXIONES TEÓRICAS ORIENTADAS A LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DENTRO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA", presentado por el participante, MALDONADO MOLINA JORGE ELIECER, cédula de identidad N.V.-15.242.478 requisito parcial para optar al título de Doctor en Educación, acuerdan, de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto:

APROBADO, en fe de lo cual firmamos.


DRA. BLANCA PEÑALOZA
C.I.N° V.- 15.881.394
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO
TUTORA


DRA. NIOVE PEÑALOZA
C.I.N° V.- 14.776.387
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO


DR. ASDRÚBAL JAIMES
C.I.N° V.- 9.465.106
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO


DRA. ISLEYDA FLÓREZ
C.I.N° V.- 14.217.984
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO


DRA. MARÍA LOURDES RINCÓN
C.I.N° V.- 5.642.915
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA



DE-0030 B-2024

Contenido

	Pp.
Acta de aprobación.....	iii
Tabla de Contenido.....	iv
Lista de Tablas.....	vi
Lista de Figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO	
I. EL PROBLEMA	3
Situación Problemática.....	3
Objetivos del estudio.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	13
Justificación.....	13
II. MARCO TEORICO	15
Antecedentes del Estudio.....	15
Fundamentación Paradigmática.....	19
Fundamentación Epistemológica.....	19
Fundamentación Axiológica.....	19
Recorrido Diacrónico de las Competencias Laborales.....	20
Bases Teóricas.....	21
Competencias. Definición Conceptual.....	21
Tipos de Competencias.....	22
Las Competencias Laborales.....	24
Competencias Laborales en Colombia	27
La Practica Pedagógica en la Educación Secundaria	29
Bases legales.....	30
III. MARCO METODOLÓGICO	35
Diseño de la Investigación.....	34
Descripción del Escenario de Investigación.....	35
Informantes Clave.....	35
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información.....	37
Validez y Credibilidad.....	37
Procesamiento de Análisis de la Información.....	38
IV. ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	43
Códigos abiertos.....	45
Codificación Axial.....	48
Codificación Selectiva.....	50
Dimensión Obstáculos.....	57
Dimensión metodologías empleadas.....	59
Dimensión Intervención Institucional.....	62

Contrastación General.....	67
V. TEORIZACIÓN	76
Representación de Constructos.....	76
Modelo de Kaplan y Norton.....	77
VI. HALLAZGOS CONCLUSIVOS Y REFLEXIONES FINALES	80
Referencias.....	82

Lista de tablas

	Pp.
1. Codificación de los informantes claves.....	39
2. Códigos abiertos.....	51
3. Codificación Axial.....	54

Lista de Figuras

	Pp.
1. Representación gráfica de la codificación Axial	56
2. Representación gráfica de la subcategoría concepciones docentes.....	57
3. Representación gráfica de la subcategoría aprendizaje o dominio de las.	61
Competencias laborales.	
4. Representación gráfica de la subcategoría metodologías empleadas... ..	66
5. Representación gráfica subcategoría elementos de acción.....	72
6. Representación de Constructos.....	77
7. Modelo de Kaplan y Norton (2004).....	78
8. Representación gráfica de la factibilidad.....	79

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
DOCTORADO EN EDUCACION

**REFLEXIONES TEÓRICAS ORIENTADAS A LA FORMACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES DENTRO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
SECUNDARIA**

Trabajo de grado para optar al título de Doctor en Educación

Autor: Jorge Eliecer Maldonado Molina

Tutor: Blanca Irene Peñaloza

Fecha: Enero 2025

Resumen

El presente proyecto doctoral aborda la importancia que tienen las competencias laborales en la educación básica secundaria, con el objetivo de generar reflexiones teóricas orientadas a la formación de las competencias laborales dentro de la educación básica secundaria en la Institución Educativa San Antonio, ubicada en el Municipio de Villa del Rosario. De la misma forma la investigación estuvo orientada a través de una visión paradigmática que comprende las dimensiones: epistemológica y axiológica. A través de una revisión exhaustiva de la literatura donde las competencias laborales, los tipos de competencias y la práctica pedagógica en la educación secundaria, son los principales referentes teóricos de la investigación. En lo metodológico estuvo enmarcada en el paradigma interpretativo y se apoyará en un enfoque cualitativo, el método investigativo seleccionado en esta investigación es la teoría fundamentada; se han seleccionado cinco informantes clave: cinco (5) docentes; de la Institución Educativa San Antonio del Municipio Villa del Rosario Norte de Santander Colombia. Estuvo enfocándose en un nivel interpretativo, descriptivo; la recogida de la información y los datos necesarios se logró haciendo uso de la técnica de la entrevista semiestructurada; la fiabilidad considera el valor de la certidumbre (verdad) haciendo uso de la credibilidad, la aplicabilidad por medio de la transferibilidad y la consistencia centrada en la dependencia y la neutralidad, según la confirmabilidad; El análisis de los datos fue siguiendo las codificaciones propias de la teoría fundamentada (codificación abierta, axial y selectiva). Como hallazgos más destacados se obtuvo que los docentes manifestaron la importancia que tiene la preparación laboral de los estudiantes en la actualidad, para esto es necesario considerar las características particulares de los estudiantes, y de esta manera asegurar el adecuado proceso de inserción laboral.

Palabras clave: Competencia, competencias laborales, practica pedagógica.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación doctoral es generar reflexiones teóricas orientadas a la formación de competencias laborales dentro de la educación básica secundaria en la Institución Educativa San Antonio, ubicada en el Municipio de Villa del Rosario. Su importancia radica en la necesidad de brindar prácticas y estrategias pedagógicas efectivas que contribuyan al desarrollo de habilidades laborales en la educación, que puedan fortalecer la conexión profunda entre el conocimiento y su aplicación social, mejorando adicionalmente la calidad de vida de las personas y promoviendo el desarrollo de la personalidad. Promueve la productividad y el crecimiento nacional como proceso preparatorio para satisfacer las necesidades individuales a través de la formación profesional y vocacional.

Por lo tanto, la formación de los estudiantes de educación básica secundaria debe tener como objetivo mejorar las habilidades empresariales de los estudiantes, de modo que este modelo educativo se acerque a la situación real: falta de empleo y necesidades profesionales activas. En este sentido, son interesantes las actividades que se realizan dentro y fuera de las instituciones de educación básica secundaria, y es necesario interpretar las palabras de personas que viven diariamente sus experiencias, aprendiendo habilidades para luego ponerlas en práctica. De esta manera, una perspectiva interpretativa presenta una comprensión y análisis de las percepciones y experiencias de informantes clave en relación con la construcción de habilidades laborales.

En este marco ideológico, los docentes del siglo XXI están inmersos en esta sociedad de la información y la construcción colectiva del conocimiento. y socializar. Nuevos programas y modelos de formación que rompen los escenarios tradicionales. Por lo tanto, los docentes deben centrarse en la formación y la innovación en el aprendizaje y la comprensión de contenidos, métodos, técnicas y experiencias para reforzar las buenas prácticas demostrando sus habilidades en la práctica docente.

El estudio está hecho según un plan de investigación basado en un enfoque cualitativo, que permite al investigador centrar su interés en el entorno natural en el que ocurren los hechos, con el objetivo de encontrar descripciones adecuadas de situaciones relacionadas con las competencias laborales. Con la ayuda del método fenomenológico se resaltan los aspectos individuales y subjetivos de la experiencia, a partir de los fenómenos experimentados y percibidos por el objeto en estudio, y se describe el significado y trascendencia de la experiencia vivida por el objeto informante. Un hecho social sólo puede entenderse en su contexto y puede ser comprendido y dotado de significado mediante la voz del informante.

La presente tesis doctoral está dispuesta en capítulos, los cuales se distribuyen de la siguiente forma: Capítulo I: en el están contenidos el Planteamiento del problema; la contextualización de la realidad; los objetivos del estudio: general y específicos y la justificación. Capítulo II, contiene: Marco referencial; antecedentes de la investigación; contextos teóricos y bases legales. El Capítulo III, presenta: marco metodológico con los siguientes apartados: Naturaleza del estudio; método de investigación; actores de la investigación; nivel y tipo de investigación; descripción del escenario; las técnicas e instrumentos de recolección de información; fiabilidad de la investigación; el análisis de información.

También se suma el capítulo IV donde se presentan y analizan los testimonios otorgados por los informantes, misma que se presentó bajo el enfoque de la teoría fundamentada. El capítulo V, asumió las posturas teóricas emergentes del proceso de análisis, y por último, el capítulo VI con los hallazgos investigativos. Por último, el proyecto presenta las referencias que dan apoyo y sustento teórico a la investigación.

CAPÍTULO I

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Descripción del Problema

La época actual se define por una guía de construcción del saber y la información entre cuyos determinantes se encuentran la globalización, la satisfacción de las prioridades de los consumidores, el aprendizaje continuo, el trabajo en equipo y la colaboración en espacios individuales y colectivos. En base a esto, es más fácil para las organizaciones empresariales combinar el reconocimiento de diferentes pensamientos en los mensajes como una tecnología que genera privilegios profesionales y oportunidades organizativas para los procesos de negocio.

Con base en lo anterior, se puede decir que las situaciones que surgen de las prioridades entre la gestión comunicativa y las organizaciones pueden considerarse problemas tanto en términos generales como específicos. Por tanto, la competencia empresarial actual, las condiciones tradicionales y componentes como la mano de obra, los recursos financieros y la disponibilidad de materias primas proporcionan una ventaja competitiva superior a la de hace unos años. La dinámica social y económica actual obliga a los directivos a desarrollar nuevos conceptos desde sus empresas hasta organizaciones que se ajusten a la realidad de las sociedades actuales. Ante esto, Acevedo y Velazco (2017) expresan que:

El primer paso en el desarrollo de una empresa debe ser a través del siguiente mecanismo: el despliegue de recursos, capacidades y talentos centrales con diferentes líneas de operación para desarrollar bienes y servicios, creando así una ventaja sobre otras empresas. (p. 67).

Se puede decir que toda empresa debe contar con recursos propios para desarrollar habilidades laborales que le permitan desenvolverse libremente en el mundo empresarial actual. Cabe señalar que, en el caso específico de la organización interna y el desarrollo de capacidades empresariales, Servita (2018)

considera que: “Los recursos son fuente de capacidades y permiten a los gerentes desarrollar capacidades empresariales” (p. 17). Es por eso que una organización empresarial, aprovechando las oportunidades de negocio en el desarrollo de capacidades, puede implementar sus acciones con mayor claridad que sus competidores, por lo que la visión de esta empresa, que proviene de la perspectiva de las capacidades, se plasma en una situación competitiva inigualable. no una forma; Se han establecido capacidades operativas.

Ahora bien, cabe mencionar que en economía y modernización el conocimiento marca la pauta al determinar los estándares a seguir en la producción. Por lo tanto, las sociedades que han logrado mejoras y avances significativos en los asuntos económicos y sociales en los últimos años son aquellas que han logrado avanzar en el conocimiento que se imparte a través de la escuela y se crea a través del proceso de investigación interna en la educación. Por lo tanto, la ciencia y la tecnología están cada vez más alineadas con la productividad y la competitividad económica, así como son parte importante del desarrollo sociocultural de un país.

Con este fin, parafraseando a Smith (1984), varias escuelas de pensamiento económico han apoyado la articulación del significado de habilidades laborales y han realizado contribuciones significativas, por ejemplo, desarrollando un liderazgo que toma decisiones basadas en habilidades de equipo y lidera equipos. y un estado que fomenta el pensamiento creativo y la capacidad de reinventarse y dar vida a las ideas, todo ello caracterizado por un espíritu de innovación.

De entrada, es importante considerar algunos conceptos de la finalidad de la formación, tanto en términos de competencias laborales generales como de objetivos formativos, esto se refiere a la formación en la práctica laboral utilizando conocimientos y habilidades técnicas y su evaluación como herramienta; desarrollo personal y social. De esta manera, la Constitución Política (1991) establece la educación en Colombia como un derecho y servicio público obligatorio con función social (artículos 67 y 68), mientras que la educación secundaria en Colombia brinda oportunidades académicas. En este sentido, la educación primaria se convierte en un espacio social destacado que apunta a formar ciudadanos (calificados) para

integrarse al mundo globalizado reconociendo al mismo tiempo los valores culturales. Las habilidades humanas son resultado y se basan en la adquisición de conceptos, habilidades y actitudes. con Rodríguez (2007):

Competencia significa que una persona tiene conocimientos declarativos (información y conceptos), es decir, sabe lo que hace, por qué lo hace y el objeto de su acción, el cual está sujeto a conocimientos procedimentales o habilidades intelectuales y psicomotrices. (p.2)

Desde este concepto, se considera que la educación se centra en diversas formaciones, desarrollar habilidades para la vida, lo que significa desarrollar habilidades para el trabajo, es decir, habilidades relacionadas con la productividad y la competitividad. La experiencia nacional muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan tener éxito en el trabajo, así como una oferta educativa que les ayude a enfrentar los desafíos de ser productivos y productivos para ellos mismos y quienes los rodean.

En este sentido, una persona competente es una persona que desarrolla habilidades para la vida, una persona que personificando esta cualidad desarrolla habilidades relacionadas con la productividad y la competitividad, los jóvenes podrán desempeñar con éxito las tareas laborales y podrán afrontar con confianza; desafíos y responsabilidades para ser productivo para usted y la comunidad circundante. Para lograr esto, el sistema educativo colombiano, implemento el proyecto “Articulación de la educación con el mundo productivo”, mismo que centra su atención en el desarrollo de competencias generales laborales.

Desde lo anterior el Ministerio de Educación Nacional (2003), define las Competencias Generales para el Trabajo como las habilidades generales para el trabajo son habilidades que se utilizan en cualquier ámbito laboral y preparan para cualquier tipo de trabajo, sin importar clase o actividad, nos permiten formar a nuestros jóvenes para superar dificultades, organizarse y mantener la iniciativa propia y colectiva, cómo gestionar y adquirir recursos, colaborar con otros, asumir la responsabilidad personal, colectiva y social para conseguir los mejores resultados y, sobre todo, seguir aprendiendo. Dicho esto, las habilidades laborales generales son habilidades que una persona desarrolla para realizar cualquier tipo

de trabajo y sector de la economía, independientemente del nivel o actividad laboral. También adquirirás las habilidades necesarias para establecer, gestionar y mantener de forma independiente un negocio y/o actividad comercial.

Actualmente, el desarrollo de habilidades laborales tiene un gran impacto en el ámbito educativo, financiero y tecnológico de las organizaciones, lo que obliga a las organizaciones a desarrollar nuevos métodos para mejorar las habilidades de los empleados y así mantenerse a la vanguardia de la globalización en la competencia por la mano de obra. Al respecto, Chávez (2012), afirmó que el éxito de una empresa depende de las actividades que realizan las personas y su considerable aporte valioso a la organización. Con base en lo anterior, también se puede decir que la importancia y necesidad de integrar el desarrollo de habilidades laborales con las estrategias de crecimiento de la productividad de la organización incluye el conjunto de conocimientos que se combinan, coordinan e integran en la práctica profesional, de manera que las habilidades laborales sean el desarrollo de los empleados.

Es importante que los empleados utilicen los recursos de la organización de manera inteligente y eficiente, estimulen la creatividad y resuelvan problemas. Ahora se puede decir que la capacidad para el trabajo es un conjunto de conocimientos y experiencia que permite a un individuo realizar tareas de manera efectiva, tomar decisiones importantes, estar orientado a los detalles, trabajar en equipo y lograr objetivos en una organización. Por tanto, capacidad para el trabajo y productividad son dos palabras interrelacionadas, porque mejorar la productividad de una empresa depende del desarrollo de cada capacidad para el trabajo.

Ante estas indicaciones, se considera importante desarrollar habilidades laborales relevantes a través de la capacitación para identificar oportunidades, investigar recursos y evaluar acciones para implementar los planes definidos en nuevos servicios, actualizar o redefinir un mercado efectivo en la fase de transformación, para que pueda trabajar en cualquier cuarto. Por lo tanto, la educación como derecho humano es el centro del progreso sostenible de cualquier país y una base importante para el progreso personal e incluso social. Cabe señalar

que desempeña un papel de apoyo en la restauración de la tierra para garantizar un futuro exitoso y al mismo tiempo crear un camino hacia la productividad.

En resumen, se puede decir que es la educación de los pueblos del futuro, y la educación histórica siempre se ha visto como el medio más adecuado y eficaz para la transformación social. Desde un punto de vista ontológico, Acosta (2018) explica que la formación debe ser considerada un derecho básico, que apunta a formar ciudadanos críticos que, como función social, sean capaces de comprender, analizar e intervenir en su realidad y así tomar conciencia de su posición humana en el medio ambiente. donde dominan el intercambio de conocimientos y la generación social de conocimientos.

Se puede decir que en la sociedad del saber es imposible olvidar la importancia de la educación en el desarrollo social y cultural de las personas desde una perspectiva histórica. Pero hoy en día, cuando la ciencia, la sociedad, la tecnología, la cultura, etc. están cambiando. En estos campos, las sociedades más avanzadas han logrado mayores y mejores avances no sólo en términos de estándares de investigación sino también en procedimientos educativos. Cabe señalar que uno de los determinantes finales del desarrollo de cualquier sociedad es la educación. Porque puede contribuir al progreso social a partir de las oportunidades de las personas para mejorar sus capacidades y así contribuir al desarrollo del país.

De esto podemos acotar la visión de Leguizamón (2016), quien en la explicación de Ortega y Gasset afirma: “El progreso humano es la célula del progreso social” (p. 125; es decir, cuando el conocimiento y las capacidades de aprendizaje humanas afectan cuanto mayor sea el nivel de educación, mayores oportunidades podrá acumular de crecimiento en su vida, en su conocimiento y, desde un punto de vista social.

En palabras de Ortega y Gasset, esto sólo puede conducir al progreso social. En este sentido cabe mencionar lo dicho por Salcedo (2015): “La educación puede ayudar a superar la pobreza gracias a su contribución efectiva al crecimiento económico. El hecho de que la educación pueda promover la formación de la productividad de las personas “resolver los problemas existentes en la sociedad”

(p.89). Esto significa que el propósito de la educación es claramente promover el desarrollo multifacético del ser humano, que incluye aspectos como la filosofía, la psicología, la sociología y la axiología.

En este sentido, la educación debe preparar a los individuos y a la sociedad para adaptarse y responder a los cambios y desafíos sociales actuales. Como afirma la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015); la sociedad global está experimentando cambios profundos que requieren nuevas formas de educación para desarrollar las habilidades necesarias para la sociedad y la economía de hoy y del mañana. Esto significa mirar más allá de la alfabetización y la aritmética para centrarse en entornos de aprendizaje y nuevos enfoques de aprendizaje que promuevan una mayor equidad, equidad social y solidaridad global. Para ello, las competencias para el trabajo escolar deben incluir un modelo que abarque el proceso desde su inicio hasta su finalización, es decir, un resumen de la formación interdisciplinar del estudiante (filosofía, psicología, sociología, cultura, economía, etc.). Crear estructuras que promuevan el progreso y la productividad de bienes y servicios. Por ello, la misión del colegio en esta materia es formar a los estudiantes para que sepan apreciar y aprovechar las oportunidades que se presentan a lo largo de la vida.

Cabe señalar que los modelos de enseñanza tradicionales aún se siguen en las instituciones educativas y los estudiantes no están capacitados para responder activamente a las necesidades de la sociedad de crear y actualizar nuevos métodos de producción. Desde este punto de vista, muestran grandes limitaciones. carácter y contribución al progreso nacional. Por lo tanto, el desarrollo de habilidades vocacionales a través de la educación requiere que los estudiantes se comprometan con las habilidades para introducir procesos creativos e innovadores que contribuyan al progreso del país.

Es necesario promover el desarrollo de habilidades laborales en las escuelas, las cuales pueden ser el resultado de un proceso de aprendizaje sistemático que fortalezca las características de las actitudes, integrando conocimientos en el desarrollo de habilidades, es decir, en el marco de la

promoción de estas. habilidades en las escuelas; deben crearse estructuras para ayudar a los estudiantes a adquirir habilidades y capacidades durante la formación.

Por lo tanto, es fundamental desarrollar planes de estudio que promuevan habilidades laborales que promuevan el empoderamiento, la confianza en la toma de decisiones y la identificación de las necesidades y fortalezas de capacitación individuales, ya que se lleva a cabo un proceso de selección estructurado para seleccionar al candidato ideal para su implementación y creación de valor. objetivos.

Vale señalar que, según lo entienden Aldana, Tafur, Gil y Mejías (2019), las habilidades laborales pueden desarrollar las responsabilidades productivas y emprendedoras de los estudiantes, así como el desarrollo de una cultura emprendedora como enfoque holístico del desarrollo, es una nueva forma de pensar, sentir y comportarse que crea valor y permite a la comunidad educativa ofrecer espacios de aprendizaje para acumular conocimientos y desarrollar los hábitos, actitudes y valores necesarios, acciones para el crecimiento personal y la transformación ambiental y social.

Desde esta perspectiva, el desarrollo de esta cultura emprendedora se basa en actividades que pueden integrarse al sistema educativo, lo que también contribuye a su atracción al sector productivo. Cabe señalar que incentivar a los estudiantes a desarrollar tales competencias puede tener un efecto de gran alcance sobre las limitaciones existentes que socavan el desarrollo y progreso de las organizaciones productoras de bienes y servicios en la región, de las cuales se pueden mencionar algunos preparativos para su surgimiento. estos son algunos estudios previos y algunos estándares estratégicos de productividad. Por tanto, las oportunidades de innovación y adaptación a los cambios en la educación de los estudiantes son muy limitadas, y el conocimiento que proporciona la escuela disminuye en cierta medida.

Por lo tanto, las actividades de la escuela están orientadas a las habilidades laborales, que se manifiestan en fijar metas claras y precisas, desarrollar el pensamiento estratégico, intercambiar ideas y apoyarse en la investigación y el análisis. Esta es una propuesta educativa que afecta tanto a docentes como a

estudiantes, y es una forma alternativa de enseñar basada en que la tarea de la educación no es sólo enseñar, significa la necesidad de trabajar juntos para cambiar los procesos institucionales e introducir nuevas prácticas. para la resolución de problemas.

Sin embargo, esta idea aún no ha sido sintetizada y solo estimula la creatividad de los estudiantes según Valbuena (2014), la cual actualmente se busca en conjunto en grupo para mejorar las características de cada miembro individual. El autor considera que el sistema educativo debe promover el fomento de procesos mentales que permitan investigar, confrontar, diferenciar, criticar y evaluar, así como habilidades creativas para hipotetizar, construir hipótesis, descubrir e imaginar. Por lo tanto, las instituciones educativas se han convertido en repetidas ocasiones en factores que obstaculizan la calidad del trabajo de los estudiantes.

El rol del docente generalmente tiene dos objetivos principales: impartir conocimientos y mantener la disciplina en el aula, todos ellos vinculados al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de Educación (1994), que, en función de la calidad de los servicios educativos, el Estado ayudará a resolver los factores que promueven la calidad y la mejora de la educación, en particular asegurando la calificación y formación de los pedagogos, los recursos y métodos educativos, las innovaciones e investigaciones educativas, la orientación educativa y profesional, la inspección; y evaluación de cursos de formación.

En la misma línea de pensamiento, las actividades en el acto de aprender adquieren un nuevo radio de expansión, de ahí la necesidad de un facilitador del aprendizaje con habilidades específicas, de ahí la necesidad de un docente dinámico. Este proceso de enseñanza de habilidades laborales requiere que los docentes creativos tomen medidas para integrar estas habilidades en diferentes áreas. No hay duda de que las habilidades laborales son muy importantes y, por lo tanto, las habilidades laborales en la educación secundaria deben centrarse en los intereses de cada estudiante.

Esto significa que debe mejorar las habilidades de los estudiantes para lograr libertad, independencia, responsabilidad, intervención y visión intuitiva para que los estudiantes puedan soportar los rápidos cambios que se presentan durante la vida,

como por ejemplo escribir textos en español para estudiantes de primaria y escuela secundaria; pueden expresar su idea sobre los intereses laborales, que también es una de las evaluaciones utilizadas en la determinación de carrera y profesión.

Está claro que la motivación laboral está relacionada con la obtención de un alto nivel educativo, pero esta motivación proviene básicamente de la experiencia y de la necesidad de descubrir buenas ideas de negocio. Quizás muchos adolescentes tengan miedo de poner en marcha sus propias ideas por falta de recursos propios. Las habilidades empresariales personales son importantes en este nivel, incluida la creatividad, la iniciativa, la perseverancia, la disciplina, la motivación para el logro, el deseo y la capacidad de adquirir nuevas experiencias. También vale la pena señalar que un pequeño número de instituciones educativas han implementado iniciativas de aprendizaje discreto dirigidas a incrementar el conocimiento de habilidades laborales, lo que podemos concluir se debe a una falta de interés institucional.

Enmarcado en las consideraciones previas, se encuentra La Institución Educativa San Antonio, ubicada en el Municipio de Villa del Rosario, Departamento Norte de Santander, Colombia, caracterizada por ser una zona de estrato 1 y 2, donde existen problemas sociales como pobreza, deserción escolar, consumo de drogas, familias disfuncionales, agresiones, falta de respeto, entre otros factores que posiblemente estén afectando desfavorablemente las actividades pedagógicas desarrolladas en la Institución Educativa.

En cuanto a los principios de asignación de competencias laborales en la etapa de educación primaria secundaria de la institución educativa San Antonio, resultan completamente ineficaces, debido a que la institución no especifica el desarrollo de este tipo de competencias, tal como se define en la política educativa de nuestro país. Colombia para este nivel de estudio, que se busca el desarrollo profesional y laboral, que tiene como objetivo orientar a los estudiantes en el fortalecimiento de habilidades que pueden mejorar con el tiempo, pero este tema es una cuestión abierta en la institución de investigación, pues si bien las metas de este nivel incluyen el desarrollo de la formación profesional.

Su desarrollo sigue un enfoque curricular completamente tradicional, lo que significa que no se utiliza ningún modelo de aprendizaje para acercar a los estudiantes al mundo empresarial y productivo creado por la sociedad moderna. El objetivo es desarrollar habilidades laborales ya durante la escuela, dejar de depender de relaciones comerciales de alto riesgo y orientar a los estudiantes hacia la adquisición de conocimientos sobre gestión estratégica, allanando así el camino para su ingreso al mercado laboral. Por lo tanto, desarrollar habilidades laborales es una oportunidad potencial para que los estudiantes se den cuenta de su actitud emprendedora e inicien el desarrollo de actividades y proyectos encaminados a crear emprendimientos sostenibles con productividad económica, cultural, científica y tecnológica.

Gracias a todos los métodos utilizados, el objetivo de este estudio es desarrollar habilidades laborales y concretar la formación de competencias laborales en los estudiantes de secundaria. A través de esta investigación se pueden promover elementos teóricos y pedagógicos para impulsar el desarrollo de habilidades laborales entre los estudiantes de secundaria, ya que se pretende generar prácticas importantes, creativas e innovadoras que puedan ser utilizadas para resolver problemas en su propio contexto.

Se orienta la formulación del problema al responder las siguientes interrogantes: ¿Qué concepción tienen los docentes sobre la formación en competencias de los estudiantes de secundaria?, ¿Cuáles estrategias emplean en la institución en el fomento de las competencias laborales en los estudiantes?, ¿Cuáles son los elementos teóricos que en la actualidad fundamentan la formación en competencias laborales?.

Objetivos del Estudio

Objetivo general

Generar reflexiones teóricas orientadas a la formación de las competencias laborales dentro de la educación básica secundaria en la Institución Educativa San Antonio, ubicada en el Municipio de Villa del Rosario.

Objetivos específicos

1. Develar las concepciones docentes sobre la formación en competencias laborales en los estudiantes.
2. Describir las estrategias institucionales aplicadas para el fomento de las competencias laborales en los estudiantes.
3. Constituir elementos teóricos actuales que fundamentan la formación en competencias laborales desde la enseñanza en el contexto seleccionado.

Justificación

El mundo actual exige de sus miembros una preparación muy diferente a los de antes, el sujeto deberá no solo adquirir un conocimiento técnico o profesional en un área específica, sino que deberá formarse en artes, oficios, actividades laborales que le permitan subsistir y satisfacer tanto sus necesidades como las de su núcleo familiar. Por tanto, en este momento histórico, donde muchos jóvenes viven procesos migratorios, sostenibilidad de familias, e incluso falta de oferta de empleo en diferentes carreras universitarias, se hace necesario que dominen desde su formación académica una competencia que los acredite laboralmente como funcionales.

El aprendizaje basado en competencias se define como un proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene como objetivo lograr que las personas adquieran el conocimiento y las habilidades para utilizar los procedimientos o actitudes necesarios para mejorar su desempeño y alcanzar las metas de la organización y/o institución a la que pertenecen o desean pertenecer. La competencia se ha convertido en la base de los negocios, seleccionar talentos y promoverlos a roles o posiciones específicas. Ante esto hay que considerar que, los empleadores no sólo necesitan conocimientos y habilidades, así como capacidades y contratar gente talentosa para llevar la empresa a la cima (Espinoza, Lemass y Rivas, 2020).

Todo lo anterior servirá al propósito del estudio en el momento dado, pero al mismo tiempo proporcionará material de referencia valioso para estudios similares o estudios relacionados de alguna manera con el tema de las habilidades laborales. Desde una perspectiva teórica, que pretende realizar investigaciones rigurosas, contextualizadas, realizadas desde una perspectiva epistemológica teórica, que permitan discernir objetos de conocimiento utilizando paradigmas interpretativos y métodos cualitativos, con el objetivo de comprender y profundizar la investigación. a temas problemáticos Dentro de una institución educativa de San Antonio que estimula y promueve una educación de calidad, competitiva y emprendedora.

La importancia metodológica está encaminada a brindar un referente para quienes encuentren útil esta propuesta de investigación para obtener y promover una actitud competitiva entre los estudiantes, ya que el propósito de este estudio reacción entre estas realidades. Por otro lado, se determina la aplicabilidad metodológica del método propuesto mediante el acercamiento al objeto de investigación, el método de obtención de los resultados, el análisis y posterior interpretación, transformándolos finalmente en el texto principal del modelo, lo que conduce a su adopción en la educación básica de los jóvenes desde diferentes enfoques.

Este estudio también se justifica desde el punto de vista investigativo, ya que se enmarca dentro del Centro de Investigación Cultura y Cambio Educativo (EDUCA) y más concretamente dentro del estudio de Innovación, Evaluación y Cambio Educativo, logrando socializar los esfuerzos y actividades de investigación de los miembros investigadores.

Este estudio pretende generar reflexiones que den respuesta factibles para la formación de docentes dentro de esta área del conocimiento, que puedan surgir de la realidad de la educación secundaria: estudia el programa curricular; evalúa su pertinencia en cuanto a la formación de docentes; evalúa la efectividad en la aplicación y operacionalización en la praxis de los fundamentos teóricos de la enseñanza de competencias generales; examina las características intrínsecas en este ambientes educativo y finalmente, contribuye con la optimización de experiencias que incorporan tendencias pedagógicas en ambientes de diversidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de Estudio

Al momento de realizar una investigación se hace necesaria la revisión teórica de estudios previos que guarden relación con el objeto estudiado, que, en este caso, se convierte en las competencias laborales o con elementos inherentes al tema. De igual manera, se considera la metodología asumida. Cada uno de estos estudios serán tomados más adelante como referentes o soportes en la construcción del cuerpo teórico- estructural del estudio. Al respecto, se tienen:

En el **plano internacional**, Martínez (2019) realizó una tesis doctoral, cuyo objetivo se fundamentó en recolectar la información necesaria que le permitiera conocer el nivel o grado de enseñanza y formación en competencias laborales de los estudiantes, con el fin de diseñar un programa con bases emprendedora para los jóvenes. Se apoyó en un enfoque empírico analítico, con una visión cuantitativa, apoyándose en la estadística como técnica de análisis. Se obtuvieron como resultados la existencia de diferentes enfoques para la formación laboral de los estudiantes.

Este antecedente es tomado en consideración para la presente investigación porque desde su metodología se aboca al estudio analítico de la formación en competencias para darles las herramientas necesarias que le permitan adaptarse a la sociedad actual y pueda no solo utilizar los conocimientos adquiridos para su bien, sino para todos los que están a su alrededor.

Estupiñán, (2021) en España desarrollo una tesis doctoral con la finalidad de analizar la influencia de los elementos que inciden en el desarrollo laboral de los estudiantes universitarios, y su relación con el desempeño profesional. En la metodología se apoyó en el enfoque cualitativo; obteniendo como conclusiones que, para explicar el rendimiento productivo de los estudiantes, existen diferentes

posturas teóricas y así responder al sistema económico de cada sociedad. En este estudio, se destacó la importancia que tiene formar laboralmente a los estudiantes, y es aquí donde se relaciona con el actual, pues en la actualidad es complejo la aplicación laboral en las carreras profesionales, por tanto, es necesaria la adquisición y dominio de competencias que les permita adaptarse al contexto socioeconómico. También guarda relación en el elemento metodológico.

Reaño, (2019) desarrollo un estudio teórico reflexivo que pretende definir una emergente Teoría de la Educación, la “Teoría de la transferencia del conocimiento”, según este estudio, docentes y educadores promueven y desarrollan habilidades emprendedoras y enseñan cómo crear proyectos de vida que coincidan con intereses, potencial y habilidades. Brindar a las personas la oportunidad de aplicar de forma independiente sus habilidades y conocimientos para lograr sus objetivos personales y sociales. Este estudio sirve de base para los estudios de desarrollo, ya que se relaciona con el desarrollo del emprendimiento como factor decisivo en los planes de vida de los estudiantes, lo cual es un factor importante en la política educativa propuesta por el Ministerio de Educación al respecto.

En el escenario nacional, Tamayo, (2021). El objetivo general de su investigación es crear un modelo sociopedagógico para desarrollar habilidades laborales y hacer realidad una visión emprendedora para la educación secundaria técnica en el contexto educativo colombiano. Metodológicamente, la investigación se realiza con el apoyo de métodos cualitativos, paradigmas de interpretación, métodos fenomenológicos y trabajo de campo. Se consideran informantes a los profesores, coordinadores de estudiantes (alumnos actuales y graduados).

Este estudio sirve de base al presente estudio, ya que tiene como objetivo crear un modelo sociopedagógico para la formación de habilidades para el trabajo emprendedor en la educación secundaria técnica en el contexto educativo colombiano y es capaz de demostrar las complejas realidades que existen en las instituciones educativas asociadas. con instituciones educativas.

También, Contreras, (2019), realizó el trabajo con el objeto de sistematizar el desarrollo de habilidades laborales de jóvenes emprendedores rurales

pertenecientes a cooperativas y comprender su impacto en la generación de empleo, calidad de vida y economía local. El programa examina el contexto socioeconómico, los factores sobre los cuales se adquieren las habilidades laborales, las empresas y las innovaciones introducidas y su impacto en el contexto. El método utilizado es cualitativo y consta de las siguientes fases: Búsqueda de datos secundarios: recopilación de bibliografías, periódicos, revistas, internet, libros, documentos, videos, fotografías y una revisión exhaustiva, que permitirá comprender la experiencia exitosa de la juventud rural. empresarios.

Cabe señalar que la técnica utilizada es la observación participante, la cual se realiza a través de “entrevistas en vivo” a actores interesados a quienes se les habla de manera natural, respetuosa y empática. apreciando al mismo tiempo su entorno, costumbres, creencias y valores. Se realizaron entrevistas personales semiestructuradas a nueve representantes de instituciones, coordinadores de enlace y consejos. Esta investigación es significativa porque resalta la importancia de desarrollar o desarrollar habilidades laborales en los jóvenes, ya que les permiten desenvolverse en cualquier entorno laboral y tomar sus propias decisiones para fortalecer sus negocios.

Ahora bien, en el **plano local** la investigación de Vargas, (2019), El propósito del estudio es difundir nuevos conocimientos de las mismas instituciones participantes y sistematizar experiencias relacionadas con la cultura empresarial. Como método de investigación se utiliza el paradigma de interpretación con un enfoque cualitativo, el cual se basa en la sistematización de la experiencia y el posterior análisis de enunciados en diversos relatos.

Los resultados de este estudio muestran que desde el año 2006 la educación emprendedora viene funcionando como una institución pública en las instituciones de educación primaria y secundaria colombianas en el marco de la Ley 1014, y desde entonces han aparecido varias explicaciones que se convierten en un discurso que orienta la práctica. El estudio también identifica prácticas institucionales que movilizan la Cultura de Emprendimiento Institucional y el Emprendimiento Institucional (CIEE) procesos de gestión institucional que empoderan a las personas a partir de una educación enfocada a la formación

integral para enfrentar los desafíos del entorno actual. El estudio concluye que la política educativa colombiana puede fortalecerse a través de reflexiones y prácticas institucionales que requieren que la educación emprendedora tenga una concepción territorialmente adecuada de la cultura institucional.

La vinculación de este estudio previo está en el entendimiento sobre el fortalecimiento de las políticas de educación en Colombia respecto a la incorporación de la cultura emprendedora en las instituciones educativas del país, estas directrices deben ser claras, precisas y sobre todo, tener en cuenta el contexto social y cultural donde están ubicados los centros educativos.

FUNDAMENTACIÓN PARADIGMATICA

Según Sandin (2003), una visión paradigmática "...se refiere a cuestiones fundamentales relacionadas con el objeto de conocimiento o realidad que se desea estudiar" (p. 29). Las preguntas de investigación actuales abordan varias áreas, que incluyen:

Fundamentación epistemológica

Hacer referencia a las competencias laborales, es un tema de gran trascendencia en la actualidad, pues las sociedades exigen de sus miembros el desarrollo de habilidades que les hagan sujetos capaces de solventar diferentes situaciones que puedan presentarse en el día a día. Desde aquí y con base al fenómeno en estudio, se tiene que una de las posturas con mayor relevancia para el presente, es la teoría de la complejidad, desde su manera de explicar la adquisición del conocimiento, partiendo de la formación de cada parte para integrar un todo; es decir, se trata de comprender la formación de los diferentes aspectos que integran al ser humano y que cada una de ellas conforman la totalidad de saberes de los sujetos, que le servirán para desenvolverse en diferentes escenarios.

Asumir esta teoría, exige al docente una nueva práctica en sus labores, una que trascienda las posturas tradicionales y desde donde considere a los estudiantes como seres con necesidades particulares, pero, con la necesidad de gestar

aprendizajes significativos. Al respecto, Gómez y de la Hoz (2018), asumen que para comprender la realidad que se vive actualmente, los sujetos (docentes y estudiantes), deben adquirir la capacidad de asumir que para "la mente, la razón y la lógica por sí sola no pueden generar conocimiento, solo cuando los sentidos interactúan con el mundo real se puede aprehender y comprender" (p.12). Esto se refiere a los postulados de la complejidad desde su centro, donde cada unidad se conjuga con las demás para conformar esos conocimientos necesarios.

Fundamentación Axiológica

Desde la dimensión axiológica, los valores deben integrarse en el proceso de formación humana y en toda situación educativa. Su elección debe corresponder a la apertura de la humanidad a la realidad de su vida, para ayudarla a afrontar los problemas y dificultades que debe superar. Según Ramos (2008), "El sistema de valores que propugna el investigador y el grado en que es capaz de percibirlos, desarrollar su comprensión, evaluarlos y aplicarlos en su actividad investigadora diaria". (p. 17). También afirma que la dimensión axiológica debe considerarse en tres niveles diferentes: el individual, la profesión misma y el nivel social. Por tanto, el plan axiológico en este estudio seguirá la escala de valores de los investigadores y sujetos de acción.

A la luz de lo anterior, los valores que los investigadores demuestran en el curso de su investigación educativa son valores cruciales o críticos que usted puede implementar en su programa de educación en investigación y especialmente en la práctica profesional de su investigación. Estos valores te orientarán o guiarán y apoyarán en tu práctica como investigador educativo. Además, otros valores que deben estar presentes en el proceso de investigación son: ética, responsabilidad, respeto, compromiso personal e institucional.

En el caso de la ética, sus objetos materiales son la conducta humana y sus objetos formales son las actitudes en las instituciones educativas que forman los componentes de la vida. El carácter científico de la ética radica en que se propone estudiar y resolver problemas, en este caso en el marco del comportamiento ético

de docentes, estudiantes, padres de familia y representantes del campo de la educación.

Recorrido diacrónico de las competencias laborales

La evolución del término competencias gesta de los campos laborales en diferentes sectores industrializados, a fin de medir los indicadores de gestión de acuerdo a los productos ofrecidos, (Mertens1996). Esto se fundamenta en la necesidad de identificar los puntos fuertes y los álgidos en los procesos de producción. Es importante reconocer que "la gestión de competencias de la fuerza laboral de una empresa tiene sentido no sólo para cualquier resultado, sino para un resultado que sea consistente con los objetivos de la organización y el contexto global" (Mertens1996).

Posteriormente y asumiendo posturas humanistas a través de la introducción de la psicología al campo laboral, empezó a darse gran protagonismo a las aptitudes de los sujetos, mismas que se consideró producen repercusión en las aptitudes de los sujetos, teniendo entre sus exponentes a Frederick Winslow Taylor (1856-1915), quien dio las primeras pautas para crear la escuela de organización del trabajo, donde se destacó el trabajo administrativo laboral como la base para el desarrollo en el tiempo.

Posteriormente, es en los años 70 y 80, que se incorpora el término de recursos humanos en esferas organizacionales, y para ello se le empezó a dar fuerza a las actitudes, emociones y consideraciones del trabajador como ser humano, considerándolo un ente activo, productivo y con una visión estratégica para apoyar la evolución social de las comunidades. Luego, estas posturas se arraigan en los 90 cuando Gardner introduce la inteligencia emocional como parte de estas esferas organizacionales, entrando la vocación, el placer y la motivación por el trabajo desempeñado.

Teorías que apoyan el estudio

Para explicar el desarrollo en competencias, puede partirse del **enfoque sistémico**, donde se busca la transformación del sujeto en su pensamiento, que valore, perciba y analice la realidad que tiene en su día a día. Este enfoque se atribuye a Bertalanffy (1998), donde se explica que ningún hecho se puede estudiar por separado, sino que depende de los elementos que tiene en su alcance; visualiza las micro partes del universo como un sistema que converge entre sí, de esa unión resulta un producto complejo, transdisciplinar.

Desde esta perspectiva, el enfoque sistémico desde la opinión de Tobón (2008), mismo que prioriza la formación de los sujetos desde una perspectiva integral; es decir con competencias que le permitan la autorrealización que le permitan aportar al tejido social y emprendan sus propias ideas:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir) para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y entendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, de mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y el afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico empresarial sostenible y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas (p.42).

Por lo explicado, el emprendimiento se convierte en una herramienta de progreso y evolución del sujeto, que le permite expresarse desde la consolidación de sus intereses, que le permite expresarse libremente, llevando a la práctica sus conocimientos y compartiéndolos con los demás, de tal manera que, el saber se proyecte a diferentes escenarios, y desde estas competencias puedan ejecutar labores que ofrezcan su sustentabilidad, la sostenibilidad de la comunidad y de otros miembros.

Otra postura es la **humanista**, si se trata de la formación de los sujetos, esta corriente expone entre sus postulados la formación integral de ellos; desde aquí, Labarca (20169, considera que:

...el componente actitudinal de los procesos educativos, con una metodología experiencial poniendo al hombre y sus acciones estructurantes en el centro de los procesos y como principal actor de los mismos, en los

cuales busca mejorar sus condiciones de vida en lo material, lo espiritual y lo social (p.109).

Por esta razón, es fundamental que los procesos educativos no solo se enfoquen en el conocimiento, sino que también integren lo afectivo, lo social y la comprensión de la realidad inmediata con el objetivo de transformarla. La educación debe centrarse en el ser humano y en su entorno. Además, la educación tiene un carácter liberador que permite a los participantes desvincularse de las estructuras sociales rígidas y opresivas, promoviendo así la innovación y la creación. A partir de los conceptos que se construyen en el aula, se pueden generar nuevas realidades y lógicas de vida. En este sentido, el saber se presenta como una opción que libera y edifica, abriendo nuevas posibilidades para un futuro a corto y mediano plazo, formando verdaderamente a las personas.

La formación en competencias tiene como objetivo el desarrollo integral del ser humano, y consiste en cultivar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan al estudiante desenvolverse de manera efectiva en diversos ámbitos de la vida social. En este contexto, Elizundia y Álvarez (2019) señalan que:

La finalidad es formar ciudadanos capaces de convivir en sociedades caracterizadas por la diversidad, preparándolos para la integración y la solidaridad. Se busca promover el desarrollo de valores y actitudes que engloben el saber, el saber hacer y el saber ser, los cuales son esenciales en el proceso de aprendizaje y responden a las exigencias del ámbito productivo, así como a las formas de organización laboral y a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Es fundamental que los estudiantes también adquieran la capacidad de emprender (p. 93).

Para lograr esto, es necesario implementar la competencia a través de capacidades y valores, así como fomentar la metacognición y el desarrollo de un proyecto de vida. La formación académica debe ser integral. Con el tiempo, los estudiantes logran comprender la conexión entre el humanismo y los conocimientos técnicos, reconociendo que tanto su faceta humana como profesional se fundamentan en la relación con la sociedad, la cual está mediada, sobre todo, por principios éticos que regulan su comportamiento como individuos íntegros en todos los aspectos.

Bases Teóricas

Son un conjunto de elementos que pueden transformarse en un conjunto de ideas que proporcionen una explicación coherente que determinará el tipo de información a recopilar y analizar. Por lo tanto, los principales conceptos del estudio se dividen en: prácticas docentes en la educación secundaria, competencias, tipos de competencias, competencias laborales, competencias laborales en Colombia, tipos de competencias laborales y base jurídica.

Las competencias en la formación del sujeto

La palabra competencia deriva del vocablo latino “competere”, que en español tiene dos verbos: competir y competir. Ser competente significa utilizar el conocimiento para resolver situaciones nuevas o inesperadas con el fin de desenvolverse eficazmente en diferentes ámbitos sociales. Según datos de la UNESCO (2007), las competencias se definen como el desarrollo de habilidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diferentes ámbitos.

Vale la pena señalar que, en términos comerciales, la competencia puede percibirse como un hecho en interacción continua entre empresas en el mercado, que intentan llegar a los consumidores con precios o mejor calidad de productos y servicios. A través del empleo de sus mejores maneras o estrategias para poder reducir costos, aumentar ganancias y así mantenerse activas e innovadoras frente a otras empresas competidoras.

Desde lo anterior, son muchos los autores que clasifican o tipifican las habilidades de diferentes maneras, las cuales pueden resultar demasiado amplias para explorarlas en profundidad en este estudio; se pueden dividir en tres tipos: Habilidades básicas, habilidades ciudadanas y habilidades relacionadas con el trabajo (Ministerio de Educación Nacional, 2003). Desde aquí, se puede decir que, adquirir estas competencias facilita que los jóvenes la creación e implementación de sus planes de vida, para que ejerzan la ciudadanía, exploren y desarrollen sus talentos y potencialidades en espacios productivos, al tiempo que les permite fortalecer su autonomía y capacidad de individualidad.

También puede considerarse como la intersección del sector educativo y el manufacturero, ya que muestran la formación que deben recibir los empleados y el desempeño que deben alcanzar en el lugar de trabajo. Las habilidades laborales son un componente clave de un enfoque educativo integrado diseñado e implementado para conectar el mundo del trabajo y la sociedad con la educación y centrarse en mejorar el capital humano como base para la innovación, el conocimiento, la diferenciación y la competitividad.

Las competencias básicas: permite establecer una sana comunicación entre los estudiantes, con la finalidad de conocer su mundo y desarrollar su pensamiento lógico. En este orden, Corpoeducación-MEN (2003), considera que estas competencias surgen para de lado las actividades de memorización y las habilidades cognitivas superiores. Este tipo de competencias se aboca en otorgar a cada sujeto la capacidad de pensar más allá de la escuela, que relacione lo aprendido en sus situaciones cotidianas, adaptándose a los cambios que emerjan el día a día.

Las habilidades básicas están relacionadas con el pensamiento lógico, matemático y las habilidades de comunicación, que son la base para la adquisición y aplicación de los conocimientos científicos proporcionados por diversas disciplinas (sociales y naturales). Son puntos de partida desde los cuales las personas pueden aprender continuamente y participar en diversas actividades en el ámbito personal, laboral, cultural y social.

Las habilidades laborales básicas le permiten comprender instrucciones escritas y orales, escribir textos para diferentes propósitos, interpretar información escrita en cuadernos y diagramas, analizar problemas y sus posibles soluciones, comprender y comunicar diferentes significados a otras personas. Estas habilidades se desarrollan en el nivel de educación primaria, educación primaria, educación académica secundaria y educación técnica secundaria.

Las competencias ciudadanas: Garantizan la convivencia, la participación democrática y la solidaridad de los jóvenes. Se desarrollan en la educación primaria básica, secundaria básica, secundaria académica y secundaria técnica. Según Corpoeducación-MEN (2003), la ciudadanía se refiere a la capacidad de ejercer los

derechos de ciudadanía y de actuar de acuerdo con principios socialmente aceptados y generalmente aplicables. Además de estar relacionadas con los logros personales, estas habilidades también incluyen la capacidad de emitir juicios morales, comprender cómo funciona el Estado y comunicarse e interactuar con los demás y con uno mismo.

En resumen, el propósito de la ciudadanía es el desarrollo equilibrado y armonioso de las habilidades de los estudiantes, especialmente la capacidad de tomar decisiones, aprender normas, trabajar en equipo, asumir responsabilidades, resolver conflictos y problemas, comunicarse. Es necesario aclarar los programas educativos institucionales.

Cabe señalar que la competencia cívica es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desenvolverse plenamente en la sociedad y contribuir al bienestar y desarrollo integral de su territorio. Se refieren a la capacidad de ejercer la ciudadanía y actuar de acuerdo con principios socialmente aceptados y universalmente aplicables. Además de referirse al comportamiento personal, ciudadanía también significa la capacidad de emitir juicios morales, comprender cómo funciona el Estado y comunicarse e interactuar con los demás y con uno mismo.

Las Competencias Laborales

La competencia es un sistema empresarial integral y establecido en el mundo empresarial moderno. Ya sea competencia perfecta o imperfecta y la llamada competencia desleal, sea lo que sea, existe y coexiste en nuestro mercado, cuando es correcto, obviamente es bueno para los consumidores, por lo que cuando ocurre en un mercado libre, cuando ocurre en un lugar seguro, Suele ocurrir en un entorno económico que favorece el consumo de bienes o servicios por parte de los consumidores como un fin en sí mismo. Pero todo se reduce principalmente a cada organización, cómo se ven a sí mismas en comparación con la empresa de enfrente y cómo los ven los consumidores internamente y cuando compran un producto o toman una decisión. no es cierto.

Hoy en día, el consumo y las ventas han pasado a un segundo plano, lo que no quiere decir que no sean importantes, pero sí que son sustituidos en gran medida por el concepto de "clientes" y su "lealtad". Esto es lo que buscan las empresas actuales (sobre todo las grandes), es una nueva dirección del mercado y el siguiente paso en esta evolución continua. Por lo tanto, el Ministerio de Educación (2006) define el concepto de emprendimiento en el plan nacional de educación de la siguiente manera: "la difusión de la creatividad humana en la realidad circundante; todos tienen el potencial de percibir el entorno e interactuar con él" (p. 10). Si esta es la forma de educar a un emprendedor, entonces este concepto promueve el contacto con el entorno, analizando sus características para identificar oportunidades y potencialidades, así como carencias, para poder desarrollar un plan de negocio basado en él. Empiece a explorar tendencias e iniciativas.

Las habilidades empresariales relacionadas con la organización de una empresa o unidad de negocio son menos importantes que adquirir conocimientos sobre la gestión de recursos, la anticipación de riesgos y el establecimiento de estándares de implementación, disponibilidad, voluntad y compromiso. Por tanto, según Vélez (2009), este desarrollo en el ámbito escolar corresponde al proceso educativo está deliberadamente orientado a la creación, gestión y mejora de eventos, procesos o programas educativos económicamente productivos. Implica aprender de la experiencia para diseñar, promover y comercializar productos o servicios que satisfagan los deseos y necesidades de las personas. Esta competencia emprendedora se fomenta a través de un proceso educativo que tiene en cuenta el entorno social, cultural, económico y productivo en el que se desarrolla y requiere una actuación comprometida y comprometida en todos los niveles de la comunidad educativa y su entorno.

Puede entenderse no sólo como la reproducción y producción de bienes y servicios, sino también como el surgimiento de riqueza cultural, deportiva, artística, ambiental y tecnológica. La formación empresarial en la educación juvenil complementa el desarrollo de actitudes empresariales de niños, niñas y jóvenes.

Ahora, Rozo (2013) explica que las instituciones educativas tienen un papel muy importante en la promoción de la innovación sostenible, cuya estrategia básica es: “inspirar a emprendedores en ciernes e identificar oportunidades; estas acciones se traducen en un entorno de desarrollo social y económico de impacto. (p. 12). Cabe señalar que al desarrollar el proyecto es necesario distinguir las características de cada grupo de escuelas para poder fijar objetivos y orientar los métodos de negocio.

El desarrollo de estas habilidades brinda a los estudiantes la oportunidad de participar activamente no sólo en las instituciones educativas, sino también en el ámbito público y organizaciones afines con el fin de promover intereses colectivos, defender derechos y cumplir con los deberes de los ciudadanos y de la sociedad o miembros de un grupo.

También permite a las personas reflexionar y criticar acciones propias y ajenas, resolver conflictos y formar posiciones razonadas sobre acontecimientos de trascendencia en diferentes escenarios geográficos. En otras palabras, la capacidad para el trabajo es la capacidad de una persona para utilizar diversos recursos para realizar funciones de producción en un escenario laboral bajo ciertas condiciones y asegurar la calidad de los resultados obtenidos. Los conocimientos y habilidades generales se refieren a los saberes y habilidades que orientan a una persona sobre cómo funcionar en un entorno social o laboral amplio. No están relacionados con ninguna profesión, sector económico, cargo o actividad productiva específica, pero permiten ingresar y avanzar en la vida laboral.

En particular, Avendaño (2015) dice que: “A la hora de determinar las estrategias empresariales, nunca podrán ser las mismas para niños de educación primaria, estudiantes de secundaria, técnicos, tecnólogos, profesionales o investigadores” (p. 4). Todos deben tener las herramientas para que esto sea posible. Por lo tanto, las escuelas necesitan estimular y fortalecer la creatividad y evitar que los niños pierdan el interés en influir de esta manera en las comunidades locales, esto se predice en nuestro futuro proyectado.

Cabe señalar que para ingresar al mercado laboral las personas, independientemente de sus circunstancias y profesión, deben recibir una formación

previa que les permita adaptarse a las tareas que se les asignen, así como cumplir con las normas, procedimientos y regulaciones. En este entorno laboral se crean otras condiciones, es decir, formación específica y formación general, de las que dependerá el éxito en el puesto de trabajo. Por ello, todas las personas deben recibir una formación integral para que puedan incorporarse de forma precisa y eficaz al entorno laboral.

La política educativa implementada por el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia sirve como referente y puede ilustrar cómo brindar soluciones en las actividades escolares para promover la empleabilidad de los estudiantes. Además de desarrollar habilidades básicas y habilidades cívicas, las instituciones educativas también deben desarrollar las habilidades laborales de los estudiantes, las cuales serán entendidas como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y habilidades que conducen a trabajar en equipo y lograr resultados en una organización o producción; una unidad que les permite encontrar trabajo, iniciar su propio negocio o empresa, realizar actividades de su elección y conocer los elementos específicos del mundo del trabajo.

Competencias Laborales en Colombia

Según el Departamento de Educación Nacional (2003), la competencia laboral incluye todos los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para que los jóvenes funcionen eficazmente como productores. Corpoeducación-MEN (2003) define la capacidad para el trabajo o laboral como:

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se utilizan y demuestran en un entorno productivo, tanto laboral como organizacional, para generar ingresos a los trabajadores por cuenta propia, para lograr resultados efectivos que contribuyan a los objetivos organizacionales o comerciales de la empresa. En otras palabras, es la capacidad de una persona para utilizar diversos recursos bajo ciertas condiciones para realizar funciones de producción en un escenario laboral y asegurar la calidad de los resultados. (p. 6)

Considerando lo anterior, la educación de niños, niñas y jóvenes en habilidades generales es uno de los objetivos de política del Ministerio de Educación de Colombia para reducir la brecha entre la educación y el mundo

productivo, tratando así de preparar jóvenes capaces de desarrollarse tanto personal e intelectualmente, logrando efectivamente la vida social, comunitaria y laboral.

Estas competencias pueden clasificarse atendiendo a dos criterios: generales y específicas:

Las Competencias Laborales Generales: Son programas que avanzan desde la educación básica hasta la educación técnica secundaria general según lo define el Ministerio de Educación Nacional (2003) como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los nuevos estudiantes deben desarrollar para desempeñarse adecuadamente en cualquier entorno de fabricación, independientemente de la industria, el nivel laboral, la complejidad de la tarea o el nivel de responsabilidad.

De acuerdo con lo anterior, al sumar este tipo de habilidades, los jóvenes adquirirán las habilidades y destrezas que les permitirán adquirir la inteligencia práctica y el espíritu emprendedor para lograr una vida productiva e incluso desempeñar actividades en otros campos que son obligatorios para cualquier puesto de trabajo en diferentes campos y puestos empresariales o incluso desarrollar tu propio negocio.

Las competencias laborales generales; de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, (2003), estas se dividen en:

Habilidades Personales de Trabajo: Se refiere a los comportamientos y actitudes esperadas en un ambiente de manufactura, tales como: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, adaptabilidad, iniciativa.

Habilidades de trabajo intelectual: incluyen procesos de pensamiento que los estudiantes deben utilizar para propósitos específicos, tales como: toma de decisiones, creatividad, resolución de problemas, atención, memoria, concentración.

Habilidades laborales en negocios y emprendimiento: son las habilidades que los jóvenes necesitan para crear, administrar y mantener de forma independiente unidades de negocios, tales como: determinar la posibilidad de crear un negocio o

unidad de negocios, desarrollar planes para la creación de un negocio o unidad de negocios, obtención de recursos, capacidad de asumir riesgos, marketing y ventas.

Habilidades interpersonales de trabajo: Necesarias para adaptarse al entorno laboral y comprender cómo interactuar con los demás de manera coordinada, tales como: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, adaptabilidad, iniciativa. Capacidad de trabajo organizacional: se refiere a la capacidad de aprender de la experiencia de otros y aplicar el pensamiento estratégico en diversas situaciones empresariales, tales como: gestión de la información, orientación al servicio, referencia competitiva, gestión y liderazgo de recursos, responsabilidad ambiental, etc.

Habilidades laborales técnicas: permitir a los jóvenes identificar, adaptar e innovar procedimientos, métodos y artefactos y utilizar herramientas informáticas disponibles tales como: identificar, adaptar, innovar, utilizar herramientas informáticas, crear, adaptar, adaptar, gestionar, transferir tecnología, desarrollar modelos técnicos.

Competencias laborales específicas: están destinados a la formación en campos profesionales específicos, pueden ser desarrollados por instituciones de educación secundaria que amplíen el campo de la educación especializada además de las habilidades laborales generales, como instituciones secundarias técnicas o instituciones académicas secundarias especializadas en actividades extraescolares, la oportunidad la brinda la Secretaría de Educación, el SENA; a los estudiantes. Para garantizar el cumplimiento de la formación de los estudiantes con habilidades laborales específicas, satisfaciendo las necesidades del entorno y la continuidad del proceso educativo, las instituciones de educación secundaria necesitan una comunicación efectiva con diversas estructuras, por ejemplo, las industrias manufactureras y los sistemas económicos estatales, instituciones, etc.

La práctica pedagógica en la educación secundaria desde la perspectiva laboral

Es útil aquí discutir el significado de la enseñanza y su impacto directo en la práctica docente, por lo que es importante discutir el concepto humano tal como ha evolucionado a lo largo de la historia. En este sentido, las personas nacen con independencia de existencia y capacidad de realizarse a sí mismas. Por tanto, es obvio que la autoproducción humana es siempre y necesariamente una empresa social. Esta persona social transmite su experiencia y cultura a sus herederos y trata de dar un carácter formal a las actividades resultantes, y el sistema escolar es una actividad socialmente necesaria, por lo que se entiende por actividad educativa la actividad de personas especialmente educadas y dedicadas a la educación. el papel de los profesionales.

A partir de aquí, Pérez (2014) afirma que los docentes saben encontrar cualidades positivas en cualquier niño, incluso en aquellos con deficiencias físicas y mentales, y desarrollando estas cualidades puede prepararlo para el futuro. Así como el maestro es la persona capaz de ver esas cualidades en el niño que le sirven para el desarrollo de su vida: otro aspecto importante en el maestro es el diálogo, que para él se convierte en una necesidad existencial, una especie de encuentro donde las personas se reúnen para una tarea común con conciencia y acción. El maestro ya no es sólo un pedagogo, sino que mientras educa, es educado en el diálogo con los alumnos.

Por tanto, los cambios que se están produciendo en el mundo obligan a repensar la educación, por lo que son necesarios cambios en contenidos, métodos de enseñanza, procesos, etc., pero el papel básico del docente siempre se ha limitado a sus habilidades profesionales y cualidades humanísticas. Este último actúa como condición básica. Rosales (2013) afirma: “A ser maestro no se aprende, se aprende a ser maestro” (p.17), se trata de expresar sentimientos, compartir dudas e inquietudes, descubrirse a sí mismo y descubrir los dones del mundo que le rodea, demuestra que no está aprendiendo lo que la mayoría de los profesores piensan profundamente.

La afirmación presentada revela uno de los supuestos que subyacen a este estudio: que uno de los factores más importantes que determinan la calidad de la educación primaria para los jóvenes es la calidad de los docentes. Con el tiempo, el docente genera y construye ideas sobre su profesión, sobre sí mismo como persona y como profesional que desempeña determinadas funciones en la sociedad en la que vive.

Formación laboral en Colombia

La Capacitación de la fuerza laboral proporcionada por el Servicio Nacional de Capacitación –El SENA- implica el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación a lo largo de varios años; los graduados tienen cualidades especiales que los preparan para el mundo laboral. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es una institución pública encargada del Estado colombiano; ofrece programas de formación gratuitos al público en diferentes niveles. Entre ellos se incluyen los proyectos técnicos contemplados en las directrices.

En Colombia, como se definió antes el desarrollo o formación de los ciudadanos en Competencias laborales es un tema de gran importancia, por ello el SENA dispone de un currículo donde desde una visión constructivista fortalece el desarrollo del aprendiz, con la firme finalidad de hacerlo competente laboralmente. Para ello en su manual interno se establece:

ARTÍCULO 3. Se considera aprendiz SENA a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la entidad, en cualquier tipo de formación: Titulada o Complementaria, desde las diferentes modalidades Presencial, Virtual o Combinada, por consiguiente, debe ser consciente y vivenciar que derechos y deberes son correlativos e inseparables en su proceso formativo. ARTÍCULO 4. El aprendiz SENA es protagonista de su formación profesional Integral cuya constante debe estar orientada a un buen ser humano y buen ciudadano, solidario, líder, emprendedor, creativo y libre pensador con capacidad crítica (p.4).

El sujeto que aprende o aprendiz como es considerado por el SENA, poseen una serie de deberes y derechos que los ampara como parte de una comunidad productiva. Desde aquí, los sistemas de aprendices (como los denomina el SENA) también proporcionan beneficios importantes a los empleadores. Al invertir en

aprendizajes, las empresas pueden desarrollar su fuerza laboral Altamente calificado y totalmente dedicado a satisfacer sus necesidades específicas; los programas de aprendizaje pueden ayudar a las empresas a reducir los costos de contratación y formación, ya que los aprendices a menudo se convierten en empleados a tiempo completo después de completar la formación (Wolter y Ryan, 2011).

Por eso los programas realizados bajo la modalidad de competencias laborales son una estrategia eficaz para lograr valorar el esfuerzo de trabajo. Al combinar la formación teórica con la práctica en el trabajo, estos sistemas pueden ayudar a las personas a adquirir las habilidades y la experiencia necesarias y adquirir así el éxito en el mundo laboral. Desde aquí, que para maximizar los beneficios de estos sistemas, deben estar respaldados por políticas y programas adecuados.

Bases legales

En esta sección se presentan las normas jurídicas que sustentan las materias incluidas en el plan de estudios y, a su vez, el tratamiento jurídico que reciben por parte del Estado colombiano. La legislación incluye la Constitución de la República de Colombia, la Ley General de Educación, lineamientos curriculares y estándares de competencias básicas, etc., que determinan los fundamentos del proceso de aprendizaje y afectan directamente las prácticas docentes. El presente estudio se justifica jurídicamente en varios aspectos que hacen tangible su importancia, ya que considera la importancia de mejorar las prácticas docentes no sólo como habilidades típicas del entorno escolar, sino también considerando la importancia de los contextos y necesidades de la vida real.

Con este fin, el artículo 5 de la Ley General de Educación (1994) donde se manifiesta la necesidad existente para impulsar la enseñanza en la ciencia a fin de lograr la consolidación de saberes científicos, humanistas, sociales, geográficos, de tal manera, que se puede desarrollar en cada ciudadano una competencia reflexiva sobre la realidad que vive, mejorando su calidad de vida y la de su entorno.

En la Ley General de la educación (Ley 115 del 8 de febrero de 1994), en el Artículo 104 establece la importancia que tiene la función orientadora del docente, misión que es relevante al momento de orientar a los estudiantes en su proceso formativo, vocacional y laboral.

También se pueden mencionar las siguientes normativas:

Ley 1064 de julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

De igual manera se pueden señalar los decretos:

Decreto 2020 de junio 16 de 2006: Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.

Decreto 4904 de diciembre 16 de 2009: Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Decreto 367 de febrero 9 de 2009: Por el cual se fija plazo para presentar solicitud de registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que actualmente ofrecen las instituciones formadoras.

Decreto 3756 de septiembre 30 de 2009: Por el cual se modifica el artículo 4 del Decreto 2020 de 2006.

Finalmente se puede mencionar el propio Reglamento del Aprendiz del SENA, en el cual se establecen los deberes y derechos del participante en su proceso de formación laboral.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

El siguiente capítulo muestra el camino a seguir desde un punto de vista metodológico. Asimismo, la investigación utilizará un enfoque cualitativo con una visión interpretativa de la realidad asumido como paradigma, la cual se acepta desde una perspectiva humana como sistemas complejos, donde el propósito de describir hechos es crear conocimiento y brindar la oportunidad de comprender los fenómenos en estudio. Asimismo, los paradigmas se utilizan para reconocer las diferentes formas en que se desarrolla la cultura científica dentro de una misma disciplina. Es importante señalar que el término paradigma no tiene una conceptualización universal. Es decir, los teóricos han dado diferentes definiciones basadas en el tiempo, el espacio y especialmente el contexto.

Entre las muchas definiciones de este concepto, algunas de las cuales pueden usarse para lograr un consenso científico en el sentido más amplio, León y Toro (2001) afirman: “Un paradigma es la unidad más general de consenso científico y ayuda a distinguir una comunidad de científicos de otra”. otros. grupos” (p. 152). Según lo anterior, un paradigma puede ser un conjunto de valores y conocimientos sociales compartidos, cuya confiabilidad requerida se prueba ampliamente.

Por lo tanto, se puede decir que un paradigma se utiliza para determinar qué debe estudiar un investigador y también puede guiar lo que debe hacer durante su investigación para responder las preguntas que espera resolver. En pocas palabras, un paradigma es un elemento universal de la ciencia que se ha demostrado que es aceptado y utilizado para definir las diferencias entre una comunidad de científicos y otra.

Martínez, (2006) también señala que el concepto de paradigma se utiliza de diferentes maneras en los escenarios de investigación y por lo tanto recibe diferentes

interpretaciones dependiendo del caso en estudio. Por esta razón, el autor hace pleno uso de su autoridad en este tema, diciendo que lo dicho puede considerarse un conjunto de supuestos sobre la naturaleza de la situación que se investiga, así como un modelo de correlación entre el investigador y el investigación, especialmente en los aspectos de la forma de obtener el conocimiento científico. Este estudio se llevará a cabo dentro del paradigma interpretativo de Taylor y Bogdan. (1987) destacaron la afirmación de Thomas Kuhn de que concede gran importancia al desarrollo de paradigmas de investigación científica. En otras palabras, se puede decir que cada estudio contribuye a su desarrollo en una tipología de paradigmas que ayudan a diferenciar las sociedades del conocimiento.

Al respecto, Martínez (2006) afirma: “Uno de los objetivos del paradigma interpretativo es desarrollar una comprensión profunda de la realidad en la que se realiza la investigación, generando transformaciones a lo largo del proceso de investigación...” (p. 178). Por tanto, el propósito de este paradigma es representar un tipo de fenómeno en el que el estudio logra incluir el concepto de parte de la situación.

No se trata de en qué medida se encuentran las propiedades en un determinado evento, sino que desde este paradigma se trata de descubrir la mayor cantidad de situaciones posibles en el objeto de investigación. Asimismo, León y Toro (2001) sostuvieron que el propósito del paradigma interpretativo es indicar y reconstruir sistemáticamente las características de los fenómenos presentados en los estudios de representaciones científicas, con el estricto objetivo de crear relaciones conceptuales que revelen y permitan la investigación entre representaciones científicas, asociación de varios fenómenos entre. Resulta que este paradigma se considera un enfoque consistente que apunta a explicar anomalías didácticas y sociales además de innovaciones en las prácticas docentes que contribuyen al descubrimiento y mejora de la acumulación organizada de conocimiento.

Ahora es necesario precisar el tipo de método mediante el cual se realizó la investigación, por lo que este estudio se centró en el método de la Teoría Fundamentada. La teoría fundamentada (TF) es un método de investigación

cualitativo que busca nuevos conceptos sintetizando y categorizando patrones en datos y analizándolos mediante un proceso riguroso de comparación continua. El objetivo de este enfoque es generar conceptos y teorías basadas en datos, de ahí su nombre. Según Glaser, "TF trata de lo que es, no de lo que debería ser o podría ser", manteniendo una orientación libre de sesgos y prejuicios, creando conocimiento que se basa en los datos y surge de ellos.

El investigador actúa como testigo, independientemente de sus suposiciones o predicciones previas sobre el análisis, pero en una de las corrientes de visión a la naturaleza específica de este estudio, se considera descriptivo, e incluso si se utiliza alguna evaluación para revelar la naturaleza de los hallazgos, la principal ventaja será la actitud adoptada por los informantes clave al utilizar los resultados, obteniendo así nueva información sobre el tema de investigación a desarrollar.

Finalmente, se puede citar convenientemente a Martínez (2006) quien afirma: "...un estudio descriptivo establece una relación honesta con las personas que son consideradas informantes en el estudio" (p. 184). Lo dicho hasta ahora significa que es a partir de dichos estudios de donde se recoge la información para ser estudiada y de la que se proporcionan respuestas a las preguntas de investigación, con el estricto objetivo de crear conocimiento que en última instancia se utilice para resolver los problemas existentes.

Descripción del Escenario de Investigación

La Institución Educativa San Antonio, está ubicada en la Zona Urbana del municipio de Villa del Rosario, el cual hace parte del Área Metropolitana de San José de Cúcuta, la Institución se encuentra en el área occidental de la Zona Urbana del Municipio de Villa del Rosario, en los barrios Gramalote, San Martín, Turbay Ayala y El Páramo, además acoge estudiantes de San Gregorio, La Palmita y de las poblaciones fronterizas de San Antonio y Ureña (Estado Táchira, República Bolivariana de Venezuela). Los habitantes de estos barrios, son de estrato 1 y 2, por lo que conforman una comunidad de escasos recursos que viven del comercio informal. Son regiones que poseen buena accesibilidad, aunque el estado de las vías no es el óptimo.

Informantes clave

En el marco de la investigación cualitativa, dependiendo del tipo de investigación se seleccionarán informantes que brindarán la información necesaria para la investigación, cabe mencionar que están relacionados con el lugar del evento durante el trabajo de campo. Al respecto, Rodríguez, Gil y García (1999) afirman: "Este proceso orienta la selección de individuos o grupos que pueden proporcionar información relevante para los propósitos definidos en el estudio" (p. 136). En resumen, se puede decir que la selección de informantes debe ser cuidadosa, lo que significa que los informantes deben ser personas que coincidan con ciertas características, cuyos conocimientos forman el núcleo de este estudio.

En este estudio, los informantes serán seleccionados con base en los supuestos utilizados por Taylor y Bogdan (1987) quienes afirmaron, que los informantes son individuos que tienen conocimientos, estatus o habilidades especiales de comunicación, cuya actitud y comportamiento hacia el grupo es una versión muy especial o atípica de la situación en estudio, ya sea positiva o negativa, y que están dispuestos a trabajar con el grupo como colaborador. investigador (pág. 163). Estos autores creen que el estudio encarnará el fenómeno de la investigación a través de un proceso de investigación especializado de análisis exhaustivo, integral, sistemático y en profundidad de cuestiones específicas. Así, los informantes se caracterizan de la siguiente manera:

Tabla 1: Codificación de los informantes claves

Informante	Código	Años de servicio	Preparación académica
Docente de aula	ID1	25	Licenciado matemáticas - Especialista
Docente de aula	ID2	20	Licenciado en Biología. Doctor en Educación.
Docente de aula	ID3	15	Licenciado en Humanidades – Especialista
Docente de aula	ID4	23	Licenciado en matemáticas – Magister
Docente de aula	ID5	18	Licenciado en lengua extranjera – Doctor en educación.

Fuente. Autor, (2024)

Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La recopilación de información se realizará mediante métodos de entrevista. Cabe mencionar que Martínez (2006) afirmó en entrevista: “Esta técnica, partiendo de un marco interpretativo y combinando los matices de contexto y marco, permite la recolección de datos para explorar en profundidad el aspecto requerido. (pág. 681). Por lo tanto, la investigación en curso se llevará a cabo utilizando guiones de entrevistas en profundidad y bocetos productivos como herramientas para guiar las interacciones y, a su vez, informar la importancia de la reflexión teórica sobre las habilidades laborales en la educación.

Vale la pena enfatizar que el uso de escenarios de entrevista semiestructurados permite reuniones cara a cara continuas entre investigadores y entrevistados para determinar sus intereses, tendencias y prácticas en relación con

los temas relevantes. Al respecto, Martínez (2006) afirma: “Un guión de entrevista semiestructurada consiste en una guía previamente desarrollada que contiene una serie de preguntas que se le harán al entrevistado” (p. 84). Por lo tanto, las entrevistas fueron utilizadas como un registro de respuestas que formarían la base para el desarrollo del estudio.

Validez y Credibilidad

De manera similar a la validez de la investigación, Rodríguez, Gil y García (1999) sostuvieron que no hay duda de que cuando se trata de esta especificidad, no se trata sólo de determinar si existe validez en un diseño de investigación experimental. Se fomenta la reflexión para construir una comprensión rica y relevante del contenido de la evaluación. Esto hace que la investigación cualitativa sea una tarea de expertos, pero también un proceso de discusión democrática. Por tanto, la validez de la investigación se define como un criterio básico para evaluar el grado de consistencia y reflexión que se deriva de los métodos cualitativos, es decir, el grado en que los resultados son confiables o calificados para ser discutidos y aplicados de manera coherente.

Vale la pena señalar que una de las principales preguntas que se plantean los investigadores cualitativos está relacionada con la confiabilidad y la validez. Sobre todo, porque la tradición de los paradigmas positivistas, especialmente el paradigma cuantitativo, enfatiza un conjunto estricto de estándares y métodos que aseguran la coherencia y la validez científica de toda investigación. Por el contrario, los métodos cualitativos intentan explicar algunos de estos criterios desde una perspectiva diferente, más interpretativa y naturalista.

Por otro lado, según Taylor y Bojan (1987), la confiabilidad puede definirse como tener valor en sí mismo y la capacidad de explicar consistentemente la naturaleza de una situación dada. La validez de la hipótesis, porque la credibilidad se puede sintetizar en la pregunta de si el investigador realmente vio lo que pensó ver, es decir, se trata de la capacidad de conciliar los hechos y conceptos estudiados con aquellos que son alcanzables. investigador. Crea conexiones reales entre versiones.

Según esta idea, la confiabilidad de la investigación cualitativa tradicional es repetir la investigación utilizando los mismos métodos, técnicas e instrumentos sin cambiar los resultados. Sin embargo, el comportamiento humano no sólo es complejo, sino también subjetivo, dinámico y variable, si el proceso de investigación se repite de manera rigurosa y sistemática utilizando el mismo método, entonces no se obtendrán los mismos resultados, principalmente porque cada estudio tiene intenciones y objetivos diferentes; y estas intenciones y objetivos se realizan en diferentes contextos sociales, por eso es especial. Por lo tanto, se garantiza que un estudio será confiable si sus atributos son confiables sin variación (todo lo que indica confiabilidad).

Procesamiento de análisis de la información

El análisis de datos en la investigación cualitativa es una parte importante de su desarrollo. El investigador no utiliza teorías agudas para explicar sus datos. Cabe señalar que en este tipo de investigación, el investigador puede conocer los hallazgos y teorías de estudios similares, lo que puede ayudar a interpretar y comprender sus propias investigaciones y teorías. Por lo tanto, la información obtenida en esta investigación fue procesada y presentada sistemáticamente para el análisis de información relevante, organizada según nuevas categorías y de esta manera revelar lo más importante del fenómeno en estudio.

Este procedimiento se realizó en las fases estipuladas por Strauss y Corbin:

Codificación abierta: el código abierto es el proceso de descomponer datos en unidades de significado. Por lo general, primero debemos transcribir la entrevista en su totalidad y luego analizar el texto línea por línea para identificar palabras o frases clave que vinculen las declaraciones del informante con la experiencia en estudio. Este proceso implica un concepto elaborado que implica la identificación de un “fragmento de datos o unidad de datos” (una sección de texto de longitud variable) que es parte o es un ejemplo de un fenómeno más general (Spiggle, 1994). En este caso se realizó inmediatamente transcritas las entrevistas, se

extrajeron los códigos de acuerdo a los argumentos de los informantes, colocando códigos acordes a la relación entre el testimonio y la consideración del investigador.

La codificación axial es el proceso de vincular códigos mediante una combinación de pensamiento inductivo y deductivo. Una vez identificado un concepto, se deben estudiar cuidadosamente sus características y determinar sus propiedades en función de sus fortalezas o debilidades. Utilizando la codificación axial, el investigador desarrolla una categoría especificando las condiciones bajo las cuales se logra la categoría, el contexto en el que se ubica la categoría y las estrategias de acción/interacción para procesar, gestionar e implementar la categoría. Estas condiciones, contextos, estrategias y resultados a menudo se agrupan y los vínculos deben ser jerárquicos o clasificados de manera lineal o recursiva (Spiggle, 1994). En este particular se realizaron las contrastaciones entre códigos para agrupación, jerarquización, categorización y posterior teorización.

La codificación selectiva es el proceso de elegir una categoría como categoría principal y relacionar todas las demás categorías con la categoría principal. La idea básica es desarrollar un hilo narrativo único que abarque todos los demás factores. En esta etapa, el analista debe limitar la codificación a las variables relacionadas con la variable central que sean lo suficientemente significativas para ser utilizadas en la teoría del ahorro. Las variables centrales comienzan a guiar la recopilación de datos y el muestreo teórico. Los analistas buscan condiciones y consecuencias relacionadas con los procesos clave

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta sección se presenta el proceso enunciado en el capítulo anterior, el cual se basa en el tratamiento dado a la información recolectada de parte de los docentes informantes. Este proceso se realizó de manera tradicional, donde el investigador se apoyó en sus conocimientos para realizar manualmente el procedimiento. Éste se realizó siguiendo los procesos de la teoría fundamentada:

El análisis de datos en la Teoría Fundamentada se lleva a cabo en dos fases: una descriptiva y otra relacional. Cada una de estas etapas se distingue por un proceso específico de codificación que establece los métodos y la lógica necesaria para trabajar con los datos, organizarlos, sintetizarlos, conceptualizarlos y establecer conexiones entre ellos. En este caso se transcribieron los testimonios e inicio el proceso de organización por interrogante, depurarlos en torno al ítem planteado, dejando de lado aquellos argumentos que fueran ejemplos o vivencias de los informantes, para después iniciar el proceso de codificación y así el segundo momento.

En la fase descriptiva, se aplica un proceso de **codificación abierta**. Esto implica asignar etiquetas o códigos a segmentos de datos con el fin de reflejar de la manera más precisa posible el contenido de cada segmento. Este tipo de codificación tiene como propósito identificar los conceptos presentes en los datos, así como sus propiedades y dimensiones. Las propiedades se refieren a las características o atributos de una categoría (por ejemplo, el tipo de respuesta emocional ante el diagnóstico de una enfermedad crónica), mientras que las dimensiones indican la ubicación de una propiedad en un continuo o rango (por ejemplo, emociones como rabia, miedo o tristeza).

Para demostrar esta fase se extrajeron los códigos abiertos desde los cuales se realizaron las siguientes fases

Cuadro 2. Códigos Abiertos

Conocimientos adquiridos
Facilita el desempeño
Capacidades para realizar determinada actividad
Aprende operaciones básicas y contextualiza
Vinculación entre el saber y hacer
Vinculación entre las habilidades adquiridas con un
componente laboral
interacción con otros
Blandas: valores, actitud, aptitud
Duras: manejo de contenidos específicos en un área
Desarrollo de habilidades en un trabajo o actividad
determinado
Solución de problemas
Trabajo en equipo
Convenio SENA
Toma de decisiones
Comunicación
Manejo de conflictos
Ejercicio del liderazgo
Adaptación al cambio
Identificación de competencias de acuerdo al perfil laboral
Orientación al servicio
Diseño de actividades contextualizadas
Retroalimentación en lo aprendido
Evaluación del desempeño
Vinculación al entorno laboral

- Visitas al campo laboral
- Proyecto productivo
- Pasantías
- Exigencia social
- Obtención de conocimientos aptos para crear sus propias empresas
- Desenvolverse en su vida académica y laboral
- Sostenimiento económico
- Vínculo entre la enseñanza y la inserción laboral
- Feria empresarial
- Barreras geoeconómicas contextuales
- Proporción de conocimientos laborales
- Ampliación de saberes
- Promoción de ayudas económicas
- Inclusión a más docentes en la formación por competencias
- Capacitación en acciones de emprendimiento
- Convenios a empresas privadas y públicas

La segunda fase, denominada "relacional", se desarrolla a través de dos procesos de codificación: el primero se conoce como "codificación axial" y el segundo como "codificación selectiva". Según Strauss y Corbin (2002), la codificación axial se concibe como el segundo nivel de análisis es un momento de abstracción suficiente que surge de la reorganización racional y coherente de datos fragmentados para generar gradualmente soporte para una colección de conceptos, ideas y significados. conceptos, características, comportamientos y experiencias compartidas, que a su vez dan significado y justificación a las subcategorías, permitiéndonos acercarnos a categorías más grandes. En este caso se organizan los códigos abiertos anteriores y se categorizan para ubicarlos en un espacio discursivo posteriormente. En este caso específico se obtuvo una gran

categoría titulada “Formación en Competencias laborales”, tres (03) subcategorías con sus respectivas dimensiones.

Cuadro 3
Codificación axial

Códigos	Dimensiones	Subcategorías	Categorías
Conocimientos adquiridos Capacidades para realizar determinada actividad Vinculación entre el saber y hacer Vinculación entre las habilidades adquiridas con un componente laboral	Manejo conceptual	Concepciones docentes	
Aprende operaciones básicas y contextualiza lo aprendido interacción con otros Blandas: valores, actitud, aptitud Duras: manejo de contenidos específicos en un área Solución de problemas Exigencia social Obtención de conocimientos aptos para crear sus propias empresas Desenvolverse en su vida académica y laboral Sostenimiento económico	Proceso de inserción laboral en contexto fronterizo	Aprendizaje o dominio de las competencias laborales	Formación en Competencias laborales
Barreras geoeconómicas contextuales	Obstáculos		
Estrategias gerenciales (Comunicación Manejo de conflictos, resolución de problemas, toma de decisiones, liderazgo) Adaptación al cambio Identificación de competencias de acuerdo al perfil laboral Orientación al servicio Diseño de actividades contextualizadas Retroalimentación en lo aprendido Evaluación del desempeño	Metodologías empleadas		
		Acción docente	

Vinculación al entorno laboral	Intervención institucional
Visitas al campo laboral	
Proyecto productivo	
Pasantías	
Feria empresarial	
Convenios SENA	
Promoción de ayudas económicas	Elementos de acción
Inclusión a más docentes en la formación por competencias	
Capacitación en acciones de emprendimiento	
Convenios a empresas privadas y públicas	

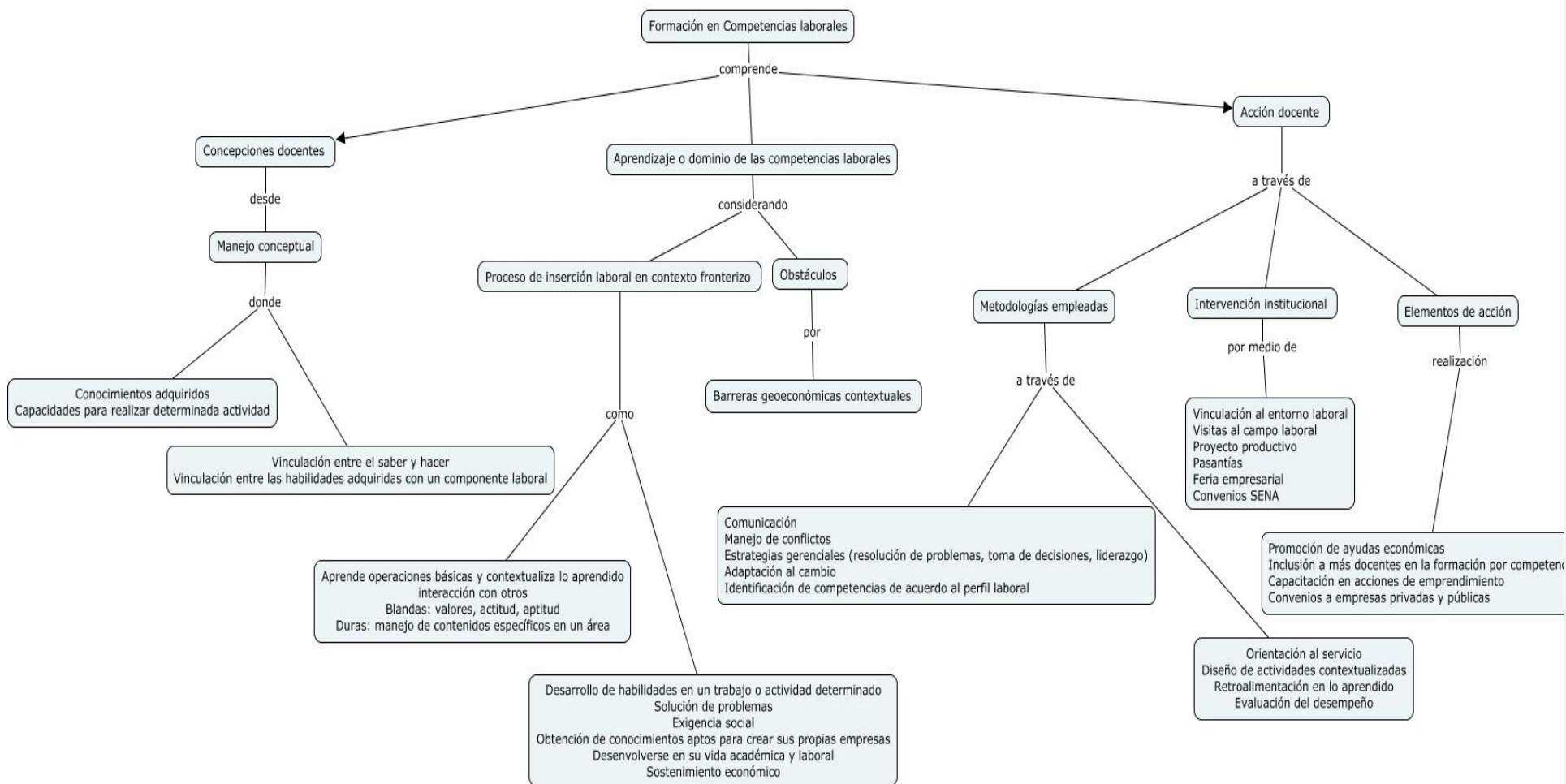


Figura 1. Representación gráfica de la codificación axial

Codificación selectiva

A partir de los diferentes elementos resultantes de la cohesión axial, a saber, los nuevos sistemas y las redes semánticas, se continúa desarrollando un tercer nivel de análisis, denominado codificación axial, que según Martínez (2012) se refiere a la descripción de las conclusiones del investigador a partir de la evidencia más representativa, seleccionada por el investigador. De esta manera, se dispondrá a organizar de manera descriptiva cada una de las categorías obtenidas en la codificación axial y atendiendo a los testimonios de los informantes de la presente investigación. En este caso se tienen:

SUBCATEGORÍA: Concepciones docentes

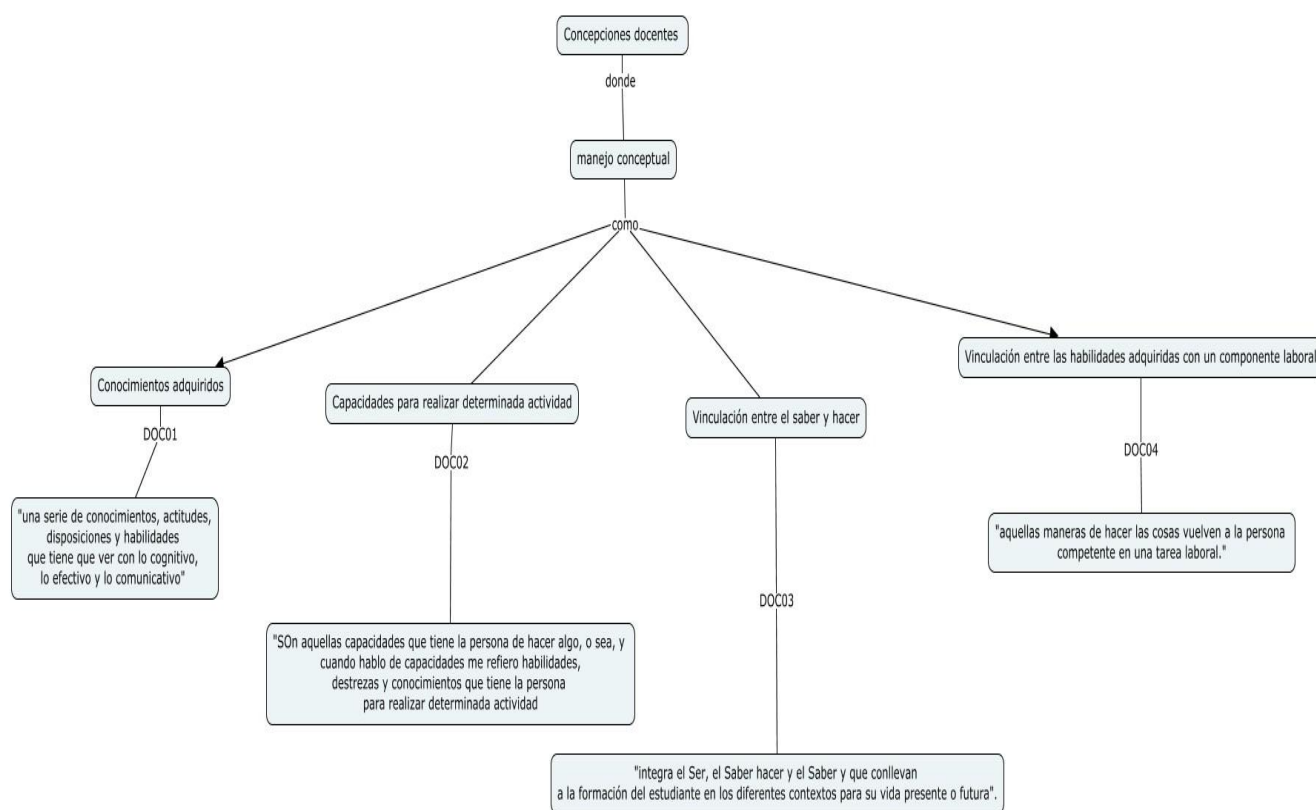


Figura 2. Representación gráfica de la subcategoría Concepciones docentes

En esta entrevista se conocieron las perspectivas que tienen los docentes encargados de formar a los estudiantes sobre las competencias laborales desde sus puntos de vista, atendiendo en este caso a la dimensión Manejo Conceptual.

Dimensión Manejo Conceptual

Los docentes definieron desde sus puntos de vista las competencias laborales, considerándolas como una de las tareas fundamentales en la formación de sus estudiantes, en tal caso, se obtuvieron los códigos: Conocimientos adquiridos, Capacidades para realizar determinada actividad, Vinculación entre el saber y hacer, Vinculación entre las habilidades adquiridas con un componente laboral.

DOC 01: “son las habilidades y los conocimientos que tiene en este caso un estudiante y la forma de interactuar con otras personas, de desarrollar estas habilidades en un trabajo determinado, sin importar el nivel o la jerarquía dentro de ese trabajo, sea gerente, sea un operario, es aplicar esos conocimientos, esas habilidades a un punto específico que sería el ámbito laboral”.

DOC02: “es que aquellos conocimientos, aquellas destrezas, aquellas habilidades, aquellas maneras de hacer las cosas vuelven a la persona competente en una tarea laboral”.

DOC03: “Continuamos diciendo pues que es el conjunto de habilidades, estas se desarrollan a través del saber y del Saber hacer y se fortalecen con el desarrollo de la inteligencia emocional que lo llevará a desempeñarse en su trabajo futuro, como dice Daniel Goleman, con autodominio, persistencia, capacidad de motivarse a sí mismo”.

DOC04: “La competencia laboral entonces es el conjunto de conocimientos, pero a la vez de destrezas y comportamientos adecuados de las personas, en especial pues de los estudiantes, qué deben tener en el entorno laboral”.

Desde las posiciones anteriores, se puede asumir que las competencias laborales (CL) pueden ser concebida como el cúmulo de conocimientos que los sujetos adquieren en una determinada área del saber y que los hace acreedores del dominio en un tema específico, estos saberes le permitirán intercambiar

saberes con personas del entorno y con sus mismas preferencias laborales, situación que le lleva a ampliar sus dominios en el área que está siendo preparado. El dominio conceptual y procedimental de estas competencias permitirán al individuo la inserción en el campo laboral, mismo que es muy necesario desde temprana edad.

Al respecto, Perrenoud (2004) las define como:

Un conjunto de calificaciones, habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos destinados a ser movilizados en una dirección para desempeñar o intervenir en un asunto particular. Inicialmente se pensó que las competencias eran parte de lo que toda educación debería promover en los estudiantes y programas (p.173).

Según el autor la CL se orientan a la formación integral de los sujetos, encaminadas a ofrecerles un perfil en una actividad que puedan ejercer o desempeñar, por tal motivo deben ser promovidas desde el sistema educativo, y es aquí donde se da la ***vinculación entre el saber y hacer***, lo cual le permitirá establecer puentes de conexión entre los conocimientos adquiridos y las situaciones que se presentan en su contexto, de esta manera pueda resolverlas sin ningún contra tiempo.

Por lo tanto, el análisis de competencias se vuelve relevante ya que se relaciona con las habilidades, comportamientos, capacidades, cualidades y características que posee un individuo para realizar su trabajo de manera efectiva y, por lo tanto, las herramientas se utilizan como un indicador integrado del desarrollo de un individuo. La herramienta muestra las habilidades requeridas para el puesto y las habilidades del individuo, y es muy útil para empresas que quieran tener una idea de la competitividad de los candidatos, independientemente de su puesto o campo de trabajo. De esta manera, el adjetivo calificativo y contextual “trabajo” se adjunta a la palabra “competencia” en el ámbito organizacional, hasta el punto de que en ocasiones se utiliza como término compuesto: competencias laborales.

Desde lo anterior, La Secretaría de Educación Pública (SEP) (2008) hizo las siguientes recomendaciones para la educación primaria en su proyecto de investigación de 2008: “Competencia significa utilizar el conocimiento

(conocimiento) para hacer algo (habilidades) y evaluar las consecuencias de esa acción. (Valores y Actitudes)” (p.17). En otras palabras, el desempeño de competencias revela la aplicación de conocimientos, actitudes y valores para lograr metas en un contexto determinado.

Analizándolo con más detalle, se puede decir que toda habilidad laboral involucra un proceso que contiene intenciones o normas subjetivas, representadas por la motivación, que genera acciones encaminadas a un resultado específico. El comportamiento inconsciente no define la capacidad de la misma manera, la acción puede incluir procesos cognitivos, pensamientos que preceden a la acción y producen acción.

El desarrollo de habilidades para la vida incluye el desarrollo de competencias laborales, es decir, actitudes relacionadas con la productividad y la competitividad. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan tener éxito en el trabajo, así como una oferta educativa que les ayude a enfrentar los desafíos de ser más productivos y productivos para ellos y quienes los rodean. Hoy en día, los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos imponen cada día nuevas demandas al mundo manufacturero, y estas demandas aumentan cada día.

Las competencias de la fuerza laboral son aquellas que se relacionan con cualquier tipo de trabajo y sector económico, mientras que las competencias específicas se relacionan con los conocimientos vocacionales, ambas parte de la política de "Vinculación de la educación al mundo de la producción". En este documento nos referiremos a las competencias laborales generales que aplican a cualquier lugar de trabajo y preparan para cualquier tipo de trabajo, sin importar nivel o actividad, permiten a nuestros jóvenes formarse, superar dificultades, organizarse y mantener la iniciativa personal y colectiva. después, cómo gestionar y adquirir recursos, trabajar junto con otros, ser conscientes de la responsabilidad individual, colectiva y social para lograr los mejores resultados y, lo más importante, seguir aprendiendo.

Estas competencias forman parte del perfil que el sistema educativo colombiano debe desarrollar en los jóvenes y, junto con las competencias básicas

y las competencias cívicas, son el punto de referencia para el urgente mejoramiento de la calidad de la educación que se propone en el país desde la educación básica y juvenil.

Sub categoría: Aprendizaje o dominio de las competencias laborales

En esta sub categoría se encuentran los testimonios obtenidos de los docentes sobre las principales ventajas o beneficios que puede tener la formación de las competencias laborales, considerándolas como una acción esencial en la actualidad, de igual manera se obtuvo que desde estas consideraciones se puede evidenciar la presencia de elementos desfavorecedores para una adecuada formación de las CL.

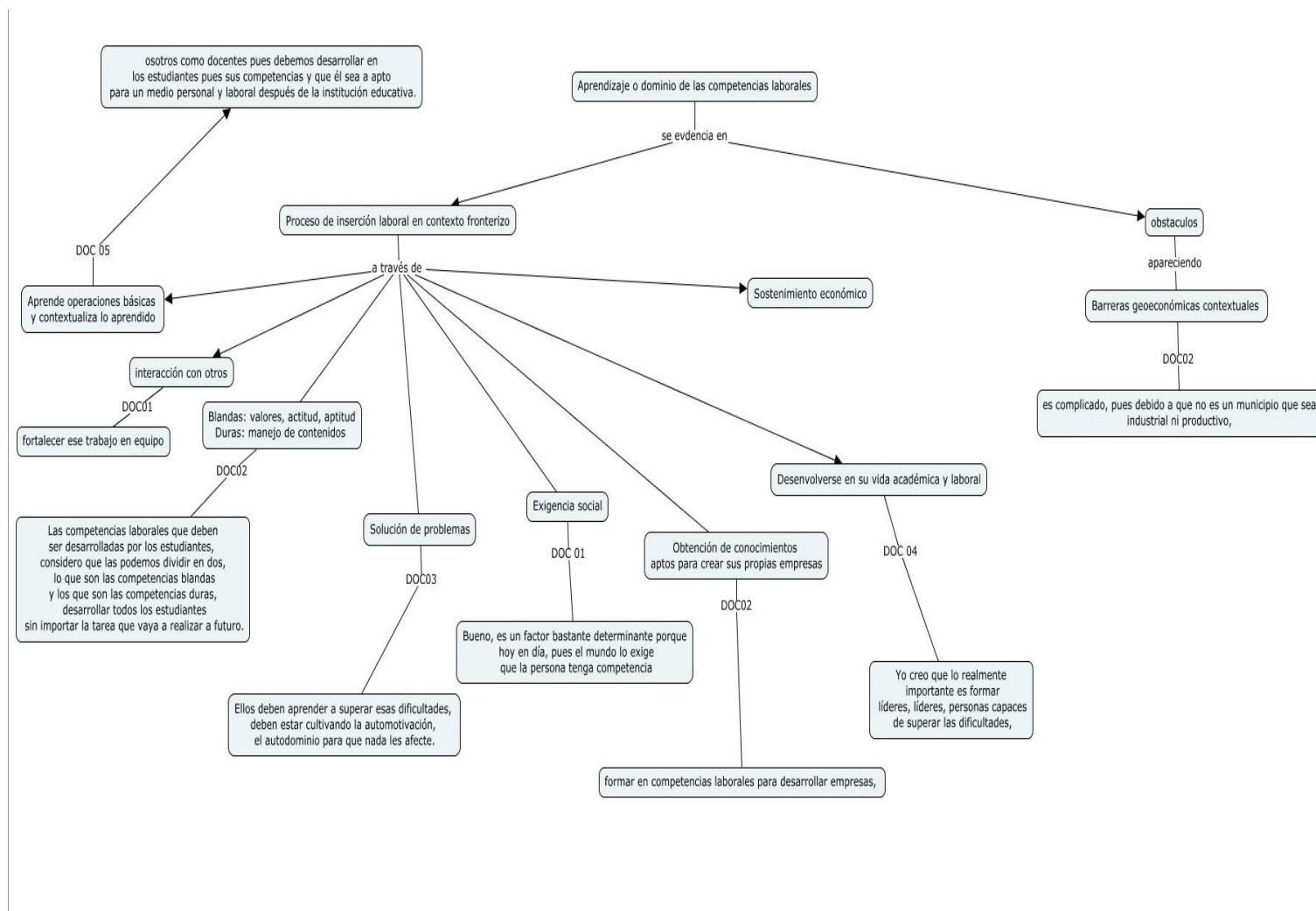


Figura 3. Representación gráfica de la subcategoría **Aprendizaje o dominio de las competencias laborales**

Dimensión: Proceso de inserción laboral en contexto fronterizo

Cuando se refiere al proceso de inserción laboral, se está denotando las principales características y ventajas que tiene la formación en CL, permitiendo el surgimiento de los siguientes códigos: ***Aprende operaciones básicas y contextualiza lo aprendido, interacción con otros, Blandas: valores, actitud, aptitud- Duras: manejo de contenidos específicos en un área, Solución de problemas, Exigencia social, Obtención de conocimientos aptos para crear sus propias empresas, Desenvolverse en su vida académica y laboral, Sostenimiento económico.***

DOC01: “Bueno, ahí creo que lo que uno fortalece y trata de fortalecer acá en la institución pues es el trabajo de ellos, cuando uno trabaja en grupo, pues que le asigna trabajos en grupo, es fortalecer ese trabajo en equipo”.

DOC02: “Aquellas competencias blandas, o sea, todo lo que tiene que ver con los valores, Aptitud. Y lógicamente, pues las competencias duras, revisando o mirando aquellas habilidades que tiene el estudiante, sea en el área que sea, sea en el caso de la institución educativa, pues que manejamos las dos técnicas que son sistemas o asistencia administrativa, identificar el estudiante en cuál se puede desenvolver mejor para para que pueda así desarrollar una competencia laboral adecuada”.

DOC03: “Pues al leer podemos encontrar un sinnúmero de competencias laborales que se deben desarrollar en ellos, pero considero que una de las más importantes es fortalecer su inteligencia emocional”.

DOC04: “Este mundo tan convulsionado y con gente tan estresada que de pronto le dificulta la sana convivencia, que tiene actitudes que le van a afectar su vida personal. Ellos deben aprender a superar esas dificultades, deben estar cultivando la automotivación, el autodomínio para que nada les afecte”.

Los docentes manifestaron que el aprendizaje o dominio de las competencias laborales permite desarrollar en los estudiantes las habilidades básicas que le permitirán desempeñarse en su contexto, donde relacione lo que aprende en su etapa formativa tenga significancia para que puedan ejecutarlo en su cotidianidad. En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional (2018), aporta

que las competencias generales para el trabajo son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los jóvenes estudiantes necesitan desarrollar para desempeñarse adecuadamente en cualquier entorno productivo, independientemente del sector de actividad económica, nivel de trabajo, complejidad o titulación. de tareas. responsabilidad.

Con ellos, los jóvenes actuarán con decisión, sabrán trabajar en equipo, tendrán sentido de la ética, gestionarán adecuadamente los recursos, serán capaces de resolver problemas y aprender de las experiencias de los demás. También obtendrá los fundamentos para establecer, administrar y mantener su propio negocio. Se puede decir que, al aprender estas habilidades, un estudiante después de la educación secundaria adquirirá las habilidades y destrezas que le darán la inteligencia práctica y el espíritu emprendedor para lograr una vida productiva e incluso desenvolverse en otros campos.

De igual manera, el desarrollo de las CL permitirá a los jóvenes no solo el dominio de un área específica que le conlleve a obtener un bienestar económico, a vislumbrar la creación de sus propios emprendimientos, pues estos últimos son comunes en la actualidad, al momento de que cada sujeto se hace consciente de la relevancia de ejercer su conocimiento en pro de sus proyectos de vida.

La Universidad de las Américas y el Caribe UNAC (2021) explica que la evaluación de las habilidades duras es fundamental porque las habilidades duras son habilidades relacionadas con conocimientos técnicos adquiridos a través del aprendizaje profesional o autodidacta, es decir, la capacidad de ser autodidacta. Según López y Lozano (2021), las habilidades blandas son “Son el resultado de las habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía con los demás, etc., que forman una persona que es capaz de comunicarse e interactuar eficazmente con los demás” (p. 4;). Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades no cognitivas, no son innatas en los humanos, como explica Ortega (2016):

Se aprenden y desarrollan desde la infancia, con la ayuda de los padres en la infancia en el hogar y posteriormente se refuerzan en las instituciones educativas. Utilizar estas habilidades significa aplicar las capacidades, rasgos de personalidad y valores adquiridos que permiten a las personas trabajar en equipo, adaptarse con flexibilidad a situaciones

cambiantes, ser proactivos, autocríticos, empáticos, felices y, sobre todo, exitosos: de ninguna manera, cabe destacar que no actúan de forma directa, sino horizontal, es decir, se dan en todas las situaciones de la vida (p.3).

Por el contrario, las habilidades duras se refieren a habilidades de enseñanza o habilidades que pueden medirse fácilmente. Jácome y Rodríguez (2018) las definen como “habilidades técnicas apropiadas para el trabajo. Normalmente, un sujeto puede adquirir habilidades duras en el aula, cursos en línea, libros y otros materiales, o en el trabajo” (p. 161). En este sentido, el reconocimiento de estas habilidades y su integración en el componente laboral de los sujetos, permitirá a cada uno adquirir la capacidad de autoevaluarse ante las actividades realizadas, así como a tomar las decisiones de la manera más cónsona y valorativa, atendiendo un sentido ético de los seres.

Lo anterior, puede ser combinado con las habilidades duras, al ejecutar los saberes en el campo específico. Se trata de formar a un ser integral, por tanto, estas directrices deben gestarse desde la óptica interdisciplinaria, que adquiera los saberes necesarios para desenvolverse en el contexto donde se encuentra con la finalidad de crear sus propias alternativas de subsistencia y desarrollo tanto social como económico.

Dimensión: Obstáculos

En este apartado se encuentran señalados los testimonios referentes a las diferentes barreras u obstáculos que pueden encontrar los jóvenes al momento de ejecutar sus competencias laborales. Teniendo en este caso:

DOC02: “Hablar de empleabilidad en el contexto de aquí del municipio Villa del Rosario es complicado, pues debido a que no es un municipio que sea industrial ni productivo, sino es un municipio muy comercial, es un municipio donde, pues, por ser frontera se maneja mucho contrabando y de pronto y el empleo es muy informal”.

Desde la perspectiva del docente, la capacitación de competencias laborales de los estudiantes es de vital importancia para su desarrollo; sin embargo, se encuentran en una zona fronteriza desfavorable para la puesta en práctica de los conocimientos productivos, pues el sector se caracteriza por tener poco impulso

económico empresarial, lo cual hace que los jóvenes se desplacen a sectores cercanos para ejecutar sus saberes. Al respecto Duque (2019), considera que:

Cúcuta y Villa del Rosario requieren estrategias complementarias no excluyentes. Por una parte, la de fortalecer a las empresas e industrias para que sean competitivas y generen numerosos empleos formales y capacitación apropiada. Por otra parte, la creación y apoyo a Unidades Productivas que permitan a las familias generar ingresos en perspectiva de aumentar su sostenibilidad y formalización (p. 14)

Esta referencia permite vislumbrar la necesidad que existe en reforzar la situación laboral empresarial en la zona, pues predomina la existencia de negocios familiares e informales que permiten en corta medida la subsistencia del grupo familiar, pero no genera fuentes de empleo a las nuevas generaciones, tampoco se apuesta por el progreso de nuevos emprendimientos, por esto, se amerita la capacitación de mano de obra productiva, pero, también de la población para generar nuevas fuentes productivas.

Subcategoría: Acción docente

Considerando la necesidad que existe en la formación de los jóvenes actualmente, se amerita, que los docentes tengan un cúmulo de saberes que les permita mediar entre los saberes y las características que tienen los estudiantes. Por tal motivo, la presente subcategoría se enfoca en analizar la acción del docente en la formación de las competencias laborales.

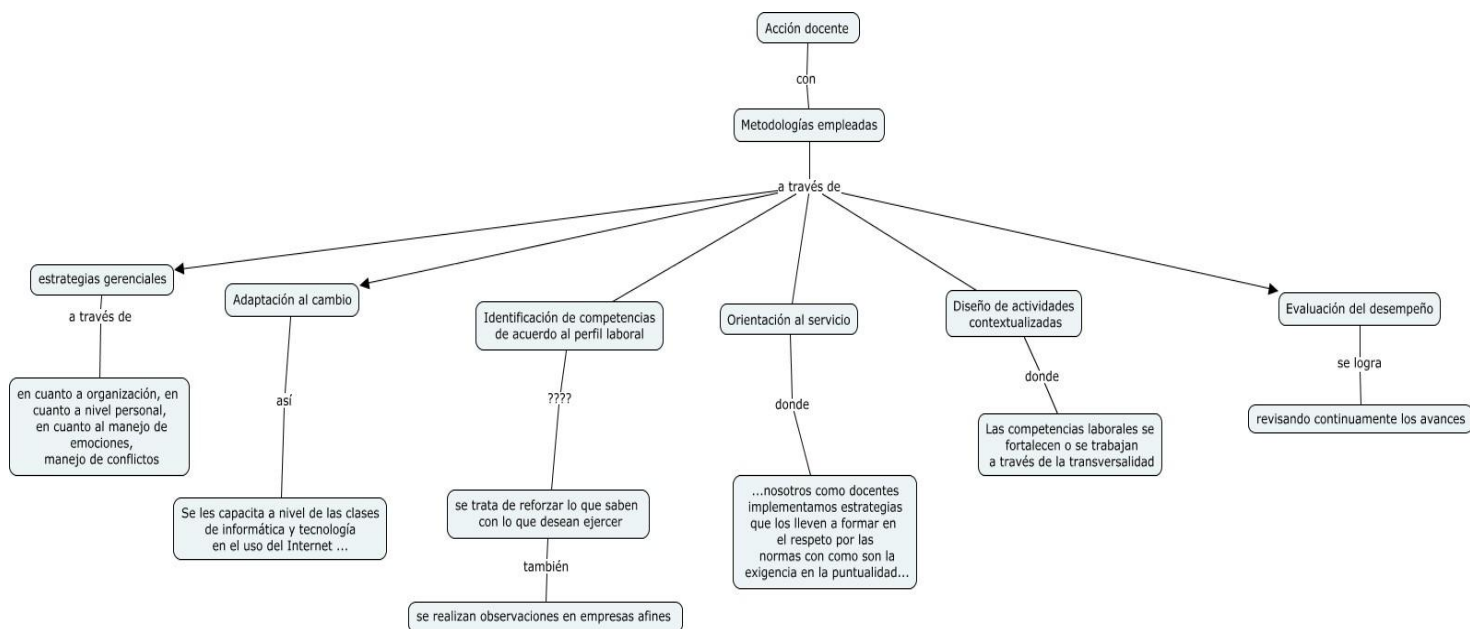


Figura 4. Representación gráfica de la subcategoría

Dimensión: Metodologías empleadas

Referir a las metodologías, es hacer ver la manera en que los docentes desarrollan sus actividades didácticas, se trata de describir las orientaciones que permitan comprender cómo el profesional de la docencia puede llevar a cabo su acción didáctica y de qué manera logra la significancia en los estudiantes. Desde aquí, se obtuvieron los códigos: ***Estrategias gerenciales (comunicación, manejo de conflictos, resolución de problemas, toma de decisiones, liderazgo), Adaptación al cambio, Identificación de competencias de acuerdo al perfil laboral, Orientación al servicio, Diseño de actividades contextualizadas, Retroalimentación en lo aprendido, Evaluación del desempeño***

DOC01: “Tener una comunicación asertiva y sobre todo, pues que hay una responsabilidad individual y dentro del grupo como tal, cuando se les pida un informe, cuando se les pida que concluyan el trabajo”.

También se realizan continuamente charlas que conllevan a la alfabetización emocional, el fortalecimiento del autodomínio, el carácter y las relaciones interpersonales.

DOC02: “Se les capacita a nivel de las clases de informática y tecnología en el uso del Internet y de las ramas afines como por ejemplo la robótica y otros, el manejo de los paquetes de Microsoft Office o de Word, Excel y toda la nueva, la inteligencia artificial, el chat GPT y todo lo demás”.

DOC 03: “Pues nosotros como docentes implementamos estrategias que los lleven a formar en el respeto por las normas con como son la exigencia en la puntualidad, la presentación personal, el orden, la responsabilidad, como ya lo había anunciado anteriormente, buscamos que ellos pues formen hábitos, que esto lo conviertan en unas rutinas personales”.

DOC04: “en cuanto a organización, en cuanto a nivel personal, en cuanto al manejo de emociones, manejo de conflictos, para que su desempeño en la parte laboral sea mucho más adecuado para esta época”.

DOC05: “Las competencias laborales se fortalecen o se trabajan a través de la transversalidad, pero en especial cada área saca sus competencias laborales acorde a la temática que hay”.

De acuerdo a lo señalado por los docentes, las maneras de lograr la enseñanza y fomento de las competencias laborales giran en torno a la creación de un ambiente significativo para los estudiantes, por tal motivo, se vinculan al accionar cotidiano de los sujetos, en un primer momento se refiere a la implementación de mecanismos que permitan llegar a un grupo determinado de personas, a través de una comunicación que les represente seguridad, empatía, que logren transmitir sus conocimientos de una manera segura, que les permita enfrentar situaciones laborales y personales, sin que éstas influyan en su rendimiento, además de adquirir la habilidad para poder tomar decisiones oportunas que le lleven a ganarse el respeto del grupo que lideriza y del que forma parte. Así lo deja claro el DOC01:

Que ellos incluso dentro de ese mismo grupo de trabajo, ellos mismos vayan buscando el liderazgo, dentro de ellos se destaca que tomen iniciativa,

sería la iniciativa, el liderazgo, o sea que dentro de ese grupito de trabajo también sepan tomar decisiones y por ende pues ellos van adquiriendo, van a tener capacidad de aprendizaje.

Este docente deja claro en su testimonio que el futuro profesional tiene que ser formado bajo los principios de guiar y orientar a masas, donde su opinión sea escuchada y considerada por las personas que están a su alrededor, reconociendo las individualidades de su equipo, en pro de obtener un proceso de aprendizaje que beneficie a la unidad productiva. Se encontró que el término liderazgo era ampliamente utilizado, pero mal definido, universalmente, el liderazgo siempre ha sido una cuestión de poder, desde allí que se vincula con las concepciones de competencias laborales pues la competencia laboral es una habilidad donde la productividad de un individuo se define y mide para el desempeño dado, pero también en el ambiente de trabajo, no sólo conocimientos, habilidades o capacidades abstractas. En otras palabras, la competencia es una fusión de unos con otros saber, saber hacer, saber estar (Cinterfors, 2001).

Entonces, como la acción laboral abarca diferentes elementos, es bueno reconocer que, la comunicación como principal elemento de gestión es la base de la formación de los sujetos en estudio, al respecto, Rivera (2012) señala que:

La comunicación proviene del vocablo latino “comunicare”, que significa compartir, se entiende como un proceso complejo de intercambio de información, datos, ideas, opiniones, experiencias, actitudes y sentimientos entre dos o más personas. La comunicación es un instinto humano innato, es la capacidad que tienen los seres vivos de transmitir mensajes, sentimientos y experiencias a otros, porque a través de la comunicación las personas pueden formar grupos y crear un lenguaje común y así desempeñar un papel importante. En la organización es fundamental un ambiente organizacional democrático, próspero y pacífico, la armonía entre la alta dirección y el resto de empleados, el respeto y por supuesto el reconocimiento al trabajo, los empleados están motivados y a través de ello aportarán valor e inspiración a otros compañeros (p.15).

Se trata de destacar la necesidad que tienen los sujetos para expresarse compartir experiencias, lo cual les permitirá el desarrollo de las demás competencias, además que es desde ella que el sujeto podrá desempeñarse de una manera adecuada en cualquier escenario, permitiendo la creación de un escenario laboral idóneo para que cada uno de los integrantes de la organización

tenga las posibilidades de demostrar sus competencias, en atención a las situaciones que emerjan propias de las relaciones humanas.

En este mismo sentido, las maneras de enseñar las CL, deben centrarse en actividades propias de la realidad de los sujetos, por tal motivo, la enseñanza de los docentes se orienta a inculcar conocimientos que les permita el descubrimiento de nuevas herramientas que les facilite el proceso de aprendizaje, como es el caso de las tecnologías, que son un requerimiento esencial para el desempeño laboral. En este sentido, los docentes formadores de estos estudiantes, deben considerar que, la gestión empresarial debe adaptarse a los constantes cambios que traen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las organizaciones, lo que se considera una condición importante para el desarrollo cognitivo de los empleados. Como resultado de estos cambios, se han actualizado las habilidades de las personas que las empresas necesitan para realizar su trabajo, ya que la captura, procesamiento, almacenamiento, distribución y transferencia de información se puede gestionar de manera eficiente utilizando herramientas basadas en TIC.

Según Martínez (2009), cree que "el ritmo implacable del progreso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información es un impulso provocador constante al que inevitablemente sucumbimos. Por tanto, es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades". hacer frente a los drásticos cambios económicos y sociales que las nuevas herramientas tecnológicas y la compleja globalización traen al contexto económico y cultural. En relación con lo anterior, estas reflexiones sirven como punto de apoyo para reconocer que el uso y adquisición de las TIC permite a directivos y empleados gestionar eficazmente la información, al considerarse el mayor recurso con que cuenta cualquier organización.

Dimensión: Intervención institucional

En la puesta en práctica de todo proceso formativo, se hace necesaria que las instituciones participen de manera armónica, cooperativa y en consonancia tanto con las realidades sociales como con el perfil del estudiante que se está

formando, desde aquí, los testimonios obtenidos permitieron obtener como códigos los siguientes: ***Vinculación al entorno laboral, Visitas al campo laboral, Proyecto productivo, Pasantías, Feria empresarial, Convenios SENA.***

DOC01: “Pues en este caso, la ubicación de la institución en este lado de la frontera que nos permite tener esa capacidad aquí es una ventaja y en muchos casos desventaja, pero si lo vemos desde el punto de vista beneficioso para para las economías de los diferentes países, me parece que el trabajo ejerce esa preparación que tiene la institución teniendo en cuenta el contexto de nosotros y esa inserción laboral de los estudiantes a su contexto es un eje, es un eje como de integración social, es un espacio para que el estudiante participe dentro de la sociedad desde temprana edad”

DOC02: “Pues en la institución educativa lo que conozco es que llevan el convenio con el servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que es aquella institución, aquí en Colombia que se encarga de todo lo que son las formaciones laborales”.

DOC03: “Las competencias desarrolladas a través del proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje en nuestra institución busca formar en el carácter, la voluntad y en valores, de tal forma que, al salir estos estudiantes, al salir al mundo real, lleven impreso en su cerebro lo necesario para desenvolverse y ser unos empleados eficientes”.

DOC04: “A ver, profe, precisamente los estudiantes que están en la media técnica tienen la posibilidad de hacer dos tipos de pasantía o proyecto, que es el proyecto productivo, que pues lo lleva a la inserción laboral en el sentido de que puede ser un proyecto que se puede convertir en empresa, o pasantía, donde realizan aquellas competencias obtenidas en la técnica en determinada empresa, sea pública o privada”

Desde los argumentos obtenidos por los docentes, se evidencia que las actividades institucionales son importantes para la formación de las competencias

laborales de los estudiantes, teniendo inicialmente la realización de eventos que permita la articulación entre los procesos académicos y las prácticas inter académicas que permiten la puesta en práctica de los conocimientos que han obtenido los estudiantes con su campo laboral. Así mismo, se asoma la vinculación con instituciones que promueven la integración al campo laboral con una variable técnica, como es el caso del SENA, donde los estudiantes pueden perfeccionar sus conocimientos en el área que han sido preparados, para posteriormente llevarlos a la práctica.

Lo anterior se ve reforzado cuando desde la planificación y todas las actividades académicas realizadas en la institución educativa giran en torno a una característica contextual, donde se orienta al estudiante al estudio de una especialidad acorde a su condición social, económica, y factible para que pueda ser llevada en sus realidades vividas, situación que se evidencia a través de la realización de pasantías donde cada estudiante podrá llevar a la práctica los saberes que adquirieron durante su formación académica.

Ante lo mencionado, De la Renta (2019), considera que, con la vinculación educación- trabajo, se intenta acercar la formación académica al trabajo y acortar la distancia entre la formación académica y la práctica profesional, dejando claro que la "educación real" se obtiene "fuera de las instituciones educativas académicas, en el lugar de trabajo", es el espacio de la educación preparatoria; ejercicio profesional, que en algunos casos está integrado al plan de estudios y en otros casos está regulado por la legislación nacional.

Las prácticas, pasantías y/o residencias son unidades didácticas de formación profesional en las que el estudiante sigue dependiendo de las instituciones académicas para recibir apoyo y así entrar en contacto directo con la vida laboral y tareas específicas. En este sentido, las prácticas preprofesionales y especialmente las prácticas proporcionan un lugar central para la socialización profesional de los estudiantes en su último año de educación y configuran una experiencia de aprendizaje donde aprenderán lo aprendido en el contexto específico requerido y los conocimientos impartidos. Es decir, se pretende atacar la situación desde el punto de vista educativo

Dimensión: Elementos de acción

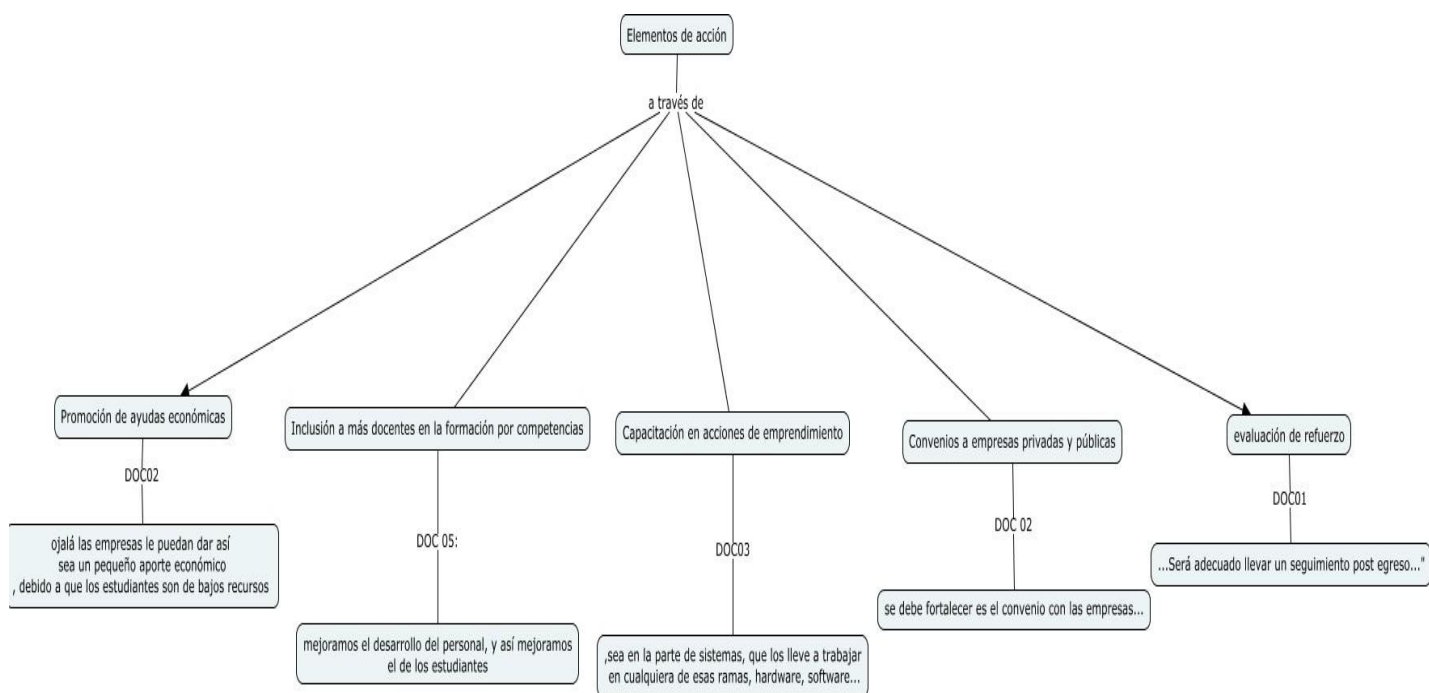


Figura 5. Representación gráfica de la subcategoría: “**Elementos de acción**”

En esta subcategoría se presentan las ideas surgidas desde la percepción de los docentes entrevistados con respecto a las alternativas que permiten la materialización y el refuerzo de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes durante su preparación académica, entre ellas se tienen: **Promoción de ayudas económicas, Inclusión a más docentes en la formación por competencias, Capacitación en acciones de emprendimiento, Convenios a empresas privadas y públicas.**

DOC01: Sí, lo que considero que de pronto se debe fortalecer es el convenio con las empresas.

DOC02: Ojalá las empresas le puedan dar así sea un pequeño aporte económico, debido a que los estudiantes son de bajos recursos y muchas veces no cuentan con los medios económicos para asistir a la empresa o para llevar a cabo esos proyectos productivos.

DOC03: “Considero que la vinculación con empresas ya establecidas a fines con los perfiles de los egresados y así ayudarlos a perfeccionar las debilidades que tengan”.

También considero que es relevante, que todos los docentes colaboren con el proceso desarrollo laboral...

Doc04: favorecido en el sentido de que ellos no salen netamente como bachilleres académicos, sino salen bachilleres con un conocimiento técnico adicional, sea en la parte de sistemas, que los lleve a trabajar en cualquiera de esas ramas, hardware, software, en cada una de las diferentes ramas, o en la parte de asistencia administrativa, donde a través de cuatro competencias de contabilidad, clientes, elaboración y trámite de documentos, desarrollan aquellas habilidades.

DOC05: “una de las acciones más resaltantes es que durante un período después de egresados se realiza una ruta evaluativa, tanto para ayudarlo como para fortalecer la acción de la institución con los futuros egresados”.

Los elementos de acción señalados por los docentes entrevistados se inclinan a la consideración necesaria al considerar la vinculación laboral con las realidades vividas por los estudiantes, de tal manera que puedan proyectarse desde la factibilidad geográfica- social hasta la individual de cada uno de ellos. Así, el sujeto tendrá las oportunidades de proyectarse nuevas alternativas económicas que le permitan plantear proyectos socio productivos para él y otros.

También se destaca la vinculación con micro y macro empresas locales, nacionales, públicas y privadas que permitan la integración de los estudiantes, en una fase de observación/ pasantías y posteriormente, sean considerados en el campo laboral, así se sentirán motivados por el proceso formativo llevado a cabo. Para lograr esto, los testimonios, también señalan que se hace prioritario que se capaciten a más docentes para que obtengan los conocimientos necesarios que les permitan formar laboralmente a los estudiantes, y no limitar la acción sólo a los docentes especialistas, rescatando así la interdisciplinariedad en el proceso formativo de los estudiantes.

Contrastación general

En el mundo actual, el campo de los recursos humanos se enfrenta constantemente al desafío de mejorar el desempeño de los empleados enfatizando los talentos, la especialización y la afinidad de la función de cada colaborador. Para lograrlo, cada institución debe aprovechar las buenas prácticas, y la respuesta a esta necesidad fundamental es la capacidad de la fuerza laboral. Los profesionales de este campo buscan personas con la capacidad de completar tareas y colaborar eficazmente para lograr los objetivos organizacionales, por lo que las habilidades laborales son más demandadas y van mucho más allá de obtener un título.

Desde lo anterior, cabe destacar que La definición de competencia laboral en el diccionario de la Real Academia Española es la siguiente: “Es una serie de dotes intelectuales que brillan en una persona, como la inteligencia, la habilidad, la prudencia, etc. Si lo relacionamos con las aptitudes, entonces se puede decir que, las empresas actuales requieren no sólo conocimientos, sino también otras habilidades, por lo que hay varios aspectos a considerar a la hora de buscar empleo: conocimientos técnicos, habilidades y habilidades para la búsqueda de empleo.

El conocimiento técnico son las habilidades adquiridas a través del aprendizaje formal en instituciones educativas y el autoaprendizaje informal. Las competencias son habilidades o destrezas que se aprenden pero que se pueden desarrollar, como la capacidad de trabajar en equipo, el liderazgo, el respeto, la ética, la integridad, la orientación a resultados de calidad, etc. Por último, pero no menos importante, la capacidad de búsqueda de empleo, es decir, "saber encontrar trabajo", saber encontrar información para buscar oportunidades laborales reales disponibles.

Las competencias laborales son el eje central del desarrollo nacional, expresado en el análisis de la literatura, estandariza las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo, homogeneizando así el campo y creando recursos

humanos calificados, lo que demuestra que las competencias laborales en un primer término, son los mecanismos para responder a los cambios y requerimientos económicos, organizacionales y tecnológicos que se están produciendo en los países industrializados para satisfacer la demanda laboral (Mendoza, 2018 p2).

Ahora bien, es importante recordar que las habilidades laborales son una herramienta económica y las empresas modernas no solo necesitan conocimientos, sino también otras habilidades, por lo que a la hora de buscar trabajo se deben tener en cuenta varios aspectos: conocimientos técnicos, habilidades y capacidad de mirar. para un trabajo. mercado laboral (Campo, 2013, p. 2). Da más dirección a las habilidades y permite entender más temas, donde las habilidades laborales en la gestión de recursos humanos permiten un óptimo desarrollo de los procesos en la organización, porque la visión global (empresa-empleado) es de 17 transformaciones desde trabajar en un departamento. de un entorno en el que cada uno estaba limitado o limitado a realizar las tareas que le asignaban de forma individual, a una visión más flexible en la que el empleado se esfuerza por crecer en la empresa, por incrementar sus conocimientos y habilidades.

Otras instancias, como la UNAM (Fundación Unam, 2018, p. 3), señalan que los jóvenes profesionales no están satisfechos con su incapacidad para encontrar un empleo y establecerse en el mercado laboral. Las encuestas fueron dramáticas, pero no decisivas. Esta frustración lleva a las personas a posicionarse como independientes y, para algunos, la informalidad puede incluso servir como una solución de emergencia a sus problemas financieros. Por ello, cabe destacar que en los últimos años la formación para el empleo se ha reforzado en todos los aspectos (formación profesional, formación profesional, reciclaje profesional, etc.). La situación de crisis económica y la necesidad de cambiar los modelos productivos hace que la educación deba ser capaz de satisfacer las necesidades de las personas y de las empresas (Trujillo 2018, p2). Las instituciones educativas necesitan mejorar la adaptabilidad y versatilidad de los conocimientos y habilidades que brindan para adaptarse a las necesidades del mercado.

CAPÍTULO V

TEORIZACIÓN

Una vez realizado el proceso anterior, se tiene a continuación la teorización propuesta, a través de la cual el investigador podrá exponer los puntos más destacados del estudio, y del cual se obtuvieron los constructos representados en la imagen:

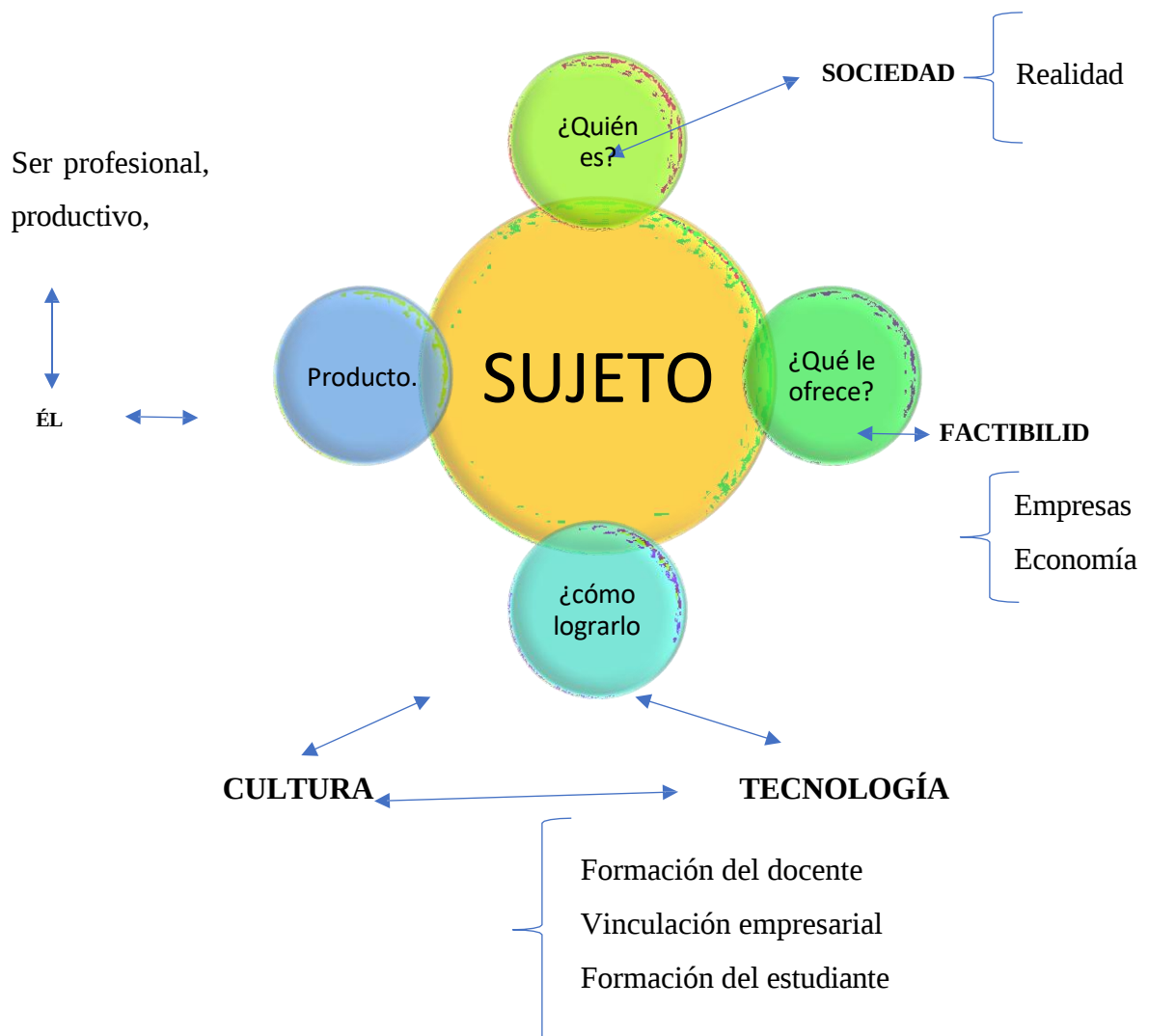


Figura 6. Representación de constructos

En un primer momento, en todo proceso formativo, debe considerarse la esencia individual de cada uno de los sujetos y la relación que tendrán éstas con la manera cómo se relacionan con los demás. Este continuo discurre en doble sentido: por un lado, de la esfera personal —en que las competencias individuales se gestan, a través del aprendizaje y la experiencia acumulados en el curso de la vida—, a los sistemas de acción —en que las competencias individuales se complementan entre sí, con la participación conjunta de diversos actores y roles, para dar lugar a competencias colectivas—; y por otro, en dirección opuesta, de los sistemas de acción —propios de organizaciones y estructuras sociales complejas—, a la esfera personal —de modo que las competencias colectivas propician la articulación de las competencias individuales, y con ello, el mejor ejercicio y desarrollo de éstas.

En lo que respecta a la sociedad- factibilidad:

Este sistema abierto no se limita únicamente al contexto de la institución educativa con sus docentes, estudiantes y padres, sino que se expande hacia el espacio público, incluyendo a agentes de enseñanza y aprendizaje, familias, clubes, organizaciones comunitarias, bibliotecas, entidades productivas y otras comunidades. De este modo, se busca construir un proyecto que responda a las necesidades y posibilidades de la comunidad. Además, una institución que ofrece educación media técnica abierta debe estar receptiva al entorno, mostrando sensibilidad ante las demandas y expectativas externas, lo que implica una negociación constante para redefinir los términos de intercambio.

Asimismo, conecta su funcionamiento con el entorno a través de mecanismos de participación, clarificando el sentido, objetivo y carácter de esta involucración, de modo que se enfoque en el presente y se proyecte hacia el futuro, estableciendo actividades significativas en comunidad. Esta relación debe ser parte del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para abordar las demandas sociales de manera que sean compatibles con las actividades educativas y de apoyo a los estudiantes, creando así una comunidad de aprendizaje que fomente procesos de formación para el emprendimiento y proporcione herramientas para considerar al estudiante como un sujeto emprendedor. Todo lo mencionado implica una

reconstrucción del vínculo entre la educación media técnica y la comunidad, con el fin de recuperar el sentido de comunidad que genere un impacto positivo en las acciones desarrolladas, promoviendo un proceso de participación recíproca donde todas las partes aporten y reciban beneficios a través de acuerdos. Entre las acciones posibles se incluyen: establecer acuerdos entre las instituciones de educación media técnica y la comunidad, colaborar en la planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos, conectar el currículo con el entorno, desarrollar proyectos de educación participativa y fomentar competencias emprendedoras, entre otras.

En este devenir de crecimiento, lo más importante es lograr que los estudiantes se reconozcan como seres con capacidades invaluables, y que puedan aprovecharlas para desenvolverse en su realidad contextual, donde el logro de sus necesidades primarias sea la base para su desenvolvimiento en el campo personal y laboral, que pueda tomar decisiones oportunas para resolver situaciones que se le presenten. En este sentido, se puede considerar el modelo propuesto por Kaplan y Norton (2004):

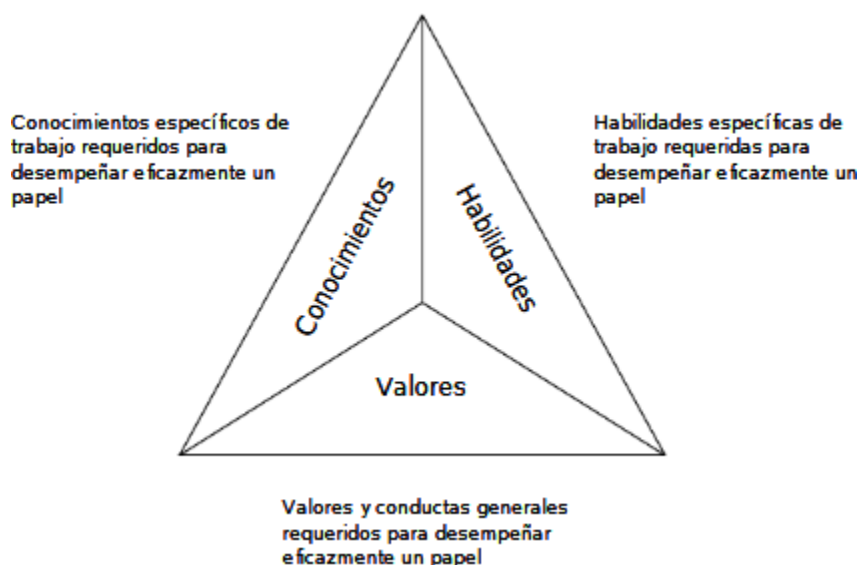


Figura 7. Modelo de Kaplan y Norton (2004).

En esta imagen se vincula la necesidad de formar en los estudiantes las habilidades de acuerdo a sus capacidades individuales, desde aquí se perfila su vocación y elección labora no sólo dotándolo de herramientas específicas en un

área competitiva, sino e brindarle la oportunidad de ser feliz y sentirse satisfecho con lo que hace. Esta formación, debe ir acompañada del sistema de valores donde sea capaz de reconocer la importancia que tiene la actuación de los demás en su aprendizaje y el cómo él o ella puede influir en los demás. Y por último, lo anterior se conjuga en una triada que se consolida en la obtención y puesta en práctica de los conocimientos con sentido pragmático- significativo, donde llega el momento de aplicar todo lo aprendido en los actos didácticos.

Es importante señalar que una vez que el sujeto se conoce y sabe hasta donde puede desarrollarse con lo que sabe, es el momento de estudiar las ofertas que el escenario le ofrece para desempeñarse laboralmente. Es aquí, donde el proceso toma el sentido práctico que caracteriza a la institución educativa, misma que desde un inicio ofrece diferentes opciones para ser evaluadas por los sujetos en consideración de sus potencialidades. En este proceso se consideran elementos como:



Figura 8. Representación gráfica de la factibilidad

Es de acotar que en el momento que se esté recibiendo la capacitación laboral, el sujeto debe adquirir la habilidad de conocer qué elementos son

necesarios al momento de llevar a la ejecución sus prácticas laborales, reconociendo los elementos que pueden favorecerle e incluso aquellos que pudieran representar una amenaza bien sea en su propio negocio o a la disposición de otra persona. Desde este sentido, se hace necesaria la formación en competencias que le permitan visualizar, crear, diseñar, gerenciar, controlar diferentes alternativas de desarrollo empresarial.

Cabe mencionar que hoy las organizaciones se enfrentan al tema crítico de contratar a las personas adecuadas y con las habilidades necesarias para el puesto, por lo que se debe priorizar el desarrollo de programas universitarios que cumplan con los requisitos actuales. Por tanto, las personas formadas en la competencia profesional deben ser capaces de gestionar sus emociones, ser sociables, tolerantes y capaces de superar los obstáculos del día a día de su vida. Para alcanzar los objetivos anteriores, la educación basada en competencias es un camino adecuado para adquirir conocimientos y habilidades que permitan a los estudiantes desarrollar una actitud progresista y alcanzar sus metas. Esto demuestra que mejorar las habilidades de empleabilidad de los estudiantes universitarios satisface los requisitos de equilibrio y pertinencia de la educación superior y el mercado laboral y les ayuda a ingresar al sector manufacturero. El desarrollo de las competencias laborales de los estudiantes universitarios corresponde al equilibrio entre la formación universitaria y el mercado laboral y es favorable para su ingreso al sector productivo.

Respecto al estudio de Echeverría et al. (2020) mostró que la colaboración, el liderazgo, la comunicación segura, la resolución de problemas y la competencia intercultural fueron las características de las materias logradas con mayor frecuencia. Por lo tanto, los docentes deben enfrentar estos factores en el aula para asegurar el desarrollo de habilidades y crear profesionales exitosos y altamente respetados en el campo, utilizando métodos de enseñanza creativos y diversas herramientas de evaluación.

En relación a la cultura y la tecnología

Según el Ministerio de Educación Nacional (2008), las competencias laborales son habilidades que permiten a una persona desempeñarse en actividades y funciones dentro de un entorno laboral, respondiendo a las necesidades del sector productivo en relación con su trabajo asignado. Una persona competente no solo realiza funciones específicas, sino que también las comprende y se adapta al entorno donde se llevan a cabo. Esto le otorga la capacidad de tomar iniciativas y mantenerse actualizado ante situaciones imprevistas. Es fundamental que considere las competencias laborales como una construcción social que implica aprendizajes significativos y útiles para un desempeño productivo, así como un enfoque integral que vincula el mundo del trabajo, la sociedad y la educación.

En este contexto, CINTERFOR (2020) señala que la competencia laboral presenta niveles de complejidad creciente, reflejando la capacidad de una persona para alcanzar objetivos esperados en un contexto laboral determinado, junto con un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que facilitan un desempeño exitoso. También incluye la habilidad de aplicar conocimientos y reflexiones sobre la acción; por lo tanto, la competencia laboral se define como un saber actuar profesional, una combinación de conocimiento y capacidad práctica. Estas habilidades permiten desarrollar estrategias cognitivas y resolutivas para abordar problemas en el ámbito laboral, a través de las siguientes competencias laborales generales, según el Ministerio de Educación Nacional (2003):

Intelectuales: Habilidades relacionadas con la atención, memoria, concentración, solución de problemas, toma de decisiones y creatividad.

Personales: Características del individuo que le permiten actuar de manera adecuada y asertiva en un entorno productivo, contribuyendo con su talento y desarrollando su potencial, en el marco de comportamientos socialmente aceptados. Esto incluye la inteligencia emocional, ética y adaptación al cambio.

Interpersonales: Capacidad para adaptarse, trabajar en equipo, resolver conflictos, liderar y ser proactivo en relaciones interpersonales dentro de un entorno productivo.

Organizacionales: Habilidad para gestionar recursos e información, enfocándose en el servicio y el aprendizaje a partir de experiencias ajenas.

Tecnológicas: Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y dispositivos) y encontrar soluciones prácticas, incluyendo competencias informáticas y la habilidad para identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

Empresariales o para la creación de empresas: Capacidades que permiten a un individuo crear, liderar y mantener un negocio propio, abarcando la identificación de oportunidades, obtención de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocio, mercadeo y ventas.

Junto con estas competencias generales, también se consideran las específicas dirigidas a la formación en áreas de ocupación relacionada con la educación media técnica, lo que se articula con el SENA. Esto permite a las instituciones de educación media técnica acceder a programas curriculares basados en normas de competencia laboral. Asimismo, la incorporación de competencias laborales en la educación media técnica debe ser vista como un proceso que cada institución técnica debe adoptar de manera particular, teniendo en cuenta su Proyecto Educativo Institucional (PEI), sus fortalezas y las características de su entorno productivo.

En lo que respecta a la dimensión de él:

Las competencias relacionadas con la educación para el emprendimiento, o competencias emprendedoras en la educación media técnica, pueden clasificarse en los siguientes componentes:

Saber conocer: Este componente abarca el conjunto de conocimientos teóricos y empíricos que permiten a una persona ejecutar comportamientos eficaces, seguros y eficientes, constituyendo una de las conductas operacionalizadas dentro de una competencia. Representa el aspecto cognoscitivo y engloba el conocimiento adquirido que es útil y significativo para el desempeño productivo en un entorno laboral real. No se limita al aprendizaje formal, sino que también incluye el conocimiento empírico obtenido a través de la experiencia

laboral. Entre las competencias relevantes se encuentran: comprensión del mundo laboral, dinámicas sociales, laborales y económicas de su entorno, conocimientos económicos y financieros, derechos y deberes como ciudadanos, procesos de gestión empresarial, herramientas para evaluar oportunidades y el papel del emprendedor en el desarrollo individual y social.

Saber ser: Este aspecto se refiere a la dimensión actitudinal, destacando que no basta con saber hacer algo, sino que también es necesario querer hacerlo. Se relaciona con las actitudes que un trabajador debe poseer y aplicar en el momento oportuno, lo que contribuye al éxito en un trabajo específico. También define la manera en que una persona se comporta y actúa al realizar sus tareas laborales. Entre las competencias asociadas se incluyen: proactividad, toma de riesgos, creatividad, autoconciencia, autoeficacia, tolerancia a la incertidumbre, ambigüedad y frustración, así como perseverancia.

Saber hacer: Este componente representa el elemento procedimental e incluye todas las habilidades, destrezas o prácticas necesarias para llevar a cabo una tarea. Engloba las habilidades adquiridas para manejar procedimientos y técnicas específicas requeridas en un área laboral determinada. Las competencias en este ámbito abarcan: solución de problemas, exploración de oportunidades, comunicación, planificación y trabajo en equipo.

Además, es crucial destacar, según las regulaciones establecidas en la política nacional de promoción de la cultura del emprendimiento, el compromiso de las instituciones y su personal docente. Sin embargo, es fundamental diseñar prácticas académicas que se interrelacionen con competencias de creación de redes y autonomía. También se debe realizar una revisión periódica de los resultados derivados de las actividades de fomento al emprendimiento, a través de la evaluación del impacto y la retroalimentación de las estrategias.

Es clave considerar acciones constantes que busquen desarrollar competencias en los estudiantes, de manera que sus habilidades personales, combinadas con la educación emprendedora, den lugar a ideas que se puedan materializar y que respondan a necesidades personales y sociales previamente identificadas. Esto puede interpretarse como un elemento que promueve la

responsabilidad social aplicada en la educación y fortalece la gestión educativa para mejorar su efectividad.

El pilar "aprender a emprender" (Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021) se considera fundamental para la educación del futuro, ya que busca preparar a los ciudadanos como agentes activos de transformación de su entorno. Esto se logra a través del desarrollo de actitudes proactivas que, combinando el conocimiento con la acción y la conciencia, les permitan establecer metas, formular propuestas y tomar iniciativas, enfrentando de manera inteligente, sensible, innovadora y creativa las dificultades, aprovechando las oportunidades y superando las amenazas que se presenten. Se propone una educación que ofrezca un currículo significativo y relevante, que fomente la adquisición y el desarrollo de aprendizajes, competencias y capacidades para aprender a aprender, convivir y emprender, de modo que los estudiantes no solo sean habitantes, sino ciudadanos plenos en las sociedades del conocimiento.

CAPÍTULO VI

HALLAZGOS CONCLUSIVOS Y REFLEXIONES FINALES

Una vez culminado el proceso investigativo, y atendiendo a los objetivos específicos planteados en la primera sección, se pueden plantearlos siguientes hallazgos:

Respecto al objetivo específico número 1: Develar las concepciones docentes sobre la formación en competencias laborales en los estudiantes.

En un primer momento se reconocen como la base del sistema educativo en la actualidad, pues permite que cada uno de los sujetos involucrados en el proceso formativo, adquiera las habilidades necesarias para desarrollarse de manera integral y pueda enfrentar los cambios de su entorno contextual.

Las competencias laborales ofrecerán alternativas para que los estudiantes adquieran los saberes y herramientas necesarias que le permitan formar sus propios emprendimientos y así, adquirir medios que le permita subsistir ellos y su núcleo familiar.

También pueden definirse como los medios que les permitirá incursionar en el campo social a través de sus saberes, permitiéndole intercambiar ideas con pares y semejantes, aprender de las experiencias de los demás, y brindar sus conocimientos a los demás.

Las competencias laborales se conciben como básicas en el joven actual, les permitirá no solo la aprobación académica, sino independizarse, adquirir fuentes de empleo, ser emprendedores en sus dominios y con el conocimiento que ha adquirido, aprovechando así de manera adecuada el tiempo disponible, pues mientras estudia secundaria, está también; formándose laboralmente, lo que hace más atractiva la idea de integrarse en estas instituciones y administrar sus tiempos productivos en la consolidación de proyectos laborales.

Considerar la educación media técnica y la comunidad como un sistema integral, donde haya una comunicación fluida entre todos sus miembros, facilitaría la comprensión del desarrollo social y cultural del entorno. Esto también permitiría identificar las oportunidades laborales y conocer las competencias que el sector productivo exige, así como las habilidades necesarias para la empleabilidad. En este contexto, el papel motivador del docente es esencial. Se pueden establecer estrategias para mejorar la conexión entre la educación media técnica y la comunidad mediante el trabajo en equipo, comunicación efectiva, establecimiento de compromisos y visiones compartidas, así como la planificación y ejecución de estrategias que promuevan acciones conjuntas, respetando la diversidad de opiniones y alcanzando consensos. Además, es importante fomentar el liderazgo, redefinir el papel del docente, colaborar para resolver conflictos y desarrollar proyectos que involucren a las familias y a la comunidad.

Dado que el conocimiento se vuelve obsoleto con rapidez, es crucial que los docentes realicen actualizaciones técnicas de manera periódica, considerando las necesidades del sector productivo y visitando empresas para familiarizarse con los nuevos procesos y tecnologías que son relevantes para la formación de los futuros bachilleres técnicos. También es necesario seleccionar al personal docente con una preparación adecuada que garantice altos niveles de calidad en la formación. Además, se requiere la renovación de maquinaria y equipamiento, la oferta de programas de actualización para los egresados de la educación técnica, y mejorar tanto la actitud como la aptitud hacia el trabajo de estudiantes y docentes. Por último, se sugiere implementar un programa de pasantías intermedias.

En atención al objetivo específico número 2: Reconocer las estrategias institucionales aplicadas para el fomento de las competencias laborales en los estudiantes.

Desde los testimonios de los docentes se destaca el uso de actividades que permitan la interacción entre el contenido desarrollado en clase y las experiencias vividas en su realidad, lo cual permite la formación de espacios mentales para que aprenda a resolver problemas de la mejor manera. Se sabe desde aquí, que el

reconocimiento sistémico del proceso de enseñanza y aprendizaje, dará mayor valor pragmático a los saberes, a las metodologías empleadas, pues se aplicaría así las teorías educativas que destacan la necesidad de vincular lo aprendido con la realidad de cada uno.

También se cuenta con un diagnóstico previo para conocer y concientizar sobre la disponibilidad de empleo o demanda laboral, de tal manera que la elección del perfil vocacional sea de la mejor manera. Esto permitirá dirigir a los estudiantes a la elección de las alternativas laborales más acertadas para su formación, administrando el talento humano, ideando proyectos de gestión sobre sus vivencias, y considerando las realidades contextuales de los estudiantes involucrados, así como de las personas de su entorno.

Se destaca también el establecimiento de convenios con empresas para la elaboración de prácticas y pasantías para reforzar lo aprendido y dar lugar a la primera experiencia laboral. Esto permite evidenciar el apoyo inter institucional, además de concebirse dentro de las políticas nacionales, para que los jóvenes adquieran un campo experiencial de lo aprendido en su formación académica, obteniendo así mayor seguridad al momento de ejercer su competencia en el escenario laboral.

No obstante, se hace necesaria la vinculación con instituciones tanto públicas como privadas para la incorporación de nuevas opciones de formación y de prácticas para los estudiantes.

Articulación con el SENA, siendo una institución de reconocida trayectoria, permitirá el fortalecimiento en el proceso formativo de ellos estudiantes, a través de personal especializado, motivando a los estudiantes sobre sus fortalezas y permitiendo la inserción laboral en el campo específico.

Con relación al objetivo específico número 3: Determinar los elementos teóricos actuales que enriquecen las competencias laborales desde la enseñanza en el contexto seleccionado.

En este particular se ofrecieron las interpretaciones obtenidas de los sujetos informantes, desde donde se pudo destacar la concepción del sujeto como un ente

capacitado con características únicas, y por las cuales debe ser formado, considerando sus oportunidades contextuales, con el fin de obtener las mejores herramientas que le permitan no solo satisfacer sus necesidades particulares, sino también brindar un arte u oficio a las personas que están a su alrededor.

Referencias

- Acevedo, M. y Velazco, M. (2017) El desarrollo laboral desde las instituciones independientes. Bogotá, Autor.
- Acosta, J. (2018). Praxis pedagógica: articulación ontológica, epistemológica y metodológica hacia el aprendizaje en la educación media técnica. Revista Guayana. Vol2 n°1 [Revista virtual] Disponible: <https://guayanavirtual.web.ve>

- Aldana, E., Tafur., Gil. Y. y Mejía. C. (2019). Práctica pedagógica de emprendimiento en docentes de educación superior en institución educativa en Barranquilla. Revista AVFT, Vol.38, N° 2. [Revista en línea] Disponible: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/16433
- Avendaño, (2015). Cultura emprendedora y Educación. Sevilla: Editorial Universidad de Sevilla.
- Benavides, C. (2014). Hacia un modelo de educación para las competencias laborales. Bogotá, Colombia.
- Constitución Nacional de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional N° 114, 4 de julio de 1991.
- Contreras, (2019). Sistematización del desarrollo de competencias laborales de jóvenes emprendedores rurales integrados. Universidad de Los Andes, Bogotá. Colombia
- Corpoeducación-MEN. (2003). Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del convenio con el Ministerio de Educación Nacional. [Documento en línea] Disponible: www.oei.gov.co/historico/etp/competencias_laborales.pdf
- Chávez, J (2012) La Administración de empresas. Lima, Perú Ed Tareas.
- Druker, P. (1985). La Innovación y el empresario innovador. Ed. Edhasa.
- Estupiñán, S. (2021) Calidad laboral en los estudiantes universitarios. Tesis doctoral No Publicada. España.
- Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. (33 ed.). Montevideo, Uruguay: Siglo XXI Editores.
- Gómez J y De la Hoz, E. (2018). Representación de los problemas epistemológicos de las doctrinas filosóficas racionalismo, empirismo, positivismo y positivismo lógico. Revista científica Teknos, 18(2), 80-89. Doi: <https://doi.org/10.25044/25392190.973>
- Gutiérrez, N. (2007). Valores profesionales en investigación en educación. Revista Redalyc N°49. [Revista en línea] Disponible:
- Leguizamón, L. (2016). ¿Es Posible un Modelo de Emprendimiento en la Educación Colombiana? Columna de opinión. Aula Urbana. Bogotá

- León, I y Toro, J. (2001). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Episteme consultores asociados C. A. Valencia-Venezuela.
- Ley General de Educación. (1994) Ley 115. Diario Oficial de la República de Colombia N° 41.214, febrero 8, 1994.
- Martínez. M, (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas.
- Martínez (2019). Desarrollo de las *competencias laborales en las escuelas de oficio*. Tesis doctoral de Grado No Publicado. Madrid, España.
- Martins, F y Veliz, G. (2010). Valoración del educador. En la evaluación de los aprendizajes. Caracas. Venezuela. FEDEUPEL.
- Mill, J. (1984). El Utilitarismo. Madrid: Alianza Editorial
- Ministerio de Educación Nacional MEN. (2003). Articulación de la educación en el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006). Estándares Básicos de Competencias. Documento No 3. Editorial MEN. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional MEN. (2006). Ley 1014. Del fomento a la cultura del emprendimiento. Congreso de Colombia. Decreto 4463.
- Ministerio de Educación Nacional MEN. (2008). Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Documento N° 6. Educación para el trabajo y el desarrollo humano. [Documento en línea] Disponible: [www. Mineducacion.gov.co](http://www.Mineducacion.gov.co)
- Ministerio de Educación Nacional MEN. (2011). Perfil de competencias de directivos docentes y docentes. Bogotá: MEN.
- Pérez, G. (2014). La función profesional del docente al final del siglo. Conflicto de perspectivas. En Escuela Crítica (7).
- Ramos, G. (2008). La dimensión axiológica de la formación del ingeniero: un reto frente a la globalización neoliberal. En Congreso Internacional de Telemática y Telecomunicaciones, 5.
- Reaño, M. (2019). La Cultura laboral y la transferencia del conocimiento. Tesis doctoral. Madrid, España.
- Restrepo, R. (2013). Modelo para Desarrollar Comportamiento Emprendedor Individual y Corporativo, Buenos Aires

- Rodríguez, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? [Documento en línea] Disponible: <http://www.eumed.net/cel> Sánchez, J., Ward, A., Hernández, B. Y Flórez, J. (2017). Educación emprendedora.
- Rodríguez, M. Gil, J. y García. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Editorial Trillas, México.
- Rosales, A. (2013). Enseñar en la sociedad del conocimiento. Barcelona, España: Octaedro
- Rozo, Y. (2013). La cultura emprendedora como objetivo educativo: marco general y estado de la cuestión
- Salcedo, O. (2015). La Educación en América Latina: La Experiencia de la Universidad ICESI.
- Sandín, M. (2003). Investigación Cualitativa en Educación, Fundamentos y Tradiciones. Barcelona. Mc Graw Hill.
- Servita, M. (2018). Misión Empresarial. FIPCAEC (núm. 8) Vol. 3, Año 3, Julio-septiembre.
- Smith, E (2012). El desarrollo laboral en Latinoamérica. Pymes, Buenos Aires
- Tamayo, H. (2021). Formación de competencias laborales con visión de emprendimiento en la educación media técnica. Tesis Doctoral. Cesar, Colombia.
- Taylor y Bogdan. (1987). Métodos de Investigación. Mac Graw Hill ediciones. México.
- Torres, L. (2019). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos de Medellín. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Antioquia. Colombia.
- UNESCO. (2007). Enfoque por competencias. [Documento en línea] Disponible: <http://www.ibe.unesco.org>
- UNESCO (2015). Replantear la educación ¿Hacia un bien común mundial? Disponible en: https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/autoevaluacion_docs/replantea_r_la_educacion.pdf [Consulta: 2023, noviembre, 01]
- Valbuena, M. (2014). La construcción mental bajo un enfoque social. Caracas: Funda Una.

Vélez, A. (2009). Programas de emprendimiento en contextos educativos formales