

EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES GENERALES EN  
UNA INSTITUCIÓN ACADÉMICA

Autor

Rosa Inés Abril García

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Facultad de Ciencias de la Educación

Maestría en Educación

Énfasis en desarrollo humano y valores



Universidad  
**Externado**  
de Colombia

Bogotá D.C. Abril de 2018

AGRADECIMIENTOS

A Dios, mi familia

A mis Asesoras

A mis estudiantes

CONTENIDO

RESUMEN .....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	5
1.1 Antecedentes .....	8
1.2 Justificación.....	15
1.3 Formulación de la pregunta de investigación.....	17
1.4 OBJETIVOS.....	17
1.4.1 General.....	17
1.4.2 Específicos.....	17
2. MARCO DE REFERENCIA.....	18
Competencias laborales generales .....	20
2.1 Marco Conceptual.....	21
Competencias: .....	21
Orientación Ética.....	23
Autonomía .....	24
Adaptación al Cambio .....	25
Habilidades Comunicativas .....	26
Trabajo en Equipo.....	28
Liderazgo .....	29
Solución de problemas .....	30

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Herramientas tecnológicas .....	32
Orientación al Servicio .....	32
3. DISEÑO METODOLÓGICO .....	35
3.1 Tipo de investigación .....	35
3.2 Modalidad o enfoque .....	35
3.3 Población .....	36
3.4 Muestreo.....	36
3.5. Técnicas de recolección de datos .....	37
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	40
4.1 Inventario de categorías, clasificación y codificación .....	40
4.2 Revisión Documental P.E.I. ....	42
4.3 Información Egresados .....	48
4.4 Interpretación .....	51
5 CONCLUSIONES.....	53
5.1 RECOMENDACIONES.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Marco de Referencia.....	18
Tabla 2 Población .....	36
Tabla 3 Diseño por Fases.....	38
Tabla 4 Inventario de Categorías .....	41
Tabla 5 Interpretación.....	51
Tabla 6 Análisis triangulación .....	115

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráficas 1 Competencias Personal Rev. Documental.....	42
Gráficas 2 Competencias Intelectual Rev. Documental.....	43
Gráficas 3 Competencias Interpersonal Rev. Documental .....	44
Gráficas 4 Competencias Organizacional Rev. Documental .....	45
Gráficas 5 Competencias Tecnológica Rev. Documental.....	45
Gráficas 6 Competencias Empresarial Rev. Documental .....	46
Gráficas 7 Competencias Laborales Generales Rev. Documental.....	47
Gráficas 8 Competencias de los egresados .....	48
Gráficas 9 Competencia Requeridas laboralmente .....	50
Gráficas 10 Conocimiento de CLG de los docentes .....	92
Gráficas 11 Capacitación en CLG para docentes.....	92
Gráficas 12 Competencias que desarrolla el docente en clase.....	93
Gráficas 13 CLG Comparativo .....	94
Gráficas 14 Competencia personal .....	97
Gráficas 15 Competencia Intelectual .....	100
Gráficas 16 Competencia Interpersonal.....	103
Gráficas 17 Competencia Organizacional .....	107
Gráficas 18 Competencia Tecnológica .....	110
Gráficas 19 Competencia Empresarial.....	112

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 Consentimiento Informado .....	61
ANEXO 2 Declaración de aspectos éticos y propiedad intelectual .....	63
ANEXO 3 Encuesta Estudiantes y Resultados .....	67
ANEXO 4 Encuesta Docentes y Resultados.....	74
ANEXO 5 Análisis documental PEI Fusca .....	81
ANEXO 6 Resumen encuestas .....	90
ANEXO 7 Resultados de la encuesta aplicada a docentes frente al desarrollo CLG .....	92

## RESUMEN

La Institución Educativa Fusca es una institución de orientación académica, que tiene dentro de su horizonte institucional, específicamente en su visión “ Ser reconocida por sus espacios pedagógicos lúdicos, que hacen del estudiante un ser estructurado en la razón y en la investigación, buscando con ello fortalecer los valores e interactuar con el entorno en un enfoque sostenible y competente laboralmente...”; en ese orden de ideas para una Institución Técnica dar formación a sus estudiantes para ser competentes laboralmente tiene sentido, pero para una Institución de orden académico es todo un reto.

El ministerio de Educación, viene presentando estrategias para formar sujetos competentes laboralmente entre las que se encuentra: la articulación del sistema en el desarrollo de competencias, la incorporación de elementos para la competitividad como el bilingüismo uso de herramientas tecnológicas y de comunicación y el fomento de la educación técnica y tecnológica; visto lo anterior, la Institución Educativa Fusca, debe adaptar diferentes estrategias y elementos que le permitan cumplir con su visión siendo una Institución de orden académico

La presente investigación indaga sobre las competencias laborales generales CLG propuestas por el Ministerio de Educación Nacional, como elemento articulador entre lo académico y lo laboral; definiendo así: 6 énfasis; competencias de tipo Intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico, empresariales y para el emprendimiento.

La muestra



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Se seleccionaron treinta estudiantes egresados y ocho docentes que actualmente laboran en la Institución Educativa Oficial Fusca del municipio de Chía Cundinamarca.

El alcance de esta investigación es de carácter analítico -descriptivo ofreciendo una identificación de las fortalezas y debilidades institucionales en cuanto a la formación en competencias laborales.

Esta investigación, hace un valioso aporte frente al análisis de algunas dinámicas institucionales percibidas y valoradas por los egresados, que exigen la atención inmediata de la comunidad educativa.

Dentro de los hallazgos están: fortalezas en la orientación ética que permite asumir actitudes y comportamientos direccionados a la convivencia social, la toma de decisiones y la autonomía, la adaptación a nuevas experiencias-entornos y la resolución de conflictos. Los egresados indican que estas mismas han sido las más útiles en el campo laboral, y además las competencias comunicativas, uso de herramientas tecnológicas y orientación al servicio.

Una falencia encontrada es la ausencia de información y capacitación de los docentes frente a lo que significa la formación de individuos competentes laboralmente, según el Ministerio de Educación Nacional y en las acciones encaminadas a su desarrollo, lo anterior teniendo en cuenta que las CLG son los elementos que acercan a la Institución al cumplimiento de su visión.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Las de menor desarrollo son las competencias comunicativas, que les permitan a las personas participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación y la sociedad humana, trabajo en equipo, liderazgo, creatividad, uso de herramientas tecnológicas y orientación al servicio.

La mayor discrepancia se da en las competencias comunicativas ya que los docentes aseguran un completo acompañamiento frente a estas competencias y los egresados indican su ausencia.

Finalmente, el lector encontrará la síntesis de las competencias laborales generales que se hacen necesarias en la Institución Educativa Fusca para lograr el cumplimiento de la visión propuesta en el horizonte institucional (visión) del PEI que plantea una ruta acertada en el fortalecimiento de la dinámica institucional.

¿Qué enseñar?: Humanidad o competencias.

Como punto de partida, es importante tener en cuenta algunas concepciones sobre los fines de la educación, desde la perspectiva de las competencias laborales generales dentro de los fines de la educación de acuerdo con el Congreso de la república (ley 115, 1994) “La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.” La Institución Educativa Fusca donde se desarrolla la investigación es de carácter académico, y dentro de su visión tiene como propósito formar jóvenes competentes laboralmente.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Cuando desde la educación pretendemos apuntar a una formación distinta “Desarrollar competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y a la competitividad. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean”. (Vélez, 2006, p.3)

Savater (2005) indica que la educación debe estar más inclinada hacia la justicia, la curiosidad y la laboriosidad; también indica Savater “La educación es el cultivo de la humanidad... Hay muchas cosas interesantes que enseñar, pero debemos distinguir entre lo interesante y lo imprescindible. Esto último, es ser capaz de comprender y de expresarse, dos capacidades básicas para moverse en una democracia. De ahí que sea fundamental la enseñanza de todo lo referido a la comprensión y utilización argumental de los lenguajes, ya sean simbólicos o formales, así como la de los conocimientos científicos elementales: humanística, historia, física, etc. y luego, poco a poco, la formación ética, ciudadana, en aquellos valores que son compartidos por todos”; para efectos de esta investigación es preciso indicar que las habilidades comunicativas se desarrollan en las competencias laborales generales, CLG en adelante, dentro del ítem interpersonales propuestas por el Ministerio de Educación.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

“La educación es el instrumento básico para la construcción de la sociedad, de los valores, del reconocimiento del otro, de respeto y convivencia, de adquisición de conocimiento” Sarmiento, ( 2001).

El beneficio de la educación como base de trasmisión social de conocimiento y desarrollo de prácticas y valores culturales básicos no es discutido. La teoría y la práctica han demostrado que la educación es un bien público, tanto por sus efectos sobre la sociedad, en términos de capacidad de comunicación y participación, como por su relación de causalidad con una mayor capacidad colectiva de utilización del conocimiento en todos los ámbitos de desarrollo del ser humano. (El uso de estos conocimientos lo hemos denominado competencias) en este sentido, las competencias laborales generales (CLG) surgen como una posibilidad de acercar al estudiante, desde la escuela media al sector productivo y/o académico, brindarle estrategias para facilitar su vinculación con estos y así mismo, transformar a la escuela en una institución promotora de calidad para responder a los retos de la sociedad actual. Ministerio de Educación Nacional, (MEN, 2007)

### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La institución Educativa Rural Fusca sede Fusca se encuentra ubicada en el kilómetro 18, en la vereda Fusca del Municipio de Chía, Cundinamarca; es de carácter oficial, mixto, jornada mañana. Ofrece grados de Preescolar a Undécimo de modalidad académica, calendario A y funciona bajo resolución N. 1501 del 30 de agosto de 2012, emanada por la Secretaría de Educación de Chía. En la actualidad cuenta con tres sedes, 24 cursos y una matrícula de 738

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

estudiantes; hasta el año 2014, de la población estudiantil, solo 158 pertenecían a sede Fusca. Cuenta además de 28 docentes 1 rector, 1 coordinador y dos funcionarios administrativos; actualmente la Institución se encuentra apoyada por el SENA, no en forma de articulación de media técnica sino con un curso de horticultura y un refuerzo sobre legislación ambiental con una tutora de esta entidad.

Antes del año 2012, en la institución, los órganos del gobierno escolar no cumplían la ley con sus funciones; por citar un ejemplo, el Consejo Académico se reunía al iniciar y al finalizar el año lectivo, cuando de acuerdo a la ley este debe hacerlo periódicamente para participar, entre otras cosas, en el estudio, modificación y ajustes al currículo, organización del plan de estudio, evaluación anual institucional. Esta última también se realizaba de manera no formal, sin más evidencias que las mínimas solicitadas, siguiendo parámetros muy generales y sin mucha profundidad, lo que hacía de este ejercicio, algo poco efectivo y funcional; de ahí que los planes de mejoramiento institucional no respondían a la realidad escolar. Existía un solo docente por cada área y el Proyecto Educativo Institucional, P.E.I. no recibía retroalimentación alguna.

Como la institución es pequeña tanto en espacio físico, como en número de estudiantes y docentes, del año 2006 al 2012 las decisiones de índole académica como el plan de estudios, los planes de área, la intensidad horaria e incluso las distintas asignaturas en cada grado, se realizaban de manera muy familiar, sin reuniones formales, ni actas que verificaran dicho proceso. Estas decisiones eran tomadas de común acuerdo por el rector y un grupo reducido de docentes, teniendo en cuenta algunas necesidades de la institución y la formación o habilidades de los docentes y no respondiendo a un diagnóstico sistemático.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Entre el año 2012 y 2013 se da el cambio de rector en dos ocasiones y comienzan transformaciones importantes frente al gobierno escolar y sus funciones. Para el año 2014, luego de una fusión de Instituciones Educativas que amplió la zona de influencia, el número de docentes y la matrícula, se revisó y reformó el horizonte institucional en donde se propone como visión, la de una institución a 2020, reconocida entre otras cosas, por formar estudiantes competentes laboralmente, aun dentro del contexto de un colegio de modalidad académica, que no ha pretendido y está lejos de llegar a una articulación entre la formación media y la educación superior.

El proceso y los cambios antes mencionados se dan con la participación única de docentes, perdiéndose la oportunidad de recoger aportes de los demás miembros de la comunidad educativa, -estudiantes, padres de familia, vecinos- , lo que implica continuar con una oferta académica sin un diagnóstico real de la población escolar que visualice una caracterización social, las necesidades o intereses reales de los estudiantes, sus objetivos frente a su vinculación laboral y/o sus posibilidades de continuidad en su formación académica.

A pesar de tener una institución educativa en crecimiento, de la idoneidad del talento humano, el apoyo de los estudiantes y sus familiares, la oportunidad de aportar y proponer en materia de educación se está desaprovechando ya que es una de las tres instituciones oficiales, de doce, que no cuenta con articulación de su formación media académica con media técnica; es decir no ofrece titulación en convenio de formación técnica o para el trabajo con SENA, y sus bachilleres

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

son académicos; sin embargo, a pesar de ello, dentro de la visión institucional se hace énfasis en la formación de jóvenes competentes laboralmente.

### 1.1 Antecedentes

Frente al seguimiento de los egresados de las instituciones educativas la mayoría de estudios que se encuentran están relacionados con la educación terciaria y la situación laboral actual de sus egresados. Con respecto a estudios que pueden orientar el objeto de mi investigación, se pueden mencionar los siguientes:

Barrios (2004). En su tesis de maestría *“El aula, un escenario para trabajar en equipo. Caracterización de las acciones mediadas donde se favorecen las competencias laborales generales Interpersonales*, cuyo objetivo general fue distinguir diferentes acciones realizadas por el docente en el aula, cuando busca que sus estudiantes trabajen en equipo. El autor realizó una triangulación entre la información recogida en el seguimiento a estudiantes y docentes, y en entrevistas a los mismos. Esta confirmó que la formación en competencias laborales generales es importante ya que, con estas, los estudiantes obtienen las bases necesarias para enfrentarse a la vida laboral y social. Asimismo, el trabajo en equipo es relevante en la formación en competencias laborales generales interpersonales, porque con este se desarrolla la capacidad de coordinarse con otros para lograr un objetivo compartido como el de lograr seres humanos que se adapten al entorno.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Esta investigación me aporta en la medida en que toma elementos como las CLG, sin embargo, se concentra en competencias de tipo interpersonal (trabajo en equipo), también es importante resaltar que analiza acciones realizadas por el docente en el aula en búsqueda de que sus estudiantes trabajen en equipo.

Jaramillo (2013), En su tesis de maestría “ *Incidencia de la implementación del ambiente de programación Scratch, en los estudiantes de media técnica, para el desarrollo de la competencia laboral general de tipo intelectual exigida por el Ministerio de Educación Nacional colombiano*”, se propone como objetivo, Determinar los problemas de tipo empresarial, vividos por los estudiantes en sus prácticas laborales para conocer y valorar las ventajas que trae la implementación del ambiente de programación Scratch y desarrollar la competencia laboral general (CLG) de tipo intelectual, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas aledañas.

Se concluyó que dicho ambiente de programación tiene incidencia positiva en la adquisición CLG de tipo intelectual, pues teniendo en cuenta el análisis de las notas obtenidas en las asignaturas de la técnica, el desempeño en sus prácticas laborales y entrevistas con estudiantes y docentes, fue superior en comparación con estudiantes que no recibieron formación en el ambiente de programación Scratch.

Esta es una investigación que toma elementos de las CLG, pero en este caso la delimitación se da en las de tipo intelectual y tiene en cuenta problemas de tipo empresarial y el contexto con las empresas aledañas.



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Continuando con los antecedentes sobre las competencias laborales en egresados, se pueden señalar a Berrio Osorio N. & Toro A. (2010). En su estudio “*Caracterización de egresados de la especialización en administración en servicios de salud de la Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez*”, donde se propusieron explorar características de los egresados en 1997 y 1998, para generar información útil sobre la calidad, la pertinencia y posibles modificaciones al programa. Analizaron a los egresados demográficamente e indagaron algunas variables académicas y socio laborales de estos, así como sus percepciones y opiniones frente a las debilidades y fortalezas del programa, para concluir que la información obtenida resulta muy útil para reorientar algunos aspectos en el programa curricular de la especialización y generar profesionales mejor calificados.

De resaltar en esta investigación, el propósito de obtener información útil sobre la calidad de lo impartido, la pertinencia de los contenidos, así como sus percepciones y opiniones frente a las debilidades y fortalezas del programa.

Otro estudio relevante es el realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaria Distrital de Educación “*Seguimiento y perspectivas laborales de bachilleres en colegios públicos y privados en Bogotá entre los años 1993 y 1997*”, cuyo objetivo principal fue dotar a la Secretaria Distrital de Educación de evidencias con base en las cuales pudieran orientar decisiones con respecto a la educación media. Se hizo un análisis minucioso desde las diferentes modalidades de enseñanza en la educación media, por estrato socioeconómico, modalidad de la institución, encuestas a empresas, condiciones familiares y datos académicos proporcionados por el ICFES. Este estudio permitió concluir que las instituciones educativas están directamente relacionadas

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

con la movilidad socio ocupacional, con la clase de empleo u oficio en que se ubican los egresados de las diferentes instituciones, así como que entre los egresados de colegios de alta categoría hay un mayor número de estudiantes en la formación académica terciaria a nivel universitario y un alto porcentaje de estudiantes que no se han vinculado al mercado laboral porque están estudiando y que los egresados de las modalidades de educación técnica aportan la mayor fuerza laboral. Alcaldía Mayor de Bogotá (1999).

Este estudio permite evidenciar la incidencia directa en la formación de las instituciones con el futuro inmediato de sus egresados, la importancia de sus apreciaciones en la toma de decisiones de tipo académico y la relación entre instituciones técnicas con la fuerza laboral.

Sandra Guzmán, et al ( 2000). En el estudio “*seguimiento de egresados de la Asociación Nacional de Universidades e instituciones de Educación Superior*” de México, señala que en la última década del siglo XX el debate sobre el futuro de la educación fue una constante a nivel mundial y en él se destacó la necesidad de transformar los sistemas educativos para enfrentar las demandas de un mundo cada vez más globalizado. En la nueva sociedad de la información, señala también esta asociación, la calidad, la gestión y la velocidad de la información se convirtieron en un factor clave de competitividad. Por esto, la sociedad, la tecnología y, en consecuencia, las competencias que los profesionales requieren para desempeñar su trabajo cambian constantemente, lo que obliga a las instituciones de educación superior, a preparar sus estudiantes para afrontar dichos cambios. Esta situación no es diferente para la escuela de educación básica y media, ya que esta también tiene la responsabilidad de formar estudiantes competentes tanto para la educación terciaria como para la vida laboral.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

De acuerdo con este estudio, el seguimiento de egresados permite obtener información actualizada de los principales usuarios de las instituciones de educación superior, información indispensable para la correcta adecuación y pertinencia de los planes de estudio a las demandas laborales. Esta situación, sostiene el estudio, se puede aplicar también a los egresados y a las instituciones de educación media.

Salas y Rodríguez (2012) En su tesis de grado de maestría “*Programa de seguimiento a egresados*”, tuvo como objetivo general establecer una relación recíproca, permanente y de vinculación entre la institución y los egresados a fin de tomar decisiones para fortalecer la oferta educativa y promover acciones de colaboración mutua así como conocer el grado de satisfacción de los egresados respecto a la calidad de la formación ofertada y favorecer una red de egresados para el intercambio de experiencias, conocimiento e información. Esta buscaba también analizar la pertinencia de los contenidos de sus programas educativos.

El estudio de Alarcón Martínez (2009) “*Fortalecimiento al programa de egresados del Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas*” CINOC Colombia, buscó evaluar la posibilidad de fortalecer las relaciones entre la institución y sus egresados, promoviendo la integración y la participación entre estos. Con el fin de fortalecer el desarrollo humano, personal, profesional y académico en busca de un desarrollo integral en el ejercicio laboral y fomentar el sentido de pertenencia, la solidaridad y el liderazgo, recogió la opinión de los estudiantes egresados en lo que se refiere a la formación recibida en la institución y promueve la participación de estos en los diferentes programas que ofrece la institución.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Espinosa, (2012) En su *“proyecto de investigación sobre el futuro académico de estudiantes egresados de la Institución Educativa San Antonio María Claret “Samac” de 2006 a 2010*, planteó como objetivo general identificar el rumbo que tomaban los egresados y su percepción sobre la formación recibida. El estudio reveló la situación de los egresados y se registró el nivel de aciertos y aspectos a mejorar sobre el proceso educativo impartido. Este describe la población que terminó estudios profesionales, tecnológicos o técnicos y la que no siguió estudiando, así como los que ya están ejerciendo sus carreras y los que todavía no han encontrado un empleo. El estudio concluye que la utilidad y pertinencia de los estudios de seguimiento a los egresados de centros educativos es cuestionable; sin embargo, dada la condición cambiante de la sociedad en la que se desenvuelve el egresado, y su relación con el medio y la institución que lo titula, se insiste en que las investigaciones deben actualizarse y que debe procurarse incorporar las recomendaciones de estas a las prácticas pedagógicas de la institución.

Finalmente se mencionarán algunos proyectos realizados por la Alcaldía Mayor de Bogotá en el plan de desarrollo 2008-2011

Alcaldía Mayor de Bogotá, (2012) *“Articulación entre educación media y la educación superior y entre las instituciones educativas distritales y el SENA”*, cuyo objetivo fue el de fortalecer el sistema educativo, en especial la educación media y su relación con la educación superior y el mundo del trabajo y lograr que los bachilleres egresados con certificación de técnicos laborales pudieran continuar su formación de tecnólogos en el SENA.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Otra iniciativa distrital ha sido la de la “*Educación Media Fortalecida*” (EME), cuyo fundamento es el de que los jóvenes tengan la oportunidad de profundizar en un área o campo del conocimiento, aumentando de 6 a 10 horas semanales su intensidad horaria.

Esta alianza entre instituciones educativas escolares y de educación superior, ha sido una iniciativa que ha facilitado el acceso a la educación superior de egresados de la educación media oficial y privada, mediante la alianza entre la SED y 16 IES que desarrollaron programas técnicos y tecnológicos al interior de los colegios oficiales, es una estrategia que se inició en el segundo semestre de 2010 y ha hecho posible la homologación de cursos tomados en la educación media al momento de ingresar a la educación superior.

Los anteriores proyectos surgen de la necesidad de concebir la calidad en la educación media como una necesidad para mejorar las condiciones y brindar mayores oportunidades a los estudiantes de grado 10° y 11°, así como los egresados de colegios oficiales distritales que trasciendan lo exclusivamente laboral y formulen la proyección de vida de cada uno de los sujetos educativos, facilitar el ingreso y la permanencia de los bachilleres de los estratos 1, 2 y 3 a la educación superior y el medio socio productivo. Alcaldía Mayor de Bogotá, (2012).

Las investigaciones revisadas se realizan en su mayoría con egresados de la educación terciaria. Los estudios que se encuentran sobre egresados de la educación media son pocos, de ahí lo relevante de estas investigaciones.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Las investigaciones revisadas coinciden en la importancia de fortalecer la formación en las competencias laborales, el seguimiento a los egresados para evidenciar fortalezas y falencias con el objetivo de optimizar la formación académica y el desempeño laboral de los mismos.

### 1.2 Justificación

Las condiciones para la empleabilidad en Colombia hoy día están sujetas a una serie de características que se buscan en los trabajadores y que de alguna manera se espera partan de la formación en la escuela. Es muy importante como lo señala "Un balance de las competencias laborales emergentes" Corpoeducación y Universidad de Antioquia (2015), que las Instituciones educativas que tienen como misión la formación para el trabajo, sepan si lo que están enseñando es pertinente para la empleabilidad hoy día.

Ahora bien, este estudio busca dar asimismo una mirada desde los egresados como factor importante en la comunidad educativa. Estos pueden, desde sus vivencias escolares y desde el aporte institucional en su formación personal, académica y laboral, ofrecer información de cómo ha cumplido la institución desde los objetivos de su P.E.I, y los planteados por el Ministerio Nacional de Educación para la educación media, además de evidenciar si la institución ha contribuido al proyecto de vida de cada estudiante en lo concerniente a la continuidad con su formación académica y/o a su vinculación con el mercado laboral.

Teniendo en cuenta que la sede Fusca ha graduado seis promociones a 2016 con un total de 97 egresados, que la población escolar en la sede es relativamente pequeña, considero apropiado

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

recoger la información que permita identificar las fortalezas y debilidades existentes frente a la formación en competencias laborales generales orientadas por la institución y si estas han sido o no útiles y convenientes para los egresados en su vinculación en la vida laboral y/o en la educación terciaria.

La maestría en desarrollo humano me ha permitido entender la educación como un elemento indispensable para la vida, la importancia de formar en el contexto teniendo en cuenta las necesidades más sentidas de la población objeto de estudio, comprendo que es necesario orientar en los jóvenes la continuidad de su formación terciaria sin embargo, pienso que no está de más preparar condiciones que les permita enfrentar otros aspectos en su vida; las competencias laborales generales no limitan al joven y se convierten en la posibilidad de relacionar mi institución de tipo académica con la visión que busca egresados competentes laboralmente, sin dejar de lado la formación en valores como la ética, la autonomía, el dominio personal, la inteligencia emocional y la responsabilidad ambiental, entre otros factores incluidos en los indicadores de las competencias laborales generales y que propenden por el desarrollo humano de los estudiantes adolescentes en pleno proceso de formación.

La formación en CGL es un derecho del ciudadano según: Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia: (Artículo 67. 1991). “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; en el conocimiento

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

de la Historia de Colombia y en la cultura cívica; en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del medio ambiente.

### 1.3 Formulación de la pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias laborales generales que los egresados desarrollaron en la Institución Educativa Fusca y cuáles has requerido en su vida laboral?

### 1.4 OBJETIVOS

#### 1.4.1 General

Determinar las competencias laborales generales que se desarrollan en la Institución Educativa Fusca a partir de la visión consignada en Proyecto Educativo Institucional del año 2016.

#### 1.4.2 Específicos

- Identificar debilidades y fortalezas encontradas frente a la propuesta oficial (PEI)
- Identificar competencias laborales generales de los egresados.
- Identificar las competencias laborales generales requeridas por los egresados en su vida

laboral



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

- Priorizar las competencias generales laborales que se deben fortalecer en la propuesta curricular para atender la visión consignada en el PEI

## 2. MARCO DE REFERENCIA

Tabla 1 Marco de Referencia

Competencia	Indicador	Indicador empírico
Personal	Orientación ética	Cumple los compromisos adquiridos de acuerdo con las condiciones de tiempo y forma acordadas con la otra parte
	Dominio Personal	Define un proyecto personal en el que se aprovechan las propias fortalezas.
	Inteligencia emocional	Expresa sus propios sentimientos y emociones.
	Adaptación al cambio	Realiza cambios para alcanzar determinados objetivos.
Intelectual	Toma de decisiones	Define acciones para resolver situaciones determinadas
	Creatividad	Transforma procesos con métodos y enfoques innovadores.
	Solución de problemas	Aporta soluciones a diferentes problemas o situaciones
	Atención	Centra selectivamente su proceso cognitivo
	Memoria	Recupera la información del pasado.
Interpersonal	Concentración	Centra voluntariamente sobre un elemento o actividad.
	Comunicación	Expresa ideas y emociones.
	Trabajo en equipo	Se integra a un equipo y aporta conocimientos.
	Liderazgo	Identifica las necesidades de un grupo e influye

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

---

		positivamente en él.
	Manejo de conflictos	Media para alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo.
	Capacidad de adaptación	Realizar cambios personales necesarios en determinadas situaciones
	Pro actividad	Se anticipa a los hechos.
Organizacional	Gestión de la Información	Responde a las necesidades comunicativas de una organización.
	Orientación al servicio	Se comunica con los usuarios o clientes.
	Responsabilidad ambiental	Preserva el ambiente y los recursos naturales y artificiales
	Referenciación Competitiva	Identifica los mecanismos, procedimientos y prácticas de otros para mejorar los propios desempeños. .
	Uso de recursos	Aplica conocimientos y habilidades en la administración de recursos
Tecnológico	Identificar, transformar, innovar procedimientos.	Identifica e innova procedimientos tecnológicos
	Uso de herramientas informáticas	Usa herramientas informáticas de distinto tipo.
	Crear, adaptar y transferir tecnologías	Identifica y transfiere tecnologías de distinto tipo
	Elaborar	Diseña algunos modelos tecnológicos que apoyan el

---

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

---

	modelos tecnológicos	desarrollo de tareas.
Empresarial	Identificación de oportunidades para crear Empresas	Reconoce en el entorno las condiciones y oportunidades para la creación unidades de negocio.
	Elaboración de planes De negocio	Proyecta una unidad de negocio teniendo en cuenta sus elementos componentes
	Consecución de recursos	Gestiona recursos para iniciar nuevos proyectos
	Asumir riesgos	Posee habilidades para asumir riesgos en el campo empresarial
	Mercadeo y ventas	Posee habilidades en mercadeo y ventas

---

Datos recopilados para marco de referencia (Fuente Competencias Laborales Generales MEN)  
Competencias laborales generales

La institución educativa Fusca se propone en su visión “Ser reconocida por sus espacios pedagógicos lúdicos, que hacen del estudiante un ser estructurado en la razón y en la investigación, buscando con ello fortalecer los valores e interactuar con el entorno en un enfoque sostenible y competente laboralmente...” PEI IEO Fusca (2016).

Sobre las competencias laborales generales propuestas por el Ministerio de Educación Nacional, como elemento articulador entre lo académico y lo laboral; dichas competencias tienen 6 énfasis; competencias de tipo Intelectual ( toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, memoria), personal ( orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional, adaptación al cambio), interpersonal ( comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, y manejo de conflictos ), tecnológico ( uso de herramientas informáticas, elaboración de modelos

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

tecnológicos, identificar, transformar e innovar procedimientos , crear, adaptar y manejar tecnología) y empresarial y organizacional, es de aclarar que las dos últimas competencias tienen poco o nulo desarrollo en la institución.

### 2.1 Marco Conceptual

A continuación, se encontrarán algunas definiciones del concepto de competencias, en especial la definición de competencias laborales generales y la clasificación o énfasis de estas que hace el Ministerio de Educación Nacional, así como la definición de algunos indicadores de estas competencias.

#### Competencias:

Estructura cognitiva compuesta por módulos especializados y relativamente independientes y un conocimiento inseparable de la actuación misma, que tiene una naturaleza distinta de las formas discursivas del conocimiento (Ramírez Torrado, 1998, p.39)

R. Sternberg (1983) citado por Ramírez Torrado (1998, p. 33) define las competencias como “características personales conocimientos, destrezas y actitudes que producen resultados adaptativos en ambientes significativos” (citado en Torrado, 1998, p.33).

Competencia es “un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes que pueden

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

actualizarse en distintos contextos, utilizando el conocimiento en situaciones distintas de aquellas en las que se aprendieron. Conlleva la comprensión del sentido de cada actividad y sus implicaciones éticas, sociales, económicas y políticas” Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2006, p. 12).

Para efectos de esta investigación se integra el concepto de competencia que da el MEN, y el de Sternberg, pues considero que abarcan las demás definiciones sobre todo en el ámbito académico.

De acuerdo con el MEN, las Competencias Laborales Generales se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. Vistas así, las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo. Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2007)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias tienen 6 énfasis; competencias de tipo Intelectual (toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, memoria), personal (orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional, adaptación al cambio), interpersonal (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, y manejo de conflictos), tecnológico (uso de herramientas informáticas, elaboración de modelos tecnológicos, identificar, transformar e innovar procedimientos, crear, adaptar y manejar tecnología) empresarial (identificar oportunidades para crear empresa o negocio, elaborar planes para crear empresa, consecución de recursos, y capacidad para asumir riesgos) y organizacional (orientación al servicio, gestión de la información, diferenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental), Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2007)

### Orientación Ética

La Ética en las escuelas debe ser considerada, más que una materia académica, una herramienta para la vida de los alumnos, en la escuela se debe enseñar solo a utilizar de manera adecuada todos los valores engendrados en casa y no buscar que sea la escuela la encargada de enseñar todos los valores que un ciudadano necesita conocer y promover, la ética es una herramienta que cada uno es libre de utilizar, o no, de acuerdo al contexto en el que se vive, la escuela siempre promoverá el valor de la ética para tener una mejor calidad de vida para el individuo y para la sociedad en la que este se desarrolle, pero siempre la decisión final estará a cargo de cada persona, y, en la medida en que cada uno de nosotros

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

cambiamos el núcleo en el que nos desarrollamos cambiara la sociedad en general y quizá en un corto tiempo olvidaremos los tiempos en los que la única ética que se difundía y era válida para la mayoría de los individuos en nuestro entorno, era la falta de ética. (Gutierrez, 2014)

En la escuela se debe enseñar una ética aplicada. No solo supone que los alumnos reflexionen sobre sí mismos, o que hablen de su carencia, es más que eso, es que los alumnos con sus docentes reflexionen acerca de su contexto social, familiar y escolar, se trata de incluir el bien común y el individual; es fundamental que los directores y docentes reflexionen sobre lo que sucede en la comunidad y en el mundo con los valores. No hay que sacar un espacio aparte para eso, sino aprovechar las diversas situaciones que se dan en el aula en cada hora de clase y resolverlas con los principios éticos, porque los alumnos son reflejo de lo que viven en su comunidad. (Avila, 2008)

### Autonomía

El término autonomía dista de tener un solo significado. De hecho, éste ha ido evolucionando a lo largo de la cultura occidental. En la Grecia clásica, la autonomía se entendió en sentido básicamente político, como la capacidad de una pólis de establecer sin injerencias externas sus propias leyes. Hay que esperar a Kant para que la autonomía alcance el sentido de capacidad de la voluntad humana de determinarse libremente, sin ningún tipo de motivación externa.

Por “autonomía” se entiende normalmente la capacidad de regirse por una ley propia y de tomar decisiones por uno mismo, sin dejarse influenciar por los demás; la capacidad de ser responsable de nuestro propio comportamiento y de conducir la propia vida, de acuerdo con la propia conciencia. En la autonomía lo que rige son los principios propios, tras haber reflexionado y elegido. Autonomía equivale a libertad. (Conill, 2013)

### Adaptación al Cambio

Es la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí.

Esta competencia hace referencia a la versatilidad en el comportamiento, a la emisión de conductas adaptativas y no tanto a los cambios de tipo cognitivos o en los sistemas de valores, expectativas o creencias; las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque: aceptan y se adaptan fácilmente a los cambios, responden al cambio con flexibilidad, son promotores del cambio, manejan adecuadamente las múltiples demandas, reorganizan pronto las prioridades, adaptan sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes, su visión de los acontecimientos es sumamente flexible.



Las personas con esta competencia son capaces de adquirir nuevas pericias o habilidades y de incorporarse fácilmente a un nuevo equipo de trabajo, permanecen abiertas a los nuevos datos y pueden renunciar a las antiguas creencias y adaptarse a los nuevos tiempos. (UCA, Universidad de Cadiz, 2016)

### Habilidades Comunicativas

Las habilidades o competencias comunicativas se entienden como un conjunto de procesos lingüísticos que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación y la sociedad humana. Hablar, escuchar, leer y escribir son las habilidades del lenguaje. A partir de ellas, nos desenvolvemos en la cultura y la sociedad, y a través de su desarrollo, nos volvemos competentes comunicativamente. El lenguaje verbal y el no verbal (cine, música, pintura, etc.), la diversidad lingüística, la gestualidad, la emocionalidad, la comprensión de las diferencias, las semejanzas entre el habla y la escritura y el papel mediador de la lectura, cimientan nuestra capacidad de comprender, interpretar y elaborar contenidos comunicativos, para la interpretación del mundo, la expresión de la subjetividad y el ejercicio de nuestra ciudadanía. Existen diferentes clasificaciones de habilidades comunicativas. Aquí presentamos algunas nociones básicas.

#### Habilidades verbales de recepción

Escuchar. Es la capacidad de sentir, de percibir sensorialmente lo que transmite otra persona, comprender el mensaje; este aspecto permite al oyente, evaluar la importancia de lo escuchado para responder acertadamente al interlocutor; exige además tomar conciencia de las posibilidades de tergiversación de los mensajes.

Leer. La lectura es fundamental en el desarrollo de habilidades y competencias comunicativas del ser humano. Como realización intelectual, es un bien colectivo indispensable en cualquier contexto económico y social. Como función cognitiva, permite el acceso a los avances tecnológicos, científicos y de la información, da la posibilidad de recrear y comprender mejor la realidad. Leer, es ser capaz de dialogar críticamente con el texto, tomar una postura frente a él y valorarlo integrándolo en el mundo mental propio.

Hablar. Es la capacidad que tiene el ser humano de comunicarse mediante sonidos articulados. Esta propiedad es distintiva en el hombre, ya que, si bien está presente en distintas especies del reino animal, es en la naturaleza del hombre en la que alcanza su más alta manifestación, en la medida en que despliega un altísimo grado de complejidad y abstracción en lo referente al contenido.

Escribir. La expresión escrita representa el más alto nivel de aprendizaje lingüístico, por cuanto en ella se integran experiencias y aprendizajes relacionados con todas las habilidades lingüísticas (escuchar, hablar y leer) y se

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

ponen en funcionamiento todas las dimensiones del sistema lingüístico (fonológica, morfo-sintáctica, léxica-semántica y pragmática).

La escritura es una habilidad compleja, que implica que el escritor tenga conocimientos, habilidades básicas, estrategias y capacidad para coordinar múltiples procesos.

Habilidades no verbales. Las habilidades no verbales son todas aquellas que incluyen el lenguaje corporal y todo lo que no sean las palabras. Es el arte de interpretación de símbolos y señales comunicados por los gestos, expresiones faciales, contacto visual, la postura, etc. El tono de voz por ejemplo es una habilidad no verbal por excelencia porque no es la palabra, sino el matiz de la palabra, es el lenguaje corporal de la palabra. La capacidad de comprender, resignificar y utilizar la comunicación no verbal o lenguaje corporal, es una poderosa herramienta para conectarse con los demás y con la realidad circundante. (Segura, 2016)

### Trabajo en Equipo

Hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Las personas que integran los equipos de trabajo deben de estar predispuestas a anteponer los intereses del grupo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

poder expresar las propias opiniones a pesar de las trabas que se encuentre por parte del resto de componentes del grupo.

Para trabajar en equipo es fundamental promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación. Debe existir un ambiente de trabajo armónico, que permita y promueva la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño. Las competencias que las personas que trabajan en equipo tienen que tener desarrolladas son las de ser capaces de gestionar bien el tiempo, la responsabilidad y compromiso. Es necesario además, contar con capacidades como facilidad para la comunicación y de establecimiento de relaciones interpersonales. (UCA, Universidad de Cadiz, 2016)

### Liderazgo

Capacidad que tiene una persona de coordinar y organizar eficazmente sus equipos de trabajo, propiciando un adecuado ambiente de trabajo, orientando y dirigiendo a los demás para motivarlos e inducirlos a que se llegue a las metas y objetivos planteados. Así mismo trasciende y da el ejemplo a través de su cumplimiento, ética y compromiso. El líder contribuye en las ideas, decisiones y actividades, él toma la iniciativa, expresa ideas creativas y da a toda la oportunidad de expresarse tomando en consideración sus puntos de vista, él no impone sus ideas, él convoca

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

e involucra a los demás a expresarse para así llegar a las decisiones más acertadas, sin embargo, en situaciones de riesgo, él asume la toma de decisiones. El líder debe brindar facilidades a sus colaboradores para que sepan lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo, así como, brindar retroalimentación efectiva para ayudar de esta manera al aprendizaje de nuevos procedimientos. (UCA, Universidad de Cadiz, 2016).

### Solución de problemas

La capacidad de resolver problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctivas necesarias con sentido común, sentido del coste e iniciativa. Esta cualidad supone tomar acción de manera proactiva, ante las dificultades sin pérdida de tiempo y atendiendo a las soluciones que marca el sentido común, pensando en las repercusiones que pueden tener en un plazo más amplio.

Los pasos a seguir para solucionar problemas son: definir el problema, buscar alternativas de solución, valorar las consecuencias positivas y negativas de cada alternativa, elegir la más conveniente e implantarla.

Características: Capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa y buscar las posibles causas, analizar la información inusual y no periódica, escuchar a las personas antes de tomar decisiones, aplicar el sentido

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

común y tratar de dar explicaciones sencillas pero completas a los problemas complejos, organizar el problema en sub problemas de forma que se haga más manejable y fácil de entender, mantener los problemas dentro de control, definir el problema especificando los procesos y aspectos relevantes que están influyendo en la aparición y mantenimiento del problema. (UCA, Universidad de Cadiz, 2016).

## Creatividad.

Es la capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. Esta capacidad no se debe interpretar como la imaginación pura, que genera ideas, aunque no tenga aplicabilidad práctica o no tenga utilidad ninguna. La actividad creativa debe ser intencionada y apuntar a un objetivo, la creatividad supone estudio y reflexión; Las personas que cuentan con esta capacidad son personas que manifiestan una gran curiosidad intelectual, suelen tener una amplia información que pueden combinar, elegir y extrapolar para resolver problemas y son personas con buena capacidad de análisis y síntesis.

Son características diferenciadoras de la persona creativa la sensibilización a los problemas, flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones, fluidez para abordar los problemas desde perspectivas diferentes, capacidad para aprovecharse de una

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

situación en desarrollo, capacidad para comunicar y organizar. (Universidad ICESI, 2013)

### Herramientas tecnológicas

Están diseñadas para facilitar el trabajo y permitir que los recursos sean aplicados eficientemente intercambiando información y conocimiento dentro y fuera de las organizaciones, algunos elementos son los procesadores de textos, gráficos, animaciones, tablas, etc.

(slideshare.net, 2009)

### Orientación al Servicio

El gran reto que tiene hoy en día el marketing es conseguir que el cliente se sienta satisfecho y con sus necesidades cubiertas, pero debido tanto a la dinámica social y cultural que tiene la empresa actual como a la llegada de las nuevas tecnologías, está obligada a imprimir cambios en su filosofía y modo de hacer. Esto significa potenciar dentro de la compañía una «cultura cliente» para lo que precisa contar con un personal en actitud positiva, con un gran sentido de la responsabilidad y con formación suficiente para poder comunicar a los clientes todos los intangibles que lleva consigo la palabra servicio o producto. (Gonzalez., 2001)

El Ministerio de Educación Nacional, tiene estrategias para diseñar y poner en marcha un sistema permanente de mejoramiento de la calidad educativa, dentro de los elementos para dicha

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

propuesta se encuentra en tema de las competencias; por esta razón decido tomar los conceptos emitidos por el MEN como referente teórico, ya que son basados en experiencias significativas, contextualizados tanto en lo concerniente al territorio nacional, como a las necesidades y tipos de estudiantes.

Teniendo en cuenta que este proyecto de investigación se desarrolla en una institución educativa oficial, de carácter académico, con intención de formar individuos competentes laboralmente entre otros objetivos, los conceptos que priman son los emitidos por el MEN, (Guía 21, 2006) los cuales están plenamente adaptados al sector educativo, pero lo que se analiza en este proyecto, es las competencias laborales generales en egresados que se encuentran vinculados con el sector productivo, la definición de competencias dada por R. Sternberg (1983) “características personales conocimientos, destrezas y actitudes que producen resultados adaptativos en ambientes significativos” aunque la definición del ministerio es más amplia, la de Sternberg, a mi criterio, es más concreta.

Los documentos revisados coinciden en la importancia de formar en competencias laborales, dado el contexto social y económico de nuestro país, el avance científico y tecnológico, que hacen de este, un mundo cada vez más globalizado y donde la vinculación y permanencia en el mundo laboral, como la afirma Barrios (2004) “ la formación en competencias laborales generales es importante ya que, con estas, los estudiantes obtienen las bases necesarias para enfrentarse a la vida laboral y social” sobre todo para jóvenes de bajos estratos y egresados del sector oficial, exige personas cada vez mejor capacitadas y con alto nivel de competitividad,



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

como lo afirma Guzmán (2008) y como lo ha manifestado el sector productivo y las instituciones de educación superior, en la actualidad, se hace necesario formar en competencias como la tecnológica, ya que resultan una limitante muy marcada a la hora de ingresar, y mantenerse en el mundo laboral y/o académico.

Las competencias laborales expuestas en este trabajo toman cada vez mayor vigencia, toda vez que la necesidad de interactuar, dominar la tecnología, comunicarse de forma asertiva, solucionar problemas..., cada vez se hacen más necesarias; Además competencias personales, como la orientación ética, por no mencionar otras, se han ido devaluando en la actualidad, y parecen no tener mayor importancia entre los jóvenes y adolescentes, cabe aclarar que todos los asuntos son un tema ético que nace de la vivencia personal y el modo de vida actual del país requiere nuevas formas de relación basadas en una cultura que promueva la vida por encima de los fines productivos tan arraigados en nuestra cultura, donde solo se valora la competencia, el trabajo individual y las jerarquías, por eso es necesario rescatar desde la escuela dichas competencias para generar individuos íntegros en el sentido amplio de la palabra.

Es importante indicar que la ética, el dominio personal, la adaptación al cambio y toma de decisiones son características relevantes y apreciables por las personas quienes a la vez también valoran y requieren en su formación, elementos como el trabajo en equipo, la responsabilidad ambiental y la comunicación asertiva, competencias de tipo personal, interpersonal e intelectual que les permita fortalecer su formación integral.

### 3. DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo de investigación

##### Investigación de tipo Analítico- Descriptivo

Es analítico-descriptiva por su correspondencia entre la identificación de características de las competencias laborales de los egresados, y el análisis de sus fortalezas, y debilidades para poder dar cumplimiento con la propuesta oficial. Sin embargo, más allá de definir este tipo de investigación, se tomarán bajo la noción de alcances de la investigación, como lo propone Sampieri (2006): “en lugar de considerar tipos de investigación (exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa), se prefiere hablar de alcances de la investigación, y más que ser una clasificación, constituye un continuo de "causalidad" del alcance que puede tener un estudio” (p. 100). Componente de tipo inductivo; ya que, a partir de observación, análisis y clasificación de datos particulares, se obtienen datos generales concluyentes.

#### 3.2 Modalidad o enfoque

La presente investigación tiene un enfoque de complementariedad metodológica; es cualitativo porque busca describir sucesos complejos de una comunidad en particular, algo que exige un contacto directo del investigador con la población de estudio y es cuantitativo porque parte de los resultados se construyen de la relación de cantidades numéricas.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## 3.3 Población

Tabla 2 Población

Tipo de población	Cantidad	Observación
Egresados	97	Graduados entre el 2011 al 2016
Docentes	8	Secundaria

Datos obtenidos Institución Educativa (Elaboración propia)

## 3.4 Muestreo

## No probabilístico

La muestra se da a partir de parámetros establecidos por la investigación y no de un proceso aleatorio o del azar, es decir con respecto a egresados la condición es que al momento de la investigación se encuentren trabajando; para el caso de los docentes, la muestra es igual a la población debido a lo pequeña y a la poca conveniencia para efectos de la investigación en reducirla.

La muestra de la investigación está conformada por 30 egresados (17 hombres y 13 mujeres) graduados entre los años 2011 al 2016 y que en la actualidad estén trabajando.

También está conformada por todos los profesores que orientan clase en la Institución Educativa 8 profesores (2 hombres y 6 mujeres) de diferentes áreas del conocimiento.

### 3.5. Técnicas de recolección de datos

#### Encuesta (ver anexo N° 3 y 4.)

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario/formulario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto o grupo seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Según Hurtado (2000) un cuestionario es “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre la cual el investigador desea obtener información”

En esta investigación se utiliza la técnica de la encuesta, con el objetivo de medir la opinión de los egresados, frente a un tema concreto como lo es la formación en competencias laborales generales recibidas en la institución y si dicha formación le ha sido útil en su nuevo rol laboral y/o formativo; se usa esta técnica a través de una red de comunicación debido a la facilidad que brinda al momento de contactarlos y la posibilidad que tienen los egresados de responder el formulario en sus tiempos disponibles.

#### Análisis documental

(Courrier, 1976) Considera el análisis documental como la esencia de la función de la documentación, ya que es el análisis el que pone en contacto al documento con el usuario por medio de una serie de operaciones intelectuales complejas cuyo resultado es la representación

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

del documento de una manera condensada y distinta al original. Incide, en su concepción, en el análisis interno de los documentos en su doble vertiente de indización y resumen.

En el caso de esta investigación, se utiliza para identificar las competencias laborales generales que estén registradas dentro de los documentos del P.E.I.

## Diseño Por Fases

Tabla 3 Diseño por Fases

Fase 1: Identificar el número de egresados, ubicación y/o posibles contactos.

TAREAS	Tiempo estimado	Producto esperado	Técnica	Instrumento N. de anexo
Revisar actas de grado de los años 2011 a 2016 Establecer contacto con los Egresados		*Obtener un listado de estudiantes. Establecer contacto efectivo con los egresados.	Revisión documental	Anexo 9
Revisar planes de estudio de las diferentes áreas		*Identificar formación en competencias laborales generales en la parte teórica de planeación		
Fase 2: Caracterizar egresados de acuerdo a su posible formación en competencias laborales generales.				
TAREAS	Tiempo estimado	Producto esperado	Técnica	Instrumento de anexo
Diseñar instrumento para egresados.	3 semanas	Obtener datos tendientes a verificar la posible adquisición de competencias	Análisis documental	Anexo 9
Pilotear instrumentos				

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Diligenciamiento formato Consideraciones Éticas		Formato de consideraciones Éticas diligenciado		Anexo 4
Firma de consentimientos informados		Recibido de los consentimientos informados de los egresados	Para el óptimo desarrollo de la investigación se entregó a las personas participantes:	Anexo 1
Aplicar instrumentos		Obtener datos tendientes a verificar la adquisición de competencias laborales en la población objeto del estudio.	egresados, Docentes y rector de la institución los formatos	Anexo 6-7
Análisis de resultados para identificación de debilidades y fortalezas		Caracterización de egresados en cuanto a su formación en CLG	Encuestas Análisis de datos	Anexo 8
Fase: 3 Diseñar recomendaciones, estrategias y /o sugerencias tendientes a fortalecer el horizonte institucional de la Institución Educativa Fusca.				
TAREAS	Tiempo estimado	Producto esperado	Técnica	Instrumento No. De anexo)
Analizar los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos.		Realizar recomendaciones, estrategias y /o sugerencias para fortalecer horizonte institucional de la Institución Educativa Fusca.	Análisis DOFA	Anexo 8

Datos recopilados a través de la investigación (Elaboración propia)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Para el óptimo desarrollo de la investigación se entregó a las personas participantes: egresados y docentes de la institución dos formatos: consideraciones éticas y consentimiento informado (Anexo# 1 y 2).

El formato “Consideraciones éticas y propiedad intelectual” se entregó a la Institución Educativa junto con un portafolio con la información del trabajo de investigación y una presentación en Power Point. Los egresados y docentes recibieron en la primera hoja de la encuesta el formato de consentimiento informado que tenían que firmar antes de empezar a diligenciar la misma. Todos los participantes firmaron el formato y mostraron receptividad de poder participar en la investigación. (Anexo # 2)

### 4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

#### 4.1 Inventario de categorías, clasificación y codificación

A continuación, se presentan los resultados arrojados en cada una de las técnicas aplicadas en el proceso de investigación, estos resultados permiten dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son las competencias laborales generales que los egresados desarrollaron en la Institución Educativa Fusca y cuales has requerido en su vida laboral? del presente trabajo: Análisis de la Formación En Competencias Laborales Generales en una Institución Académica.

Competencias Laborales Generales se presentaron las siguientes subcategorías con sus indicadores:

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 4 Inventario de Categorías

Competencia	Indicador	Clasificación
	Orientación ética	ORI ET.
Personal		
CP	Dominio Personal	DOM PE.
	Inteligencia emocional	INT EM.
	Adaptación al cambio	ADP CA.
Intelectual		
CI	Toma de decisiones	TOM DE.
	Creatividad	CREA.
	Solución de problemas	SOL PR.
	Atención	ATEN.
	Memoria	MEMO.
	Concentración	CONC.
Interpersonal		
CIP	Comunicación	COMU.
	Trabajo en equipo	TRA EQ.
	Liderazgo	LIDE.
	Manejo de conflictos	MAN CO.
	Capacidad de adaptación	CAP AD.
	Pro actividad	PROA.
Organizacional		
ORG	Gestión de la Información	GES IN.
	Orientación al servicio	ORI.SE.
	Responsabilidad ambiental	RES. AMB
	Competitividad	COMPE.
Tecnológico		
TEC	Identificar innovar	IDE INN.
	Uso de herramientas informáticas	USO HE.
	Crear, adaptar y transferir tecnologías	CRE TEC.
	Adaptar Modelos	ADP MOD.
Empresarial		
EMP	Identificación de oportunidades	IDE OP
	Elaboración de planes	PLAN.
	Asumir riesgo	ASUM RI.



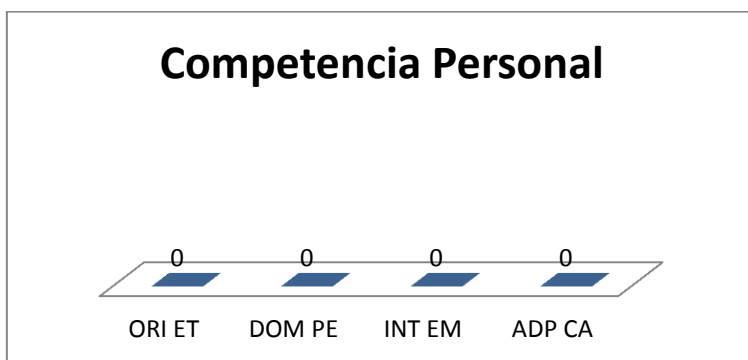
Consecución recursos Mercadeo	RECU. MERC.
Datos recopilados Inventario de categorías (Elaboración propia)	

### Codificación

El proceso de codificación, consistió inicialmente en identificar cada uno de los 30 indicadores, con abreviaturas, luego de la aplicación de los instrumentos, se realizó el procesamiento de los datos; Finalmente, se elaboró cuadros respectivos (ver Anexo 6)

#### 4.2 Revisión Documental P.E.I.

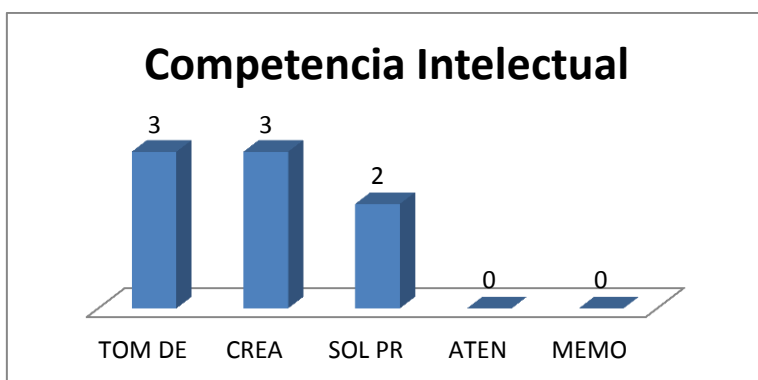
A continuación se ofrece una síntesis de los resultados obtenidos en la revisión documental frente a las competencias laborales generales.



Gráficas 1 Competencias Personal Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

De la competencia personal que tiene 4 indicadores, que equivalen al 100% de su propuesta se observa que en los documentos institucionales no se encuentran referencias a los indicadores de esta competencia.



Gráficas 2 Competencias Intelectual Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

De la competencia intelectual que tiene 5 indicadores, que equivalen al 100% de su propuesta

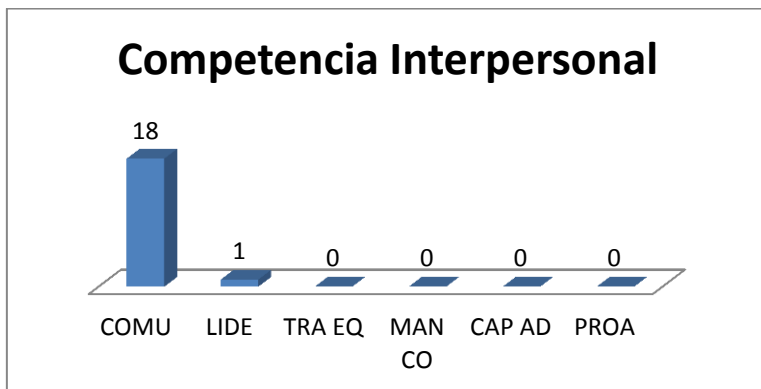
La toma de decisiones tiene 3 referencias mencionadas en: Perfil de los padres de familia, función de director de grupo y SIE.

La creatividad tiene 3 referencias mencionadas en deberes de los estudiantes y valores y principios institucionales.

La solución de problemas tiene 2 referencias mencionadas en el SIE.

La atención y memoria cero referencias

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES



Gráficas 3 Competencias Interpersonal Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

La competencia interpersonal tiene 6 indicadores, que equivalen al 100% de su propuesta, se observa así:

La comunicación, se referencia 18 veces en: objetivos, manual de convivencia, Metas institucionales, Derechos estudiantes, Función docentes y Política institucional.

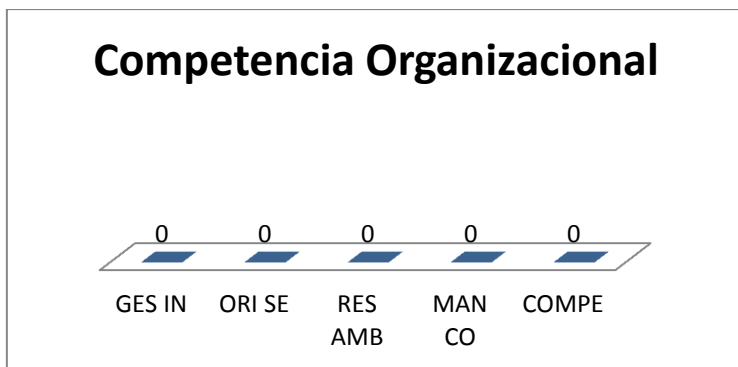
El liderazgo se referencia una vez en el documento cualidades de los estudiantes

El trabajo en equipo tiene cero referencias

El manejo de conflictos tiene cero referencias

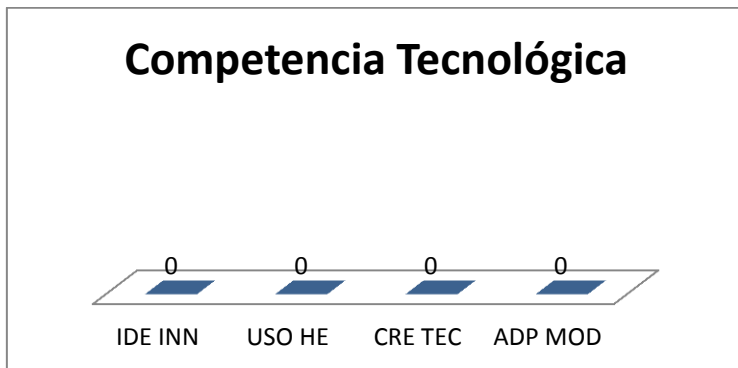
La capacidad de adaptación tiene cero referencias

La pro actividad tiene cero referencias



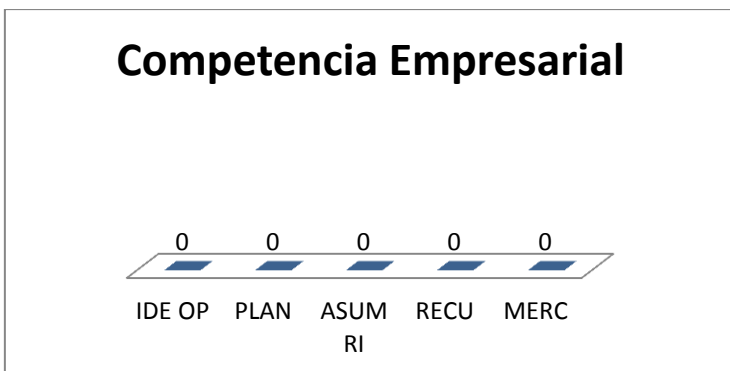
Gráficas 4 Competencias Organizacional Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

La competencia organizacional tiene 5 indicadores, que equivale al 100% de su propuesta, se observa que no se encuentran referencias a los indicadores de esta competencia.



Gráficas 5 Competencias Tecnológica Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

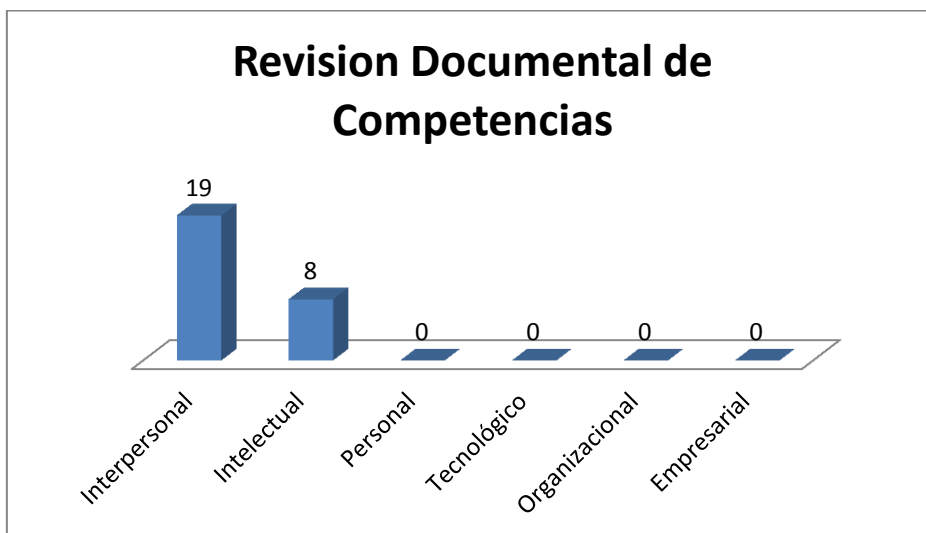
La competencia tecnológica tiene 4 indicadores, que equivalen al 100% de su propuesta, se observa que en los documentos institucionales no se hace referencia a ninguno de los indicadores ( identificar, transformar, innovar procedimientos, usar herramientas informáticas, crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías y elaborar modelos tecnológicos ) de esta competencia.



Gráficas 6 Competencias Empresarial Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

La competencia empresarial tiene 5 indicadores, que equivale al 100% de su propuesta, se observa que en los documentos institucionales no se hace referencia a ninguno de los indicadores (identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad de asumir el riesgo y mercadeo y ventas) de esta competencia.

La siguiente gráfica, indica las competencias laborales generales que se referencian en el PEI de la Institución Educativa Fusca.



Gráficas 7 Competencias Laborales Generales Rev. Documental  
Fuente: Elaboración propia basada en revisión documental

De las 6 competencias laborales generales que son base de referencia para este proyecto de investigación, se observa que en los documentos institucionales se encuentran referenciadas así:

Competencia interpersonal con 6 indicadores, aparecen 18 referencias del indicador Comunicación, estas referencias se identifican en los documentos Objetivos manual, Metas institucionales, Derechos estudiantes, Función docentes y Política institucional; la competencia liderazgo se referencia una vez en el documento cualidades de los estudiantes

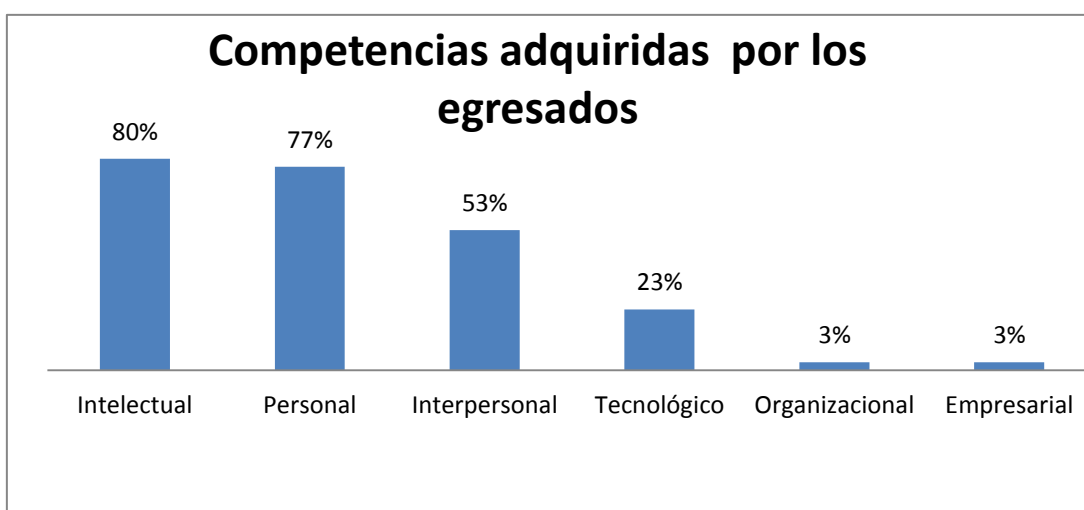
Competencia intelectual con 5 indicadores, aparecen 3 referencias del indicador toma de decisiones, estas referencias se identifican en los documentos Perfil de los padres de familia, función de director de grupo y SIE; La competencia Creatividad se referencia tres veces en los documentos Deberes de los estudiantes y Valores y Principios institucionales; la competencia solución de problemas se referencia en dos ocasiones en documento SIE.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Las demás competencias generales laborales no se referencian en ningún documento del P.E.I

### 4.3 Información Egresados

En la siguiente grafica se orece la información arrojada por la encuesta aplicada a los egresados frente a la adquisición de competencias laborales generales en la institución educativa Fusca.



Gráficas 8 Competencias de los egresados

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

Competencias que los egresados manifiestan haber desarrollado o adquirido al interior de la Institución Educativa.

De 30 egresados que corresponde al 100% de la muestra

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

24 egresados que equivalen al 80 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia intelectual.

23 egresados que equivalen al 77 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia personal.

16 egresados que equivalen al 53 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia interpersonal.

7 egresados que equivalen al 23 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia tecnológica.

1 egresado que equivale al 3% de la muestra manifiesta haber desarrollado la competencia organizacional.

1 egresado que equivale al 3 % de la muestra manifiesta haber desarrollado la competencia empresarial

En la siguiente grafica se presenta la información suministrada por los egresados frente a las competencias laborales generales que ellos han requerido en su desempeño laboral





Gráficas 9 Competencia Requeridas laboralmente

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

Competencias que los egresados manifiestan haber requerido en su desempeño laboral

De 30 egresados que corresponde al 100% de la muestra

27 egresados que equivalen al 90 % de la muestra manifiestan haber requerido de la competencia personal en su vida laboral.

25 egresados que equivalen al 83 % de la muestra manifiestan haber requerido de la competencia interpersonal en su vida laboral.

24 egresados que equivalen al 80 % de la muestra manifiestan haber requerido de la competencia Intelectual en su vida laboral.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

23 egresados que equivalen al 77 % de la muestra manifiestan haber requerido de la competencia organizacional en su vida laboral.

21 egresados que equivalen al 70% de la muestra manifiestan haber requerido de la competencia tecnológica en su vida laboral.

7 egresados que equivalen al 23 % de la muestra manifiestan haber requerido de la competencia empresarial en su vida laboral

## 4.4 Interpretación

Tabla 5 Interpretación

TENDENCIAS	
P.E.I.	La competencia con mayor referencia es la INTERPERSONAL en su indicador Comunicación; seguida de la INTELECTUAL en sus indicadores <u>Toma de Decisiones y Creatividad</u> . Lo cual se puede presentar por que los docentes manifiestan trabajar más estas competencias en el desarrollo de sus clases, (Ver Anexo # 4) el número de estudiantes de la sede, la planta física y el número de docentes favorece el desarrollo de las competencias interpersonal e intelectual.
EGRESADOS	Las competencias que los egresados indican tener más desarrollada son la INTELECTUAL, seguida de la PERSONAL; si bien los docentes no identifican las CLG, si tienen claro el desarrollo dentro de sus clases de competencias necesarias para la vida, lo que permite al estudiante y luego al egresado desarrollar elementos como <u>la ética, el dominio personal, la adaptación al cambio y toma de decisiones</u> , que en esta investigación, son indicadores de las competencias antes mencionadas.
REQUERIDOS	La competencia que los egresados indican haber requerido en mayor proporción es la PERSONAL seguida de la INTERPERSONAL e INTELECTUAL; En la institución se desarrollan al interior de las clases y desde los planes de asignatura, competencias para la vida que en esta investigación tienen relación directa con las CLG.

**VACIOS****P.E.I.**

Las competencias con vacíos dentro de la revisión documental se relacionan de la siguiente forma; sin referencia alguna en los documentos del P.E.I. las competencias PERSONAL, ORGANIZACIONAL, TECNOLÓGICA Y EMPRESARIAL.

Los docentes no identifican que tipo de competencias laborales generales deben desarrollarse al interior del aula, tampoco han recibido capacitación al respecto; no se ha direccionado desde las directivas o consejo académico políticas de transversalización de las competencias a documentos como planes de estudio, proyectos transversales o de aula.

Vale aclarar que los docentes con mayor rotación dentro de la institución y por fuera de ella son los docentes de tecnología y emprendimiento; de tecnología han habido 5 docentes diferentes, los de emprendimiento son de otras áreas a quienes se les completa asignación académica con esa asignatura.

La Institución es académica, por ello no refuerza competencias en el ámbito empresarial.

**EGRESADOS**

Las competencias que los egresados indican tener en menor proporción son ORGANIZACIONAL, EMPRESARIAL Y TECNOLÓGICA; es posible que ello se deba a la poca formación que tienen los docentes en el tema empresarial y organizacional por ser una institución académica; Frente a la competencia tecnológica los docentes de esta asignatura son trasladados con frecuencia, los equipos no son de última generación, la conectividad es precaria.

**REQUERIDOS**

La competencia que los egresados indican haber requerido en menor proporción pero no la desarrollaron al interior de la institución es Tecnológica y empresarial.

**CONTRADICCIONES****P.E.I.**

Es un colegio Académico con una visión en desarrollo de CLG, que no ha dado información ni orientación a sus docentes acerca de lo que esto significa y los requerimientos para alcanzarlo.

---

EGRESADOS	Los egresados menciona haber desarrollado competencias al interior de la institución que los docentes indican no haber desarrollado
REQUERIDOS	Los egresados mencionan haber requerido algunas competencias que están en un nivel bajo y, los docentes afirman haber desarrollado al interior de sus clases.

---

Datos recopilados Inventario de categorías (Elaboración propia)

## 5 CONCLUSIONES

La presente investigación permitió determinar las CLG que se desarrollan en la Institución Educativa Fusca, se identificaron debilidades y fortalezas frente a la propuesta oficial (PEI) y se identificaron CLG de los egresados y las CLG requeridas en su vida laboral; En este momento ya se puede priorizar las competencias generales laborales que se deben fortalecer en la propuesta curricular para atender la visión consignada en el PEI.

Las competencias laborales generales que se deben priorizar dentro de la institución se relacionan de acuerdo con las competencias que los egresados indican son requeridas en su nuevo rol; éstas son interpersonales constituidas por la comunicación, trabajo en equipo, pro actividad y liderazgo; las organizacionales con la gestión de la información, orientación al servicio, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental; por último y no menos importante las competencias tecnológicas.

Las competencias que presentan elementos más bajos en acompañamiento institucional son: en la competencia personal (la inteligencia emocional y el dominio personal); En la competencia

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

intelectual (la creatividad); En la competencia interpersonal (la comunicación oral y escrita y el liderazgo); En la competencia organizacional todos los elementos que la conforman lo mismo en la tecnológica; frente a la empresarial si bien los egresados manifiestan no haber recibido formación en ella, también indican solamente haber requerido formación en algunos aspectos en un porcentaje menor.

Para finalizar la Institución Educativa Fusca busca formar estudiantes competentes laboralmente, lo cual está plasmado en la visión institucional, pero los docentes desconocen la propuesta del Ministerio frente a las competencias laborales generales y las características de cada una.

El docente orienta sus clases en un número considerable de competencias pero desconoce que hace parte de la propuesta del ministerio de educación frente a las CLG, la razón es que no ha recibido capacitación lo que además de orientar también le permitiría realizar ajustes a sus planes de estudio, programaciones, proyectos de aula y proyectos transversales.

Teniendo en cuenta que en Colombia las condiciones de empleabilidad están sujetas a unas competencias laborales específicas cada vez más exigentes para los trabajadores, es muy importante que las instituciones educativas que tienen como visión y misión la formación para el trabajo, logren generar propuestas de investigación con intervención focalizada y construyan indicadores específicos para lograr en su plan de estudios una metodología específica que genere conocimiento disciplinar frente a cada una de ellas.

## 5.1 RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones de esta investigación es pertinente que la institución educativa diseñe una propuesta de capacitación docente en competencias laborales generales, con el fin de dar orientaciones y construir herramientas para transversalizar un PEI basado en el desarrollo de CGL e insertarlo en todos los documentos oficiales de la institución educativa.

Es importante generar un grupo o comité de competencias laborales generales que lidere institucionalmente el estudio de éstas y la incorporación o ajuste en el PEI y en las prácticas docentes a fin de garantizar que se haga una implementación coherente con la misión y visión institucional y se tengan en cuenta las debilidades encontradas en ésta investigación como son las competencias tecnológicas, ya que son una limitante muy marcada a la hora de ubicarse y mantenerse en el sector laboral, dicha competencia, está conformada con elementos como el uso de herramientas tecnológicas, la identificación, transformación e innovación de procedimientos, la adaptación y apropiación de tecnologías.

Las competencias laborales generales que se deben priorizar dentro de la institución se relacionan de acuerdo con las competencias que los egresados indican son requeridas en su nuevo rol; éstas son interpersonales constituidas por la comunicación, trabajo en equipo, pro actividad y liderazgo; las organizacionales con la gestión de la información, orientación al servicio, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental; por último y no menos importante las competencias tecnológicas.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

También es necesario priorizar en la competencia personal (la inteligencia emocional y el dominio personal); En la competencia intelectual (la creatividad); En la competencia interpersonal (la comunicación oral y escrita y el liderazgo); En la competencia organizacional todos los elementos que la conforman lo mismo en la tecnológica; Debe clarificarse las responsabilidades compartidas de la formación en competencias laborales, como elemento necesario para el cumplimiento de la visión institucional; Por lo que se requiere que desde rectoría se lidere la reestructuración del P.E.I. Con la incorporación de las CLG.

Con el fin de actualizar permanentemente el desarrollo de las CLG es clave mantener comunicación y seguimiento a egresados desde la institución como insumo para la revisión periódica y evaluación institucional.

Un estudio posterior, sería hacer un análisis prospectivo de las competencias que van a ser más relevantes dentro de la próxima década, e ir las incorporando a la dinámica institucional con el fin de tener egresados con un mayor nivel de competitividad a la hora de incorporarse al mundo laboral.

### Referencias Bibliográficas

Alarcon Martínez, B. M. (Agosto de 2009). <http://iescinoc.edu.co/egresados/PROPUESTA.pdf>.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Alcaldía Mayor de Bogotá, S. d. (Noviembre de 2000). *Seguimiento y perspectivas laborales de bachilleres, muestra de egresados de colegios oficiales y privados, 1993-1997* TÁ 1993-1997.

Obtenido de

[http://www.sedbogota.edu.co/AplicativosSED/Centro\\_Documentacion/anexos/anteriores\\_2004/seguiamientoyperspec.pdf](http://www.sedbogota.edu.co/AplicativosSED/Centro_Documentacion/anexos/anteriores_2004/seguiamientoyperspec.pdf):

[http://www.ibe.unesco.org/publications/free\\_publications/repetit\\_1996\\_sp.pdf](http://www.ibe.unesco.org/publications/free_publications/repetit_1996_sp.pdf)

Alcaldía Mayor de Bogotá, S. d. (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*.

Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.

Aldana, G., Morales, F., & Aldana, J. (Diciembre de 2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*.

Avila, C. (2008). *Listin Diario*. Obtenido de <http://www.listindiario.com/plan-lea/2012/08/21/244253/la-etica-en-la-escuela-de-hoy>

Barrios Nelson, C. M. (2004). <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis01.pdf>.

Berrio, O. N. (2010).

<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/1357/1/Caracterizaci%C3%B3n%20de%20egresados%20de%20ASS.pdf>.

Brunner, J. J. (2005). *Educación y competencias esenciales para la vida*. Obtenido de

[http://200.6.99.248/~bru487cl/files/2005/12/\\_deseco\\_es\\_el\\_n.html](http://200.6.99.248/~bru487cl/files/2005/12/_deseco_es_el_n.html).

Congreso de la República de Colombia. (1994). *Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango*. Recuperado el 20 de Octubre de 2014, de Ley General de Educación, Ley 115:

<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/leyedu/indice.htm>

Conill, J. (2013). La invención de la Autonomía. *Eidon*, 15.

Courrier, Y. (1976). *Analysc et language documentaire*. 178.



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

- Del Valle, M. (2010). *DIGEDUCA, Guatemala Boletín 6 Ajetab'al 6 2010*. Recuperado el 10 de Marzo de 2015, de Dirección general de evaluación e investigación educativa Ministerio de educación:  
<http://www.mineduc.gob.gt/DIGEDUCA>
- Espinosa, Y. (2012). <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/proyecto-investigacion-egresados-del-colegio-san-antonio-maria-claret/proyecto-investigacion-egresados-del-colegio-san-antonio-maria-claret.shtml>.
- Fernández Tilve, M. D., & Malvar Méndez, M. L. (2011). El papel de la escuela en la transición a la vida activa del/la adolescente: buscando buenas prácticas de inclusión social. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria.*, 101-114.
- Gardin, J. (1964). *Organisation de la Documentation scientifique*. Gauthiers-Villas Paris.
- Gonzalez., R. M. (2001). *Centro de Estudios Financieros, S.L*. Recuperado el abril de 2016, de [www.marketing - xxi.com/capitulo-6](http://www.marketing-xxi.com/capitulo-6)
- Gutierrez Briones, L. (s.f.). *kpta estrategia educativa*. Obtenido de Revista Educativa:  
<http://www.revistaeducativa.com/la-ensenanza-de-etica-en-las-escuelas/>
- Gutierrez, L. (2014). Globalización, Educación y sociedad. *kpta estrategia educativa*, 40.
- Guzman Silva, S., Febles Álvarez, M., Corredera Marmolejo, A., Florez Machado, P., Arumi Tayub, E., & Rodríguez Reinaga, P. A. (Enero-Marzo 2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 19-31.
- Jaramillo, E. D. (2013). [http://www.eduteka.org/pdfdir/Tesis\\_DianaFernandaJaramillo.pdf](http://www.eduteka.org/pdfdir/Tesis_DianaFernandaJaramillo.pdf).
- Machado, N. (2002). *Sobre la idea de competencia*. Sao Paulo: Artmed.
- MEN. (2005). Competencias Laborales Generales Articulación de la educación con el mundo productivo. *Aportes para la construcción de currículos pertinentes*. Bogota, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

MEN. (2007). <http://www.mineducacion.gov.co>. Recuperado el 14 de MARZO de 2015, de

[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Educacion Nacional. (5 de Agosto de 1994). Decreto 1860. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 41473.

Ministerio de Educación Nacional. (11 de Febrero de 2001). *Decreto 230*. Recuperado el 16 de Agosto de 2014, de [mineducacion.gov](http://www.mineducacion.gov.co): <http://www.mineducacion.gov.co/>

Ministerio de Educación Nacional. (21 de Junio de 2003). *mineducacion.gov Altablero 4 estrategias contra la repitencia y la deserción*. Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87969.html>

Ministerio de Educación Nacional. (Enero de 2008). *mineducacion.gov.co Altablero*. Recuperado el 12 de Agosto de 2014, de El decreto 230 de 2002: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-162264.html>

Procuraduría General de la Nación . (s.f.). *Procuraduria.gov.co*. Obtenido de

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/DICCIONARIO%20DE%20COMPETENCIAS%20IMPORTANTALES>

Salas Luévano, M. A., & Rodríguez González, L. (diciembre de 2012).

<http://pmce.uaz.edu.mx/PDF/seguimiento%20de%20egresados.pdf>.

Segura, M. (20 de 4 de 2016). *Fundacion Universitaria Konrad Lorenz*. Recuperado el 17 de 02 de 2017, de Konpalabra: <http://konpalabra.konradlorenz.edu.co/2016/04/las-habilidades-comunicativas-qu%C3%A9-son.html>

slideshare.net. (7 de junio de 2009). <https://es./herramientas-tecnologicas-1543885>.

Tacna, U. p. (s.f.). *competencias personales*. Obtenido de

<http://www.upt.edu.pe/contents/bolsa/uploaded/documents/competencias.pdf>

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

- UCA, Universidad de Cadiz. (diciembre de 2016). *Plataforma para la formación, cualificación y certificación de competencias*. Recuperado el Diciembre de 2016, de [http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com\\_content&view=article&id=150:adaptacion-al-cambio&catid=55:competencias](http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=150:adaptacion-al-cambio&catid=55:competencias)
- UNESCO. (2009). *UNESCO Derecho a la Educación*. Recuperado el 29 de Marzo de 2014, de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/right-to-education/>
- UNESCO. (2009-2014). *UNESCO Derecho a la Educación*. Recuperado el 29 de Marzo de 2014, de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/right-to-education/>
- UNICEF. (Agosto de 2007). *unicef.org Todos pueden aprender Propuesta para enfrentar el fracaso escolar*. Recuperado el 28 de Enero de 2014, de [http://www.unicef.org/argentina/spanish/PROPUESTA\\_web.pdf](http://www.unicef.org/argentina/spanish/PROPUESTA_web.pdf)
- Universidad ICESI. (2013). APRENDIZAJE CREATIVO: DESAFÍOS PARA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA. *Revista en Ciencias Sociales*.
- Valle, M. R., & Parilla, M. A. (julio de 2006). *biblioteca usac*. Recuperado el 10 de marzo de 2014, de PDF La resiliencia en niños con repitencia escolar: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_2254.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2254.pdf)

## ANEXO 1 Consentimiento Informado

En toda investigación con seres humanos cada participante debe recibir suficiente ilustración acerca de los objetivos, métodos de trabajo, posibles efectos de la intervención o riesgos previsibles, posibles conflictos de intereses, identidad y origen de la Investigación, formas de financiación y afiliación a instituciones del investigador; la persona(s) a intervenir (se) deberán ser informadas del derecho a participar o no de la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento. Se debe dejar constancia que se actuará espontáneamente y sin ningún tipo de presión. Después de asegurarse que el individuo ha obtenido suficiente ilustración se le debe entregar un Consentimiento Informado para que con su firma avale lo anterior. Si no es posible por escrito deberá ser documentado y atestiguado formalmente.

Si existiera incapacidad o inhabilidad física o ser menor de edad el investigador deberá recibir el consentimiento del representante legal, de acuerdo con la vigencia de la Ley.

*Sobre La Investigación En Humanos.*

## “POR SOBRE TODO NO HACER DAÑO”

Este y muchos otros principios se basan en documentos de valía histórica, jurídica y de sólidas bases éticas avalados por la comunidad científica internacional y las autoridades que las representan.

## DECLARACIÓN

Yo, \_\_\_\_\_ por el presente, estoy de acuerdo en participar en el Estudio: ANALISIS DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES GENERALES EN UNA INSTITUCION ACADEMICA ,He sido informado por los investigadores de los objetivos del estudio, el cual pretende caracterizar la formación en competencias laborales generales laborales que se desarrolla al interior de la Institución educativa Fusca, sede Fusca del municipio de Chía; La duración estimada del estudio son SEIS MESES, entiendo que los investigadores pueden detener el estudio o mi participación en cualquier momento sin mi consentimiento.

Así mismo tengo derecho a retirarme del estudio en cualquier momento.

Por el presente autorizo a los investigadores de éste estudio de publicar la información obtenida como resultado de mi participación en el estudio, en revistas u otros medios legales, y de permitirles revisar mis datos personales, guardando la debida CONFIDENCIALIDAD de mi nombre y apellidos.

Entiendo que todos los documentos que revelen mi identidad serán confidenciales, salvo que sean proporcionados tal como se menciona líneas arriba o requeridos por Ley-

Para cualquier queja acerca de los derechos de usted como beneficiario, contactar al Comité de ética de la Facultad de \_\_\_\_\_, teléfono \_\_\_\_\_ con el (la)

Dr.(a) \_\_\_\_\_ en ésta ciudad.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Investigadores: \_\_\_\_\_ Tel: \_\_\_\_\_

Firma del Investigador

Firma del beneficiario    Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## ANEXO 2 Declaración de aspectos éticos y propiedad intelectual

Yo ROSA INES ABRIL GARCÍA (a) investigador del proyecto titulado “Análisis de la Formación en Competencias Laborales Generales en una Institución Académica”, declaro lo siguiente:

## CONSIDERACIONES ÉTICAS:

La educación es en mi concepto, tal vez la única posibilidad de dar justicia y equidad a los habitantes del planeta, las Naciones deben volcar esfuerzos en muchas necesidades insatisfechas, pero la verdadera educación, una con calidad, brindaría a las personas las herramientas necesarias para combatir el hambre y la pobreza.

La educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo. Sin embargo, millones de niños y adultos siguen privados de oportunidades educativas. (UNESCO, 2009-2014).

Revisar que se está haciendo desde las unidades escolares mas pequeñas, en los lugares más apartados, en el campo, es un paso, quizás no sea determinate sin embargo hay que empezar, de lo contrario viviremos eternamente cuestionando y lamentando nuestra situación.

## RIESGO

La metodología del proyecto a mi cargo involucra los siguientes riesgos (identifique el riesgo en cada uno de las categorías:

	<i>Humanos</i>	<i>Animales</i>	<i>Ambiente</i>	<i>Biodiversidad</i>	<i>OGMs</i>
<i>Sin riesgo</i>		NA	NA	NA	NA
<i>Mínimo</i>	X	NA	NA	NA	NA
<i>Mayor que el mínimo</i>		NA	NA	NA	NA

## Manejo del riesgo:

A continuación, establezco la manera en que se manejarán los riesgos identificados y los enmarco en la normatividad vigente:

Información	Descripción
Aspecto (s) de la metodología que involucra (n) riesgo*:	La intervención o procedimiento deberá representar para el menor una experiencia razonable y comparable con aquellas inherentes a su actual o esperada situación médica, Psicológica, social o educacional teniendo en cuenta que se trata de

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

	observaciones y preguntas para realizar un acercamiento a su desarrollo y contexto.
Medidas que se tomarán para minimizar los riesgos que implica la metodología del proyecto	<p>Se obtendrá por escrito el consentimiento informado de quienes ejerzan la patria potestad o la representación legal del menor o incapaz de que se trate.</p> <p>Cuando la capacidad mental y estado psicológico del menor lo permitan, deberá obtenerse, además, su aceptación para ser sujeto de investigación, después de explicarle lo que se pretende hacer.</p> <p>Se deberá asegurar que previamente se han hecho estudios semejantes en personas de mayor de edad.</p> <p>En las investigaciones en comunidades, el director del programa obtendrá la aprobación de las autoridades civiles de la comunidad a estudiar, además de obtener la carta de consentimiento informado de los individuos que se incluyan en el estudio. en ningún momento se ejercerá presión sobre el niño o niña para participar y se le permitirá abandonar el proceso cuando lo desee, no esté a gusto o se sienta mal. También que la aplicación de los instrumentos no implicará intervención.</p>
Normatividad vigente citada por el proyecto, en la cual se enmarcan las consideraciones propuestas:	Resolución 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación

## Autorización previa

A continuación, indico los acuerdos a los que he llegado con cada una de las entidades participantes en el proyecto:

Tipo de autorización	Si /No /No Aplica / explicar
Existe una autorización expresa y por escrito de las entidades involucradas en el seno de las cuales se van a entrevistar sujetos o a hacer observaciones para una investigación relacionada con algún aspecto organizacional o funcional de las mismas.	Sí

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Existe un acuerdo expreso y por escrito con las entidades o personas que participan como sujetos de investigación de la manera como se hará la divulgación de los resultados.	Sí
---	----

## Consentimiento informado

Se obtendrá el consentimiento informado cuando se requiera, de todos y cada uno de los sujetos participantes en el proyecto. Adjunto a éste formato el formato de consentimiento informado que firmarán los sujetos participantes en ésta investigación, el cual cumple con la normatividad vigente

## Otros instrumentos

La metodología del proyecto implica la utilización de instrumentos tales como cuestionarios, formularios, entre otros, los cuales listo a continuación y cuyo formato adjunto a éste formulario:

Cuestionario de encuesta a estudiantes

Formularios de revisión documental

CONFLICTO DE INTERESES<sup>1</sup>

A continuación relaciono todos los entes involucrados en mi proyecto, sean estos entes jurídicamente constituidos o no, privados o públicos, nacionales o internacionales, y cualquier otro actor que esté involucrado en mi proyecto y con el cual eventualmente pueda presentarse un conflicto de intereses, y establezco el tipo de participación dentro del proyecto y las medidas para minimizar o manejar el conflicto:

Entidad, empresa, organización o cualquier otro ente jurídico o persona que participa en el proyecto (Ente)	Tipo de participación	Posible conflicto	Medidas de manejo o prevención
	Financiador	Ninguno	NA
Institución educativa Fusca	Co-ejecutora	Ninguno	NA
Secretaría	Co-ejecutora	Ninguno	NA
Área de la secretaría	Co-ejecutora	Ninguno	NA

---

1

El conflicto de intereses se refiere a cualquier situación en la que se pueda percibir que un beneficio o interés personal o privado puede influir en el juicio o decisión profesional de relativo al cumplimiento de las obligaciones.



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Las Directivas de la Institución Educativa Oficial Fusca	Beneficiarios	Que orienten la investigación para mostrar resultados de su gestión como intereses políticos, laborales, etc...	Mantener independencia, claridad y rigurosidad metodológica en todos los procesos y actividades de investigación.
--	---------------	---	---

Tipo de participación: financiadora, beneficiaria, co-ejecutora, aportante, otro.

## PROPIEDAD INTELECTUAL

En éste proyecto de investigación y en todos los documentos en los que se divulgan sus resultados, tendremos en cuenta y respetaremos la propiedad intelectual de aquellos que han trabajado previamente en el tema, haciendo la adecuada citación de trabajos y sus autores. Entiendo, conozco y acojo el reglamento de propiedad intelectual de la Universidad Externado de Colombia, tanto en lo relacionado con derechos de autor como con propiedad industrial. Para todos los efectos, me comprometo a dar los créditos correspondientes a la Universidad. A continuación, describo el acuerdo al que hemos llegado con los terceros que participan en este proyecto, con relación a la propiedad intelectual de los resultados de esta investigación y a los posibles beneficios económicos que se deriven de este:

Ente	Acuerdo de propiedad intelectual
N/A	N/A
N/A	N/A

El investigador principal se compromete a cumplir dentro del proyecto con todo lo declarado en el presente formato.

Para constancia de lo anterior firma el investigador principal del proyecto a los 10 días del mes de Noviembre de 2017

---

Rosa Inês Abril García INVESTIGADOR PRINCIPAL

Adjunto: lo anunciado

## ANEXO 3 Encuesta Estudiantes y Resultados

## UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

## Facultad de Educación

Buenos Días

Ésta encuesta tiene como fin determinar las competencias laborales generales que los egresados de la Institución Educativa Fusca desarrollaron en la Institución y que tipo de competencias han requerido en su vida laboral; Esta información es requerida como parte de una investigación que desarrollo para acceder al título de maestría; quiero pedir su colaboración indicándole que la información recogida únicamente será utilizada para fines académicos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados. Agradezco su atención y colaboración.

## PARTE 1. DATOS PERSONALES DEL EGRESADO

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Género F \_\_\_ M \_\_\_

## PARTE 2. SITUACIONES ESPECÍFICAS DEL EGRESADO

Ésta sección del cuestionario tiene como objetivo, determinar las competencias laborales generales que desarrollo en la Institución Educativa Oficial Fusca; El cuestionario está dividido en 6 partes igual número de competencias; no tiene respuestas correctas o incorrectas Indique con una X la respuesta que considere más acertada.

## Competencia Personal

1. La Orientación Ética, permite Regular su comportamiento, reflexionar sobre su propia actitud en relación con las actividades desarrolladas y asumir responsabilidad de sus acciones.  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_ No \_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_ No \_\_\_
  
2. El dominio personal, permite definir un proyecto personal, aprovechar sus fortalezas, superar debilidades y construir un sentido de vida  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_ No \_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_ No \_\_\_
  
3. La inteligencia emocional, permite conocer sus propios sentimientos, emociones y la manera en que su estado anímico afecta su comportamiento  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_ No \_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_ No \_\_\_
  
4. La adaptación al cambio, permite adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos, ser capaz de adquirir nuevas habilidades e incorporar fácilmente a nuevos ambientes  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_ No \_\_\_

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Intelectual

5. La toma de decisiones, permite establecer juicios argumentados y definir acciones adecuadas para resolver situaciones determinadas

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

6. La creatividad, permite Cambiar y transformar procesos con métodos y enfoques innovadores.

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

7. La solución de problemas, permite Observar, descubrir y analizar críticamente deficiencias en distintas situaciones para definir alternativas e implementar soluciones acertadas y oportunas

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

8. La atención, permite centrar selectivamente su proceso cognitivo en un aspecto sin tener en cuenta el entorno

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

9. La memoria, permite codificar, almacenar, retener y recuperar la información del pasado de corto y largo plazo

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

10. La concentración, permite centrar voluntariamente por medio del razonamiento toda la atención de la mente sobre un elemento o actividad que se esté realizando o pensando en realizar en un momento determinado

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Interpersonal

11. La comunicación, permite reconocer y comprender a los otros y expresar ideas y emociones, con el fin de crear y compartir significados, transmitir ideas, interpretar y procesar conceptos y datos, teniendo en cuenta el contexto

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral?      Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

12. El trabajo en equipo, permite consolidar un equipo de trabajo, integrarse a él y aportar conocimientos, ideas y experiencias, con el fin de definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar un trabajo coordinado con otros.  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
13. El Liderazgo, permite identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
14. El manejo de conflictos, permite Identificar intereses contrapuestos, individuales colectivos y logra mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
15. La capacidad de adaptación, permite tener la mente abierta, permite ver que existen otras posibilidades, estar dispuesto a realizar los cambios necesarios en determinadas situaciones;  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
16. La pro actividad, permite asumir el control de su conducta de forma activa se refleja en la toma de iniciativa, la anticipación a los hechos  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Organizacional

17. La gestión de información, permite responder a las necesidades de una organización, ya sea para tomar decisiones, para los procesos o para los grupos de interés  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
18. La orientación al servicio se refiere a Tener buena comunicación con los usuarios o clientes, atender las necesidades del cliente interno o externo  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
19. La responsabilidad ambiental hace referencia a contribuir a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos naturales y los creados por el hombre  
 ¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
 ¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

20. Referencia competitiva es una competencia que permite identificar los mecanismos, procedimientos y prácticas de otros para mejorar los propios desempeños

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

21. El Manejo de recursos es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas tanto físicas como intelectuales para la administración de recursos.

¿Usted desarrolló esta competencia en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido esta competencia en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Tecnológica

22. Un elemento de la competencia tecnológica permite identificar, transformar, innovar procedimientos.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

23. El uso de recursos informáticos ofrece una serie de potencialidades relacionadas con el aprendizaje y optimiza el trabajo de equipos y artefactos.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

24. Un elemento de la competencia tecnológica permite crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

25. Elaborar modelos tecnológicos se relaciona con clasificar un sistema de información, los recursos instrumentales (productos, procesos, sistemas) sobre los que se estructura el aprendizaje.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia empresarial

26. Dentro de la competencia empresarial se identifica el entorno, las condiciones y oportunidades para la creación de empresa o unidad de negocio.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

27. Dentro de la competencia empresarial se dan elementos para elaborar planes para la creación de empresa o unidad de negocio.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

28. Dentro de la competencia empresarial se dan herramientas para la consecución de recursos para un nuevo proyecto.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

29. Dentro de la competencia empresarial se dan herramientas que promueve capacidad de asumir riesgos de tipo empresarial.

¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

30. Dentro de la competencia empresarial se dan herramientas que mercadeo y ventas

31. ¿Usted desarrolló estos elementos en la Institución Educativa? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

32. ¿Usted ha requerido estos elementos en su vida laboral? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

Gracias por su colaboración

## Resultados encuesta egresados

Competencia	Categoría	Se desarrolló	No se desarrolló	Lo ha requerido	No lo ha requerido
Personal	Orientación Ética	28	2	26	4
	Dominio Personal	21	9	24	6
	Inteligencia emocional	15	15	19	11
	Adaptación al cambio	27	3	28	2
Totales					

Competencia	Categoría	Se desarrolló	No se desarrolló	Lo ha requerido	No lo ha requerido
Intelectual	Toma de decisiones	28	2	26	4
	Creatividad	11	19	11	19
	Solución de problemas	24	6	19	11
	Atención	28	2	27	3
	Memoria	26	4	22	8
	Concentración	28	2	18	12
Totales					

Competencia	Categoría	Se	No se	Lo ha	No lo ha
-------------	-----------	----	-------	-------	----------

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

		desarrolló	desarrolló	requerido	requerido
Interpersonal	Comunicación	70/30		28/25	
	Trabajo en Equipo	21	9	19	11
	Liderazgo	6	24	6	24
	Manejo de Conflictos	24	6	19	11
	Capacidad Adaptación	27	3	28	2
	Pro actividad	2	28	25	5
Totales					

Competencia	Categoría	Se desarrolló	No se desarrolló	Lo ha requerido	No lo ha requerido
Organizacional	Gestión Información	2	28	28	2
	Orientación Servicio	2	28	27	3
	Gestión Recurso	0	30	23	7
	Responsabilidad Ambiental	2	28	26	4
	Referencia Competitiva	0	30	18	12
Totales					

Competencia	Categoría	Se desarrolló	No se desarrolló	Lo ha requerido	No lo ha requerido
Tecnológico	Identificar Transformar Innovar	0	30	19	11
	Uso de herramientas tecnológicas	27	3	28	2
	Crear adaptar y apropiar	0	30	14	16
	Elaborar modelos tecnológicos	0	30	9	21
Totales					

Competencia	Categoría	Se desarrolló	No se desarrolló	Lo ha requerido	No lo ha requerido
-------------	-----------	---------------	------------------	-----------------	--------------------

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Empresarial	Identificar Oportunidades	0	30	6	24
	Elaborar planes	0	30	5	25
	Consecución recursos	0	30	7	23
	Asumir Riesgos	0	30	8	22
	Mercadeo	0	30	14	16
Totales					



## ANEXO 4 Encuesta Docentes y Resultados

## UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

## Facultad de Educación

Buenos días

Ésta encuesta tiene como fin determinar las competencias laborales generales que usted desarrolla al interior de la de sus clases en la Institución Educativa. Esta información es requerida como parte de una investigación que desarrollo para acceder al título de maestría; quiero pedir su colaboración indicándole que la información recogida únicamente será utilizada para fines académicos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados. Agradezco su atención y colaboración.

## PARTE 1. DATOS PERSONALES DEL DOCENTE

Nombre \_\_\_\_\_ Género F \_\_ M \_\_

## PARTE 2. SITUACIONES ESPECÍFICAS DEL DOCENTE

Ésta sección del cuestionario tiene como objetivo, determinar las competencias laborales generales que desarrolla dentro de sus clases en la Institución Educativa Oficial Fusca; El cuestionario está dividido en 6 partes igual al número de competencias; no tiene respuestas correctas o incorrectas Indique con una X la respuesta que considere más acertada.

1. Usted identifica las competencias laborales generales que se deben orientar desde su asignatura Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
2. Usted ha recibido capacitación que le permita el reconocimiento y adaptación de competencias laborales generales Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Personal

3. La Orientación Ética, permite regular su comportamiento, reflexionar sobre su propia actitud en relación con las actividades desarrolladas y asumir responsabilidad de sus acciones.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
4. El dominio personal, permite definir un proyecto personal, aprovechar sus fortalezas, superar debilidades y construir un sentido de vida  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

5. La inteligencia emocional, permite conocer sus propios sentimientos, emociones y la manera en que su estado anímico afecta su comportamiento  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
6. La adaptación al cambio, permite adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos, ser capaz de adquirir nuevas habilidades e incorporar fácilmente a nuevos ambientes  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
7. Los elementos anteriormente presentados hacen relación a la competencia personal en su opinión usted desarrolla esta competencia dentro de sus prácticas de aula Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Intelectual

8. La toma de decisiones, permite establecer juicios argumentados y definir acciones adecuadas para resolver situaciones determinadas  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
9. La creatividad, permite Cambiar y transformar procesos con métodos y enfoques innovadores.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
10. La solución de problemas, permite Observar, descubrir y analizar críticamente deficiencias en distintas situaciones para definir alternativas e implementar soluciones acertadas y oportunas  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
11. La atención, permite centrar selectivamente su proceso cognitivo en un aspecto sin tener en cuenta el entorno  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
12. La memoria, permite codificar, almacenar, retener y recuperar la información del pasado de corto y largo plazo  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
13. La concentración, permite centrar voluntariamente por medio del razonamiento toda la atención de la mente sobre un elemento o actividad que se esté realizando o pensando en realizar en un momento determinado  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

14. Los elementos anteriormente presentados hacen relación a la competencia intelectual en su opinión usted desarrolla esta competencia dentro de sus prácticas de aula Sí \_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Interpersonal

15. La comunicación, permite reconocer y comprender a los otros y expresar ideas y emociones, con el fin de crear y compartir significados, transmitir ideas, interpretar y procesar conceptos y datos, teniendo en cuenta el contexto  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
16. El trabajo en equipo, permite consolidar un equipo de trabajo, integrarse a él y aportar conocimientos, ideas y experiencias, con el fin de definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar un trabajo coordinado con otros.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
17. El Liderazgo, permite identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
18. El manejo de conflictos, permite Identificar intereses contrapuestos, individuales colectivos y logra mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
19. La capacidad de adaptación, permite tener la mente abierta, permite ver que existen otras posibilidades, estar dispuesto a realizar los cambios necesarios en determinadas situaciones;  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
20. La pro actividad, permite asumir el control de su conducta de forma activa se refleja en la toma de iniciativa, la anticipación a los hechos  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
21. Los elementos anteriormente presentados hacen relación a la competencia interpersonal en su opinión usted desarrolla esta competencia dentro de sus prácticas de aula Sí \_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Organizacional

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

22. La gestión de información, permite responder a las necesidades de una organización, ya sea para tomar decisiones, para los procesos o para los grupos de interés  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
23. La orientación al servicio se refiere a Tener buena comunicación con los usuarios o clientes, atender las necesidades del cliente interno o externo  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
24. La responsabilidad ambiental hace referencia a contribuir a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos naturales y los creados por el hombre  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
25. Referencia competitiva es una competencia que permite identificar los mecanismos, procedimientos y prácticas de otros para mejorar los propios desempeños  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
26. El Manejo de recursos es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas tanto físicas como intelectuales para la administración de recursos.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
27. Los elementos anteriormente presentados hacen relación a la competencia organizacional en su opinión usted desarrolla esta competencia dentro de sus prácticas de aula Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## Competencia Tecnológica

28. Un elemento de la competencia tecnológica permite identificar, transformar, innovar procedimientos.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
29. El uso de recursos informáticos ofrece una serie de potencialidades relacionadas con el aprendizaje y optimiza el trabajo de equipos y artefactos.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
30. Un elemento de la competencia tecnológica permite crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

31. Elaborar modelos tecnológicos se relaciona con clasificar un sistema de información, los recursos instrumentales (productos, procesos, sistemas) sobre los que se estructura el aprendizaje.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
32. Los elementos anteriormente presentados hacen relación a la competencia tecnológica en su opinión usted desarrolla esta competencia dentro de sus prácticas de aula Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
Competencia empresarial
33. Dentro de la competencia empresarial se identifica el entorno, las condiciones y oportunidades para la creación de empresa o unidad de negocio.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
34. Dentro de la competencia empresarial se dan elementos para elaborar planes para la creación de empresa o unidad de negocio.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
35. Dentro de la competencia empresarial se dan herramientas para la consecución de recursos para un nuevo proyecto.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
36. Dentro de la competencia empresarial se dan herramientas que promueve capacidad de asumir riesgos de tipo empresarial.  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
37. Dentro de la competencia empresarial se dan herramientas que mercadeo y ventas  
¿Usted desarrolla esta competencia dentro de sus clases en la Institución Educativa?  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
38. Los elementos anteriormente presentados hacen relación a la competencia empresarial en su opinión usted desarrolla esta competencia dentro de sus prácticas de aula Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

Gracias por su colaboración

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## Resultados Encuesta docentes

PREGUNTA	SI	NO
Identifica las Competencia que debe orientar dentro de sus prácticas de clase	0	8
Ha recibido capacitación en Competencias laborales generales	9	8

Competencia	Categoría	Desarrolla competencia	No desarrolla competencia
Personal	Orientación Ética	8	
	Dominio Personal	8	
	Inteligencia emocional	4	4
	Adaptación al cambio	8	
Dentro de su clase Desarrolla Competencia Personal		8	

Competencia	Categoría	Desarrolla competencia	No desarrolla competencia
Intelectual	Toma de decisiones	8	
	Creatividad	3	5
	Solución de problemas	8	
	Atención	3	5
	Memoria	3	5
	Concentración	3	5
Dentro de su clase Desarrolla Competencia Intelectual		3	5

Competencia	Categoría	Desarrolla competencia	No desarrolla competencia
Interpersonal	Comunicación	8	0
	Trabajo en Equipo	3	5
	Liderazgo	3	5
	Manejo de Conflictos	6	2
	Capacidad Adaptación	4	4
	Pro actividad	2	6
Dentro de su clase Desarrolla Competencia Interpersonal		4	4

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Competencia	Categoría	Desarrolla competencia	No desarrolla competencia
Organizacional	Gestión Información	0	8
	Orientación Servicio	0	8
	Gestión Recurso	0	8
	Responsabilidad Amb.	0	8
	Referenciación Competitiva	0	8
Dentro de su clase Desarrolla Competencia Organizacional		0	8

Competencia	Categoría	Desarrolla competencia	No desarrolla competencia
Tecnológico	Identificar Transformar Innovar	0	8
	Uso de herramientas tecnológicas	4	4
	Crear adaptar y apropiar	0	8
	Elaborar modelos tecnológicos	0	8
Dentro de su clase Desarrolla Competencia Tecnológica		2	6

Competencia	Categoría	Desarrolla competencia	No desarrolla competencia
Empresarial	Identificar Oportunidades	0	8
	Elaborar planes	0	8
	Consecución recursos	0	8
	Asumir Riesgos	0	8
	Mercadeo	0	8
Dentro de su clase Desarrolla Competencia Empresarial		0	8

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## ANEXO 5 Análisis documental PEI Fusca

Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Personal	Orientación Ética	0	
	Dominio Personal	0	
	Inteligencia emocional	0	
	Adaptación al cambio	0	

Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Intelectual	Toma de decisiones	3	Perfil de padres Función director grupo SIE
	Creatividad	3	Deberes y Estudiantes Valores y principios institucionales
	Solución de problemas	2	SIE
	Atención	0	
	Memoria	0	
	Concentración	0	

Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Interpersonal	Comunicación	18	Objetivos manual Metas institucional Derechos estudiantes Función docentes Política institucional
	Trabajo en Equipo	0	
	Liderazgo	1	Cualidad Estudiantes
	Manejo de Conflictos	0	
	Capacidad Adaptación	0	
	Pro actividad	0	



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Organizacional	Gestión Información	0	
	Orientación Servicio	0	
	Gestión Recurso	0	
	Responsabilidad Amb.	0	
	Referencia Competi.	0	
Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Tecnológico	Identificar Transformar Innovar	0	
	Uso de herramientas tecnológicas	0	
	Crear adaptar y apropiar	0	
	Elaborar modelos tec.	0	

Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Empresarial	Identificar Oportunidades	0	
	Elaborar planes	0	
	Consecución recursos	0	
	Asumir Riesgos	0	
	Mercadeo	0	

Competencia	Categoría	Nº de veces que se referencia	Documento en que se referencia
Personal	ORT ET, DOM PE, INT EM, ADA CA.	No se referencia	Ningún Documento
Intelectual	Toma de decisiones	3	Perfil de padres Función director grupo SIE
	Creatividad	3	Deberes y Estudiantes Valores y principios institucionales
	Solución de problemas	2	SIE
	ATEN, MEMO, CONC	0	
Interpersonal	Comunicación	18	Objetivos manual Metas institucionales

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

			Derechos estudiantes Función docentes Política institucional
	Liderazgo	1	Cualidad Estudiantes
	TRA EQU, MAN CON, CAP ADA, PROA	0	
Organizacional	GES INF, ORI SER, MAN REC, RES AMB, COMP	0	
Tecnológico	IDE INN, USO HERR, CRE TEC, ELA TEC	0	
Empresarial	IDE OPO, PLAN, CON REC, ASU RIE, MERCA	0	

## COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Para esta revisión se analizó el documento al PEI, el cual consta de 82 páginas, se procede a analizar cada una de las seis competencias y si en el documento se hace referencia alguna a cada uno de los indicadores que abarca cada competencia.

**COMPETENCIAS PERSONALES**

**Orientación ética:** En el documento no se hace referencia a este ítem

**Dominio personal:** En el documento no se hace referencia a este ítem

**Inteligencia emocional:** En el documento no se hace referencia a este ítem:

**Adaptación al cambio:** En el documento no se hace referencia a este ítem.

**COMPETENCIAS INTELECTUALES**

**Toma de decisiones:** En el documento se hacen tres referencias a este ítem, la primera en el perfil de los padres de familia “Facilitador de ambientes que le permitan a sus hijos la toma de decisiones de acuerdo a su edad “. La segunda en la función de los directores de grupo “Orientar a los estudiantes en la toma de decisiones sobre su rendimiento y comportamiento académico en

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

unión con coordinación. “y la tercera en **acciones de seguimiento para el mejoramiento de los desempeños de los estudiantes durante el año escolar** “. Si se persiste con el bajo rendimiento el proceso de recuperación será acompañado por la Coordinación Académica, vinculando todos los actores: estudiante, acudiente, docente y directivo, quienes generaran pactos escritos entre las partes que deben ser evaluados en corto plazo para la toma de decisiones.

**Creatividad:** En el documento se hacen tres referencias a este ítem, a saber: la primera en: derechos y deberes de los estudiantes y padres de familia y/o acudientes “Conocer al inicio de cada período académico los temas y subtemas, logros, actividades programadas y criterios de evaluación, con el fin de despertar en los estudiantes el interés, motivación, creatividad y de la misma manera estar atentos a sus evaluaciones.”, la segunda y tercera: la creatividad está incluida dentro de los valores y principios institucionales. y es definida como la facultad de la persona para crear e interpretar, encontrar procedimientos para desarrollar labores en forma diferente a lo tradicional.

**Solución de problemas** En el texto se hacen dos referencias a este ítem. La primera en el SIE, en el concepto de evaluación, cuando se dice que esta será: “**Integral:** se tendrán en cuenta todos los aspectos o dimensiones del desarrollo del estudiante, como son las pruebas escritas para evidenciar el proceso de aprendizajes y organización del conocimiento. Se le aplicarán las que permitan la consulta de textos, notas, solución de problemas, situaciones que lleven al análisis, la interpretación, la argumentación, proponer, concluir, y otras formas en las que los docentes consideren pertinentes. De la misma forma se tendrán en cuenta las actitudes, valores, aptitudes, desempeños cotidianos, que demuestren los cambios de índole cultural, personal y social del estudiante. Y la segunda: Cuando se considera la evaluación de los estudiantes como un proceso permanente e integral, se les evaluará en las siguientes dimensiones del ser humano: **Dimensión**

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

**Procedimental:** Valoración de la aplicación del conocimiento: investigación, ejecución de proyectos, resolución de problemas y solución de conflictos tanto, morales, éticos, laborales y ciudadanos, mediante el desarrollo de habilidades y destrezas.

**Atención:** En el texto se hace referencia 40 veces al término atención, pero esta es considerada dentro de un contexto diferente al intelectual, a saber: 4 hacen referencia al tiempo que se le dedica a atender a los padres, 12 se refieren a la ruta de atención integral para la convivencia escolar, 3 a el protocolo de atención que se sigue en las situaciones tipo I, II y III contempladas en el decreto 1650 (convivencia escolar), 11 a los procesos de atención inmediata en salud física, mental, todos los relacionados con la seguridad social, que pueden direccionar desde la institución y desde mi punto de vista solo tres hacen referencia a la parte intelectual de los estudiantes, y son los que están contemplados en: Funciones del director de grupo “Dirección de Grupo es la orientación y control que el profesor (a) ejerce sobre un grupo asignado a su cargo, con el propósito de crear y mantener en sus clases una actitud positiva y propicia a la atención y al trabajo mental intensivo” y las que tienen que ver con la atención a población con necesidades educativas especiales “La atención es dirigida a brindarle al niño, la familia y el educador estrategias para su integración basados en déficit del niño (a)

**INCLUSION:** Entendemos por inclusión, una sociedad que no discrimine o excluya por acción u omisión. Implica aceptar el derecho que tiene cada uno a ser diferente

- La atención es dirigida a transformar la institución educativa brindando una oferta educativa para todos incluidos los niños (as) con NEE

**Memoria:** En el texto no se hace referencia a este ítem

**Concentración:** En el texto se hace referencia en tres ocasiones a este término, pero como sinónimo de institución.

## **EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO**

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

**Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio:** no se hace referencia a este ítem.

**Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio:** No se hace referencia a este ítem.

**Consecución de recursos:** No se hace referencia a este ítem

**Capacidad para asumir el riesgo:** No se hace referencia a este ítem

**Mercadeo y ventas:** No se hace referencia a este ítem

### **COMPETENCIAS INTERPERSONALES**

**Comunicación:** Se encuentran 18 referencias frente al ítem de comunicación.

La tres primeras dentro de los objetivos del manual de convivencia, la cuarta dentro de las metas institucionales planteadas para el 2014, las seis siguientes están relacionadas con la ruta de atención integral de convivencia escolar, la siguiente se contempla dentro de los derechos que tienen los estudiantes cuando incurrir en una falta, las cuatro siguientes hacen referencia a funciones de los directivos docentes, docentes y personero estudiantil, para con la comunidad educativa. Una hace referencia a la comunicación de situaciones particulares con estudiantes en estado de discapacidad, y la última es una de las políticas de calidad “Comunicación institucional asertiva, oportuna y efectiva.

**Trabajo en Equipo:** Dentro del texto revisado no se hace referencia a este ítem.

**Liderazgo:** Dentro del texto se hace una referencia al liderazgo, esta es una de las cualidades que debe tener el estudiante de la institución para obtener desempeño superior en una asignatura.

**Manejo de conflictos.** No aparece ninguna referencia a este ítem

**Capacidad de adaptación:** No aparece ninguna referencia frente a este ítem

**Proactividad:** No aparece ninguna referencia de este ítem

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

### COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

**Gestión de la información:** No hay ninguna referencia a este ítem.

**Orientación al servicio:** No se hace ninguna referencia a este ítem.

**Referenciación competitivo:** No se hace referencia de este ítem.

**Gestión y manejo de recursos:** No se hace referencia a este ítem.

**Responsabilidad ambiental:** No se hace referencia a este ítem.

### COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS

**Identificar, transformar e innovar procedimientos:** No se hace referencia a este ítem,

**Usar herramientas informáticas:** no hay referencias

**Crear, adaptar, apropiar, manejar y transferir tecnologías:** No se hace referencia ni colectiva ni individual.

**Elaborar modelos tecnológicos.** No hay ninguna referencia a este ítem.

### PLAN DE AREA Y ASIGNATURA CIENCIAS NATURALES

#### COMPETENCIAS PERSONALES

**Orientación ética:** En el documento no se hace referencia a este ítem

**Dominio personal:** En el documento no se hace referencia a este ítem

**Inteligencia emocional:** En el documento no se hace referencia a este ítem:

**Adaptación al cambio:** En el documento NO HAY REFERENCIAS A ESTE ITEM.

#### COMPETENCIAS INTELECTUALES

**Toma de decisiones:** En el documento no se hacen referencias a este ítem.

**Creatividad:** NO HAY REFERENCIAS DE ESTE ITEM

**Solución de problemas** No hay referencias a este ítem

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

**Atención:** En el texto no se hace referencia a este ítem

**Memoria:** En el texto no se refiere

**Concentración:** En el texto se hace una sola referencia, pero con relación a la concentración química

## **EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO**

**Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio:** no se hace referencia a este ítem.

**Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio:** No se hace referencia a este ítem.

**Consecución de recursos:** No se hace referencia a este ítem

**Capacidad para asumir el riesgo:** No se hace referencia a este ítem

**Mercadeo y ventas:** No se hace referencia a este ítem

## **COMPETENCIAS INTERPERSONALES**

**Comunicación:** **No** Se encuentran referencias

**Trabajo en Equipo:** Dentro del texto revisado no se hace referencia a este ítem.

**Liderazgo:** Dentro del texto revisado no se hace referencia a este ítem.

**Manejo de conflictos.** No aparece ninguna referencia a este ítem

**Capacidad de adaptación:** No aparece ninguna referencia frente a este ítem

**Proactividad:** No aparece ninguna referencia de este ítem

## **COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES**

**Gestión de la información:** No hay ninguna referencia a este ítem.

**Orientación al servicio:** No se hace ninguna referencia a este ítem.

**Referenciación competitivo:** No se hace referencia de este ítem.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

**Gestión y manejo de recursos:** No se hace referencia a este ítem.

**Responsabilidad ambiental:** No se hace referencia a este ítem.

### **COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS**

**Identificar, transformar e innovar procedimientos:** No se hace referencia a este ítem,

**Usar herramientas informáticas:** no hay referencias

**Crear, adaptar, apropiar, manejar y transferir tecnologías:** No se hace referencia ni colectiva ni individual.

**Elaborar modelos tecnológicos.** No hay ninguna referencia a este ítem.

## **PLAN DE AREA – HUMANIDADES- LENGUA CASTELLANA**

### **COMPETENCIAS PERSONALES**

**Orientación ética:** En el documento no se hace referencia a este ítem

**Dominio personal:** En el documento no se hace referencia a este ítem

**Inteligencia emocional:** En el documento no se hace referencia a este ítem:

**Adaptación al cambio:** En el documento NO HAY REFERENCIAS A ESTE ITEM.



## ANEXO 6 Resumen encuestas

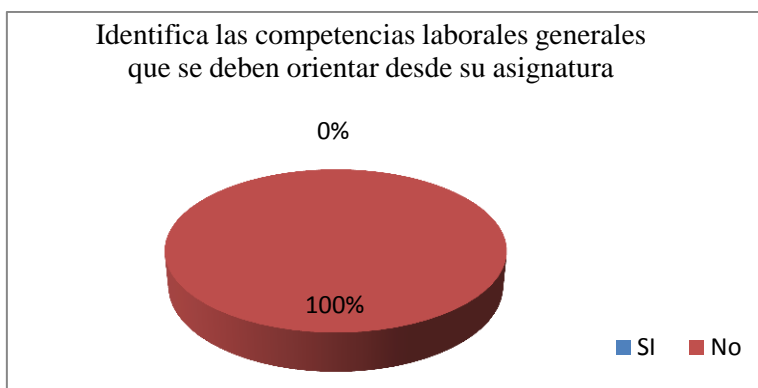
Competencia	Categoría	Docente	Egresado	Requerido	Característica
Personal	Orientación Ética	8 -100%	28 - 93%	26 - 87%	Tendencia
	Dominio Personal	8 -100%	21 - 70%	24 - 80%	Tendencia
	Inteligencia emocional	4 - 50%	15 - 50%	19 - 63%	Emergente
	Adaptación al cambio	8 -100%	27 - 90%	28 - 93%	Tendencia
	<b>CLG PERSONAL</b>	<b>8 - 100%</b>	<b>23 - 77%</b>	<b>27 - 90%</b>	<b>Tendencia</b>
Intelectual	Toma de decisiones	8 -100%	28 - 93%	26 - 87%	Tendencia
	Creatividad	3 - 37%	11 - 37%	11 - 37%	Emergente
	Solución de problemas	8 -100%	24 - 80%	19 - 63%	Tendencia
	Atención	3 - 37%	28 - 93%	27 -90%	Contradicción
	Memoria	3 - 37%	26 - 87%	22 - 73%	Contradicción
	Concentración	3 - 37%	28 - 93%	18 - 60%	Contradicción
	<b>CLG INTELECTUAL</b>	<b>3 - 37%</b>	<b>24 - 80%</b>	<b>24 - 80%</b>	<b>Contradicción</b>
Interpersonal	Comunicación Oral	8 -100%	21 - 70%	25 - 83%	Tendencia
	Comunicación Escrita	8 - 100%	9 - 30%	28 - 93%	Contra- Vacío
	Trabajo en Equipo	3 - 37%	21- 70%	19 - 63%	Contra- Vacío
	Liderazgo	3 - 37%	6 -20%	6 - 20%	Emergente
	Manejo de Conflictos	6 -75%	24 - 80%	19 - 63%	Tendencia
	Capacidad Adaptación	4 - 50%	27 - 90%	28 - 93%	Contradicción
	Pro actividad	2 - 25%	2 - 7%	25 - 83%	Vacío
<b>CLG INTERPERSONAL</b>	<b>4 - 50%</b>	<b>16 - 53%</b>	<b>25 - 83%</b>	<b>Contradicción n Vacío</b>	
Organizacional	Gestión Información	0 - 0%	2 - 7%	28 - 93%	Vacío
	Orientación Servicio	0 - 0%	2 - 7%	27 - 90%	Vacío
	Gestión Recurso	0 - 0%	0 - 0%	23 - 77%	Vacío
	Responsabilidad Ambiental	0 - 0%	2 - 7%	26 - 87%	Vacío
	Referencia Competitiva	0 - 0%	0 - 0%	18 - 60%	Vacío
	<b>CLG ORGANIZACIONA</b>	<b>0 - 0%</b>	<b>1 - 3%</b>	<b>23 - 77%</b>	<b>Vacío</b>
Tecnológico	Identificar Transf. Innovar	0 - 0%	0 - 0%	19 - 63%	Vacío
	Uso de herramientas tecnol.	4 - 50%	27 - 90%	28 - 93%	Contradicción
	Crear adaptar y apropiar	0 - 0%	0 - 0%	14 - 47%	Vacío

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

	Elaborar modelos tecn.	0 - 0%	0 - 0%	9 - 30%	Vacío
	CLG TECNOLÓGICA	2- 25%	7 - 23%	21 - 70%	Vacío
Empresarial	Identificar Oportunidades	0 - 0%	0 - 0%	6 - 20%	Vacío
	Elaborar planes	0 - 0%	0 - 0%	5- 17%	Vacío
	Consecución recursos	0 - 0%	0 - 0%	7 - 23%	Vacío
	Asumir Riesgos	0 - 0%	0 - 0%	8 - 27%	Vacío
	CLG EMPRESARIAL	0 - 0%	1 - 3%	7 - 23%	Vacío

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

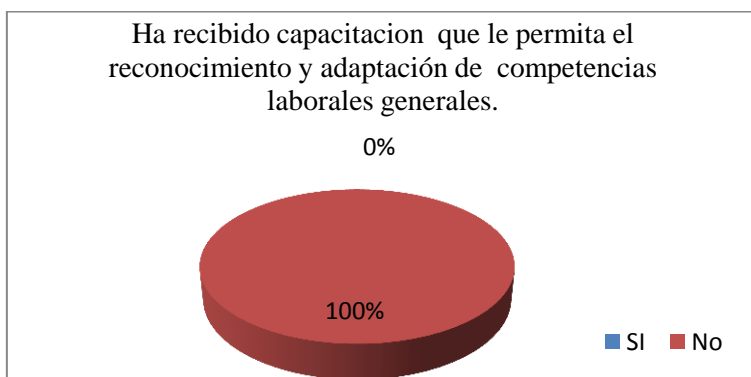
## ANEXO 7 Resultados de la encuesta aplicada a docentes frente al desarrollo CLG



Gráficas 10 Conocimiento de CLG de los docentes

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a docentes

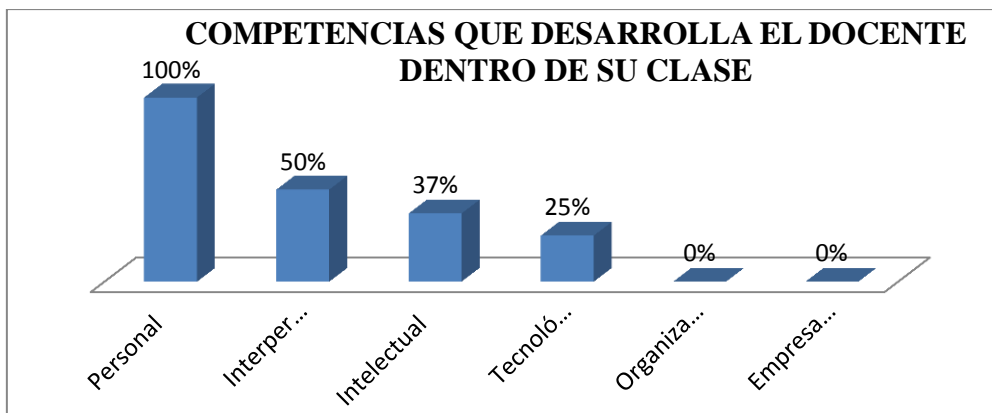
El 100% de los docentes es decir los 8 docentes indican no saber cuáles son las competencias laborales generales que se deben desarrollar dentro de su asignatura.



Gráficas 11 Capacitación en CLG para docentes

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a docentes

El 100% de los docentes es decir los 8 docentes indican no haber recibido capacitación que les permita el reconocimiento y adaptación de las CLG.



Gráficas 12 Competencias que desarrolla el docente en clase

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a docentes

Competencias que los docentes manifiestan desarrollar al interior de su clase

De 8 docentes que corresponde al 100% de la muestra 8 docentes que equivalen al 100 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia personal.

4 docentes que equivalen al 50 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia Inter personal.

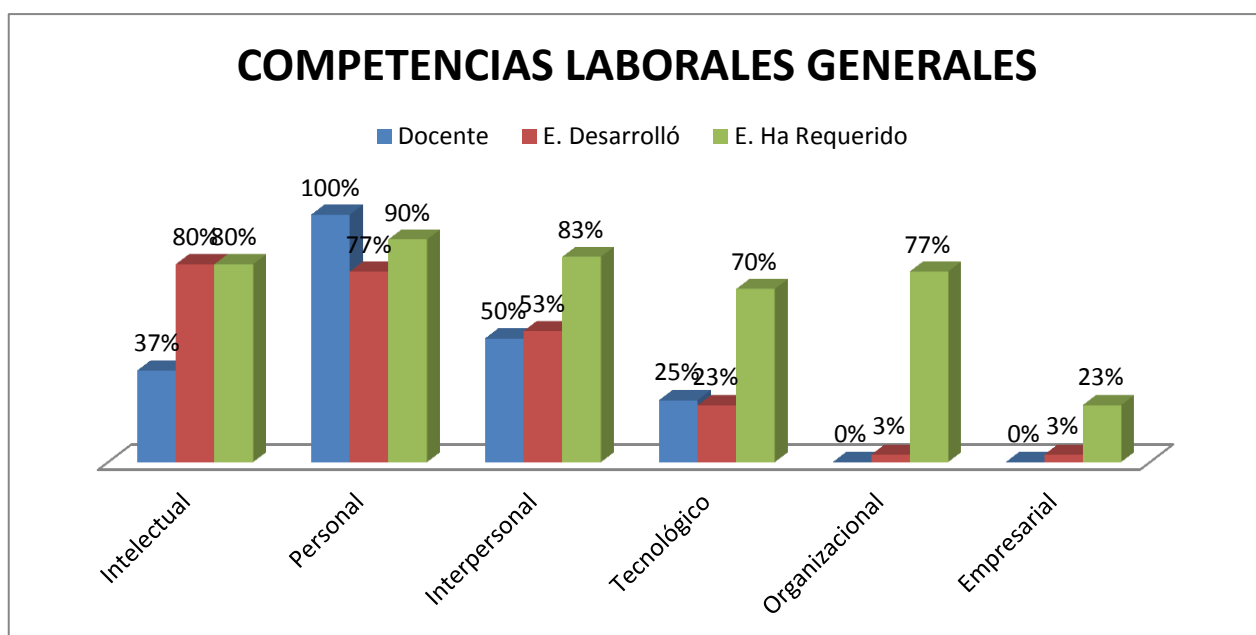
3 docentes que equivalen al 37 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia intelectual.

2 docentes que equivalen al 25 % de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia tecnológica.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

De los 8 docentes ninguno de ellos manifiesta haber desarrollado dentro de su clase las competencias organizacional y empresarial

En la siguiente gráfica se muestra el comparativo entre las competencias que los docentes dicen desarrollar en sus clases, los egresados manifiestan haber desarrollado en la institución y los egresados manifiestan haber requerido en su rol laboral.



Gráficas 13 CLG Comparativo

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

### CLG Competencia Intelectual

2 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia intelectual en su clase.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

24 egresados que corresponden al 80% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia, e igual número de egresados indican haberla requerido a nivel laboral en algún momento.

### CLG Competencia Personal

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia Personal en su clase.

23 egresados que corresponden al 77% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia personal.

27 egresados que equivalen al 90% indican haberla requerido a nivel laboral en algún momento.

### CLG Competencia Inter Personal

4 docentes que equivalen al 50% de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia Inter Personal en su clase.

16 egresados que corresponden al 53% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

25 egresados que equivalen al 83% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento la competencia interpersonal

### CLG Competencia Tecnológica

1 docente que equivale al 25% de la muestra manifiesta haber desarrollado la competencia Tecnológica en clase.

7 egresados que corresponden al 23% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

21 egresados que equivalen al 70% indican haberla requerido a nivel laboral en algún momento.

### CLG Competencia Organizacional

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia Organizacional en su clase.

1 egresado que corresponde al 3% de la población indica que desarrolló al interior de la Institución la competencia.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

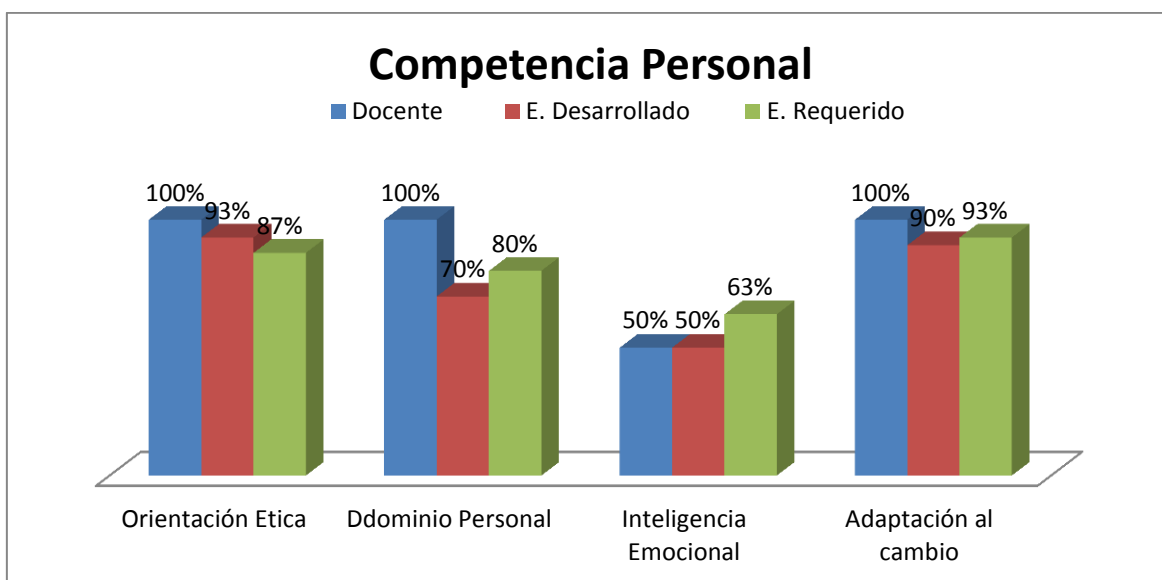
22 egresados que equivalen al 73% indican haberla requerido a nivel laboral en algún momento.

### CLG Competencia Empresarial

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado la competencia Empresarial en su clase.

1 egresados que corresponden al 3% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

7 egresados que equivalen al 23% indican haberla requerido a nivel laboral en algún momento.



Gráficas 14 Competencia personal



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

## Competencia Personal (Orientación Ética)

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado Orientación ética en su clase.

28 egresados que corresponden al 93% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

26 egresados que corresponden al 97% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Personal (Dominio personal)

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado Dominio personal en su clase.

21 egresados que corresponden al 70% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

24 egresados que corresponden al 80% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## Competencia Personal (Inteligencia emocional)

4 docentes que equivalen al 50% de la muestra manifiestan haber desarrollado Inteligencia emocional en su clase.

15 egresados que corresponden al 50% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

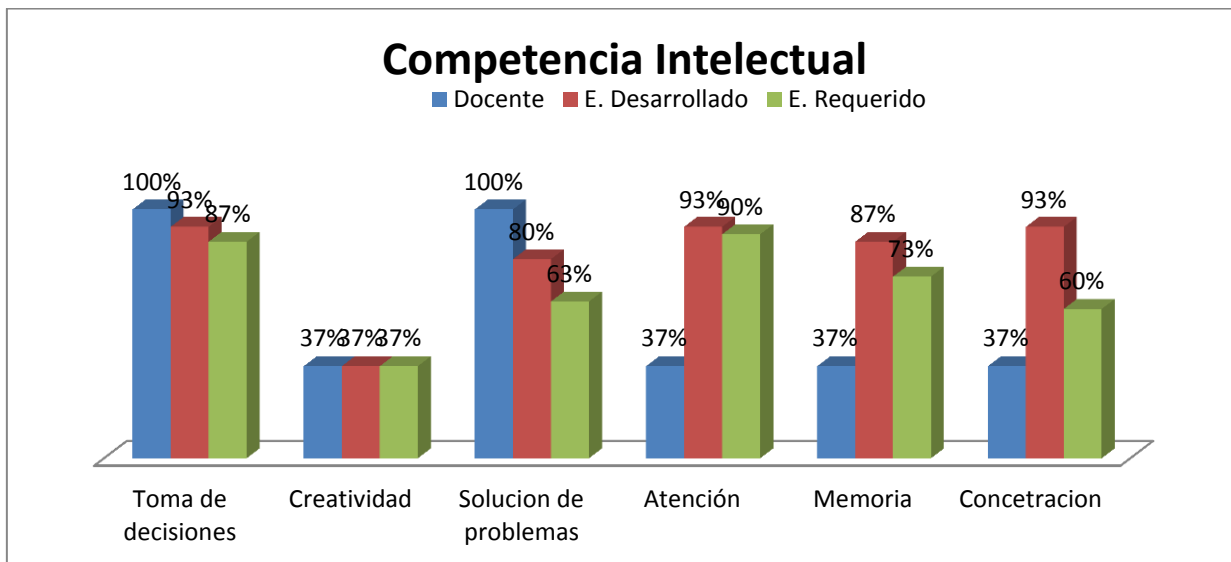
19 egresados que corresponden al 63% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Personal (Adaptación al cambio)

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado Adaptación al cambio en su clase.

27 egresados que corresponden al 90% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

28 egresados que corresponden al 93% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.



Gráficas 15 Competencia Intelectual

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

#### Competencia Intelectual (Toma de decisiones)

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado Toma de decisiones en su clase.

28 egresados que corresponden al 93% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

26 egresados que corresponden al 87% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

#### Competencia Intelectual (Creatividad)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

3 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado Creatividad en su clase.

11 egresados que corresponden al 37% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

11 egresados que corresponden al 37% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Intelectual (Atención)

3 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado la atención en su clase.

28 egresados que corresponden al 93% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

27 egresados que corresponden al 90% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Intelectual (Memoria)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

3 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado la memoria en su clase.

26 egresados que corresponden al 87% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

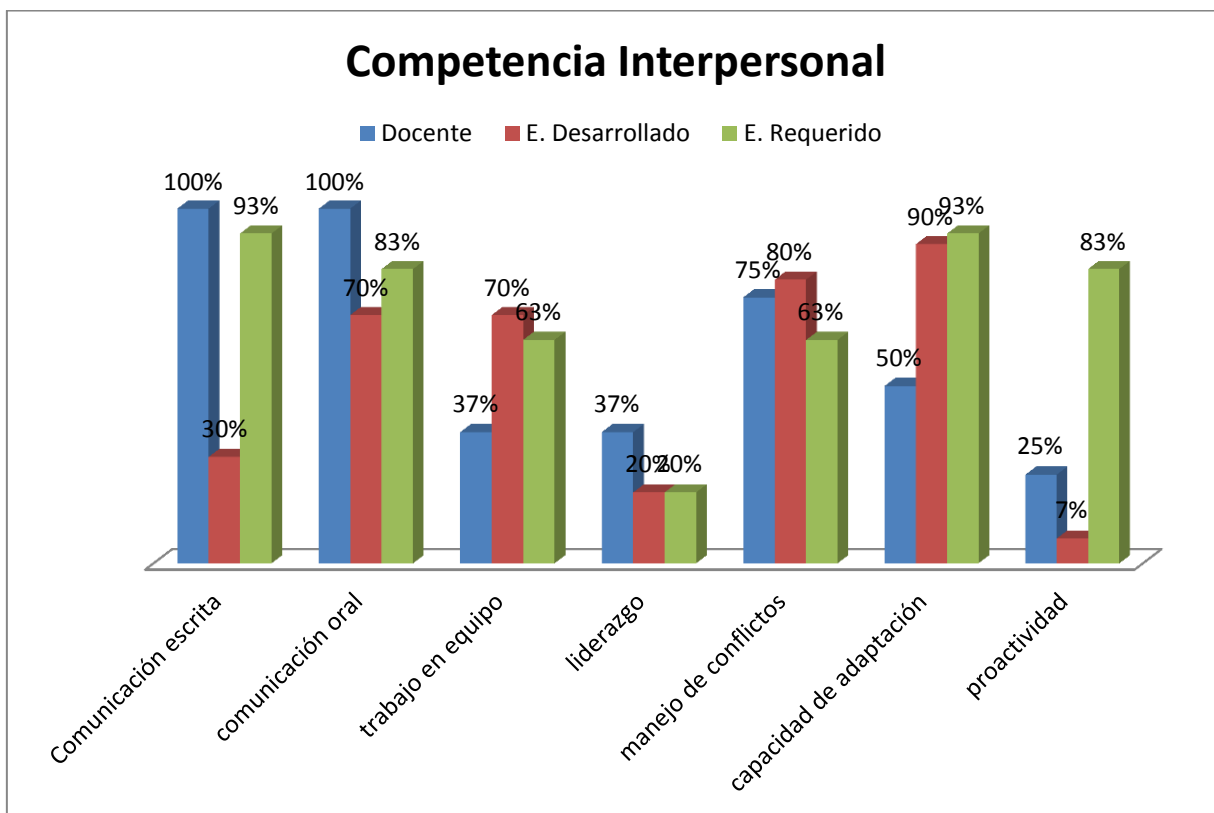
22 egresados que corresponden al 73% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Intelectual (Concentración)

3 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado la concentración en su clase.

28 egresados que corresponden al 93% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

18 egresados que corresponden al 60% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.



Gráficas 16 Competencia Interpersonal

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

#### Competencia Interpersonal (Comunicación escrita)

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado la comunicación escrita en su clase.

9 egresados que corresponden al 30% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

28 egresados que corresponden al 93% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## Competencia Interpersonal (Comunicación oral)

8 docentes que equivalen al 100% de la muestra manifiestan haber desarrollado la comunicación oral en su clase.

21 egresados que corresponden al 70% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

25 egresados que corresponden al 83% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Interpersonal (trabajo en equipo)

3 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado el trabajo en equipo en su clase.

21 egresados que corresponden al 70% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

19 egresados que corresponden al 63% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

## Competencia Interpersonal (liderazgo)

3 docentes que equivalen al 37% de la muestra manifiestan haber desarrollado el liderazgo en su clase.

6 egresados que corresponden al 20% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia

6 egresados que corresponden al 20% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Interpersonal (Manejo de conflictos)

6 docentes que equivalen al 75% de la muestra manifiestan haber desarrollado el manejo de conflictos en su clase.

24 egresados que corresponden al 80% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

19 egresados que corresponden al 63% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Interpersonal (Capacidad de adaptación)



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

4 docentes que equivalen al 50% de la muestra manifiestan haber desarrollado la capacidad de adaptación en su clase.

27 egresados que corresponden al 90% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

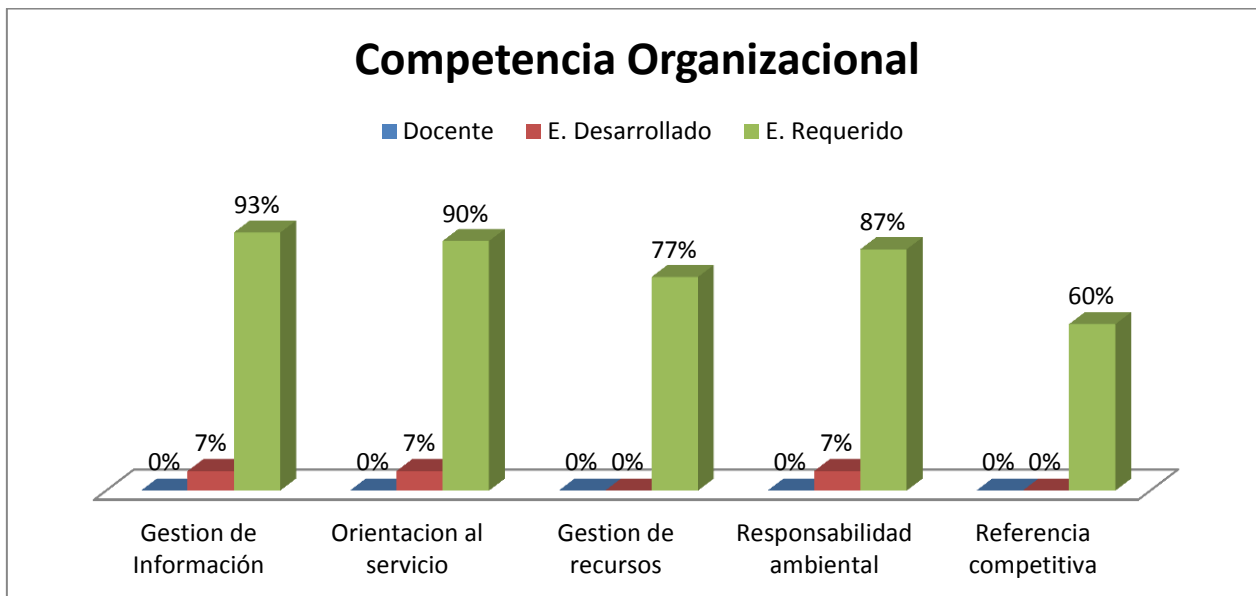
28 egresados que corresponden al 93% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

#### Competencia Interpersonal (pro actividad)

2 docentes que equivalen al 25% de la muestra manifiestan haber desarrollado pro actividad en su clase.

2 egresados que corresponden al 7% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

25 egresados que corresponden al 83% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.



Gráficas 17 Competencia Organizacional

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

#### Competencia Organizacional (Gestión de la información)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado gestión de la información en su clase.

2 egresados que corresponden al 7% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

28 egresados que corresponden al 93% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

#### Competencia Organizacional (Orientación al servicio)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado orientación al servicio en su clase.

2 egresados que corresponden al 7% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia

27 egresados que corresponden al 90% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

#### Competencia Organizacional (Gestión de recursos)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado gestión de recursos en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

23 egresados que corresponden al 77% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

#### Competencia Organizacional (Responsabilidad ambiental)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado responsabilidad ambiental en su clase.

2 egresados que corresponden al 7% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

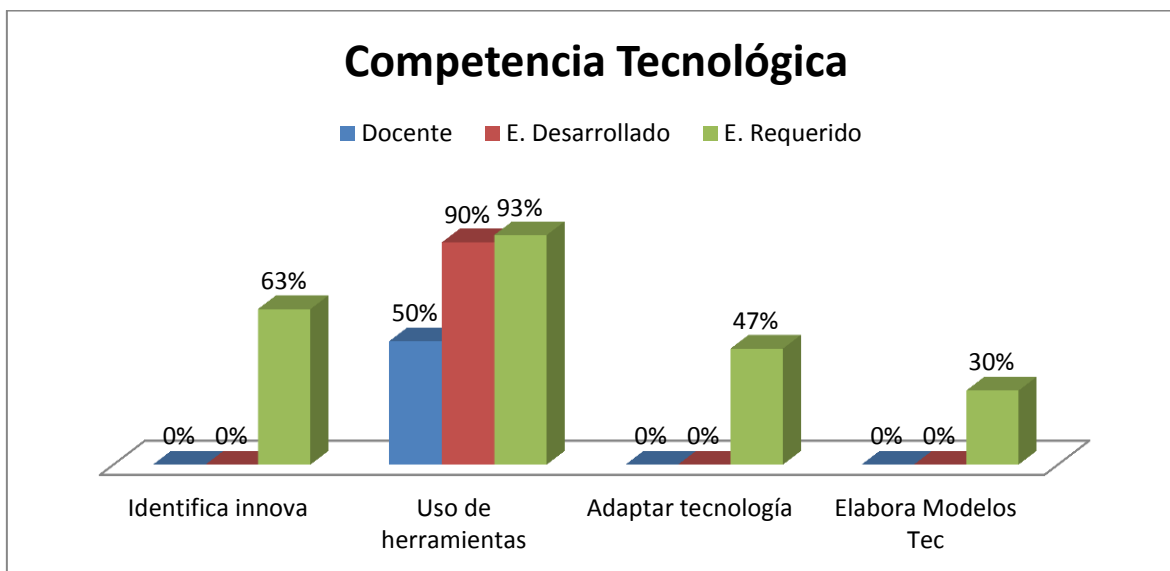
26 egresados que corresponden al 87% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Organizacional (Referencia competitiva)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado referencia competitiva en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

18 egresados que corresponden al 60% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.



Gráficas 18 Competencia Tecnológica

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

#### Competencia Tecnológica (Identificación, transformación e innovación)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado Identificación, transformación e innovación en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

19 egresados que corresponden al 63% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

#### Competencia Tecnológica (Uso de herramientas tecnológicas)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

4 docentes que equivalen al 50% de la muestra manifiestan haber desarrollado uso de herramientas tecnológicas en su clase.

27 egresados que corresponden al 90% de la población indican que desarrollaron Uso de herramientas tecnológicas al interior de la Institución la competencia.

28 egresados que corresponden al 93% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

Competencia Tecnológica (Crear, adaptar, apropiarse, manejar y transferir tecnología)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado los elementos de crear, adaptar, apropiarse, manejar y transferir tecnología en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

14 egresados que corresponden al 47% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

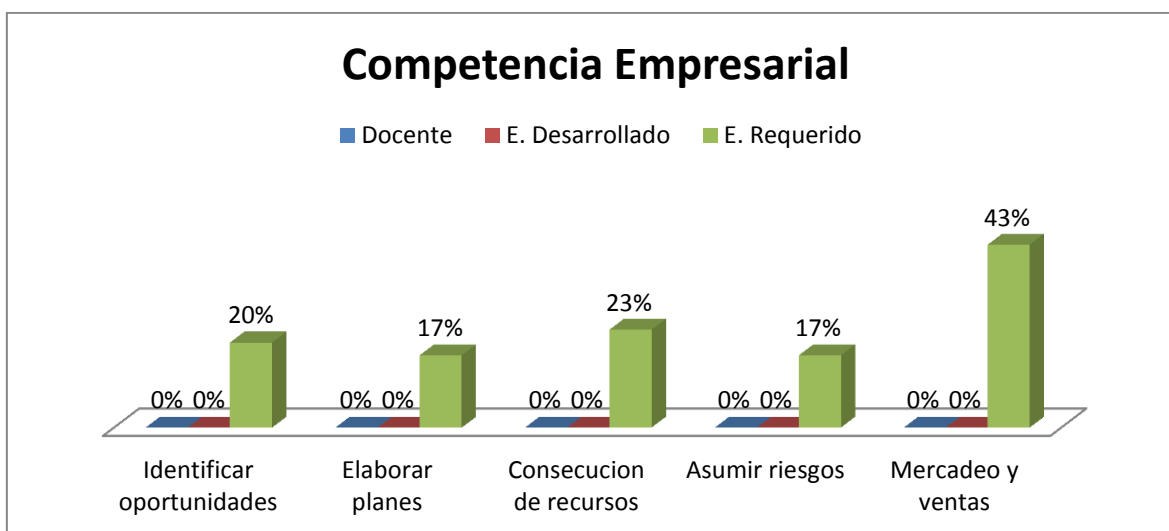
Competencia Tecnológica (Elaborar modelos tecnológicos)

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber Elaborado modelos tecnológicos en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

9 egresados que corresponden al 30% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.



Gráficas 19 Competencia Empresarial

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

Competencia Empresarial (Identificar oportunidades para crear empresa o unidad de negocio)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado Identificar oportunidades para crear empresa o unidad de negocio en su clase.

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

6 egresados que corresponden al 20% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

Competencia Empresarial (Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado la Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

5 egresados que corresponden al 17% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

Competencia Empresarial (Consecución de recursos)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado la consecución de recursos en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.



## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

7 egresados que corresponden al 23% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Empresarial (Capacidad para asumir el riesgo)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado la capacidad de asumir riesgos en su clase.

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

5 egresados que corresponden al 17% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

## Competencia Empresarial (Mercadeo y ventas)

Cero docentes que equivalen al 0% de la muestra manifiestan haber desarrollado el mercadeo **y ventas en su clase.**

Cero egresados que corresponden al 0% de la población indican que desarrollaron al interior de la Institución la competencia.

13 egresados que corresponden al 43% indican haber requerido a nivel laboral en algún momento.

ANÁLISIS DE RESULTADOS SI SE DESARROLLA EN CLASE, SI SE DESARROLLA  
EN LA INSTITUCION, SI SE HA REQUERIDO.

Tabla 6 Análisis triangulación

Competencia	Categoría	Docente	Egresado	Requerido	Característica
Personal	Orientación Ética	8 -100%	28 - 93%	26 - 87%	Tendencia
	Dominio Personal	8 -100%	21 - 70%	24 - 80%	Tendencia
	Inteligencia emocional	4 - 50%	15 - 50%	19 - 63%	Emergente
	Adaptación al cambio	8 -100%	27 - 90%	28 - 93%	Tendencia
	<b>CLG PERSONAL</b>	<b>8 - 100%</b>	<b>23 - 77%</b>	<b>27 - 90%</b>	<b>Tendencia</b>
Intelectual	Toma de decisiones	8 -100%	28 - 93%	26 - 87%	Tendencia
	Creatividad	3 - 37%	11 - 37%	11 - 37%	Emergente
	Solución de problemas	8 -100%	24 - 80%	19 - 63%	Tendencia
	Atención	3 - 37%	28 - 93%	27 -90%	Contradicción
	Memoria	3 - 37%	26 - 87%	22 - 73%	Contradicción
	Concentración	3 - 37%	28 - 93%	18 - 60%	Contradicción
	<b>CLG INTELECTUAL</b>	<b>3 - 37%</b>	<b>24 - 80%</b>	<b>24 - 80%</b>	<b>Contradicción</b>
Interpersonal	Comunicación Oral	8 -100%	21 - 70%	25 - 83%	Tendencia
	Comunicación Escrita	8 - 100%	9 - 30%	28 - 93%	Contra- Vacío
	Trabajo en Equipo	3 - 37%	21- 70%	19 - 63%	Contra- Vacío
	Liderazgo	3 - 37%	6 -20%	6 - 20%	Emergente
	Manejo de Conflictos	6 -75%	24 - 80%	19 - 63%	Tendencia
	Capacidad Adaptación	4 - 50%	27 - 90%	28 - 93%	Contradicción
	<b>CLG INTERPERSONAL</b>	<b>4 - 50%</b>	<b>16 - 53%</b>	<b>25 - 83%</b>	<b>Contradicción n Vacío</b>
Organizacional	Gestión Información	0 - 0%	2 - 7%	28 - 93%	Vacío
	Orientación Servicio	0 - 0%	2 - 7%	27 - 90%	Vacío
	Gestión Recurso	0 - 0%	0 - 0%	23 - 77%	Vacío
	Responsabilidad Ambiental	0 - 0%	2 - 7%	26 - 87%	Vacío
	Referencia Competitiva	0 - 0%	0 - 0%	18 - 60%	Vacío
	<b>CLG ORGANIZACIONA</b>	<b>0 - 0%</b>	<b>1 - 3%</b>	<b>23 - 77%</b>	<b>Vacío</b>

## EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Tecnológico	Identificar Transf. Innovar	0 - 0%	0 - 0%	19 - 63%	Vacío
	Uso de herramientas tecnol.	4 - 50%	27 - 90%	28 - 93%	Contradicción
	Crear adaptar y apropiar	0 - 0%	0 - 0%	14 - 47%	Vacío
	Elaborar modelos tec.	0 - 0%	0 - 0%	9 - 30%	Vacío
	<b>CLG TECNOLÓGICA</b>	<b>2- 25%</b>	<b>7 - 23%</b>	<b>21 - 70%</b>	<b>Vacío</b>
Empresarial	Identificar Oportunidades	0 - 0%	0 - 0%	6 - 20%	Vacío
	Elaborar planes	0 - 0%	0 - 0%	5- 17%	Vacío
	Consecución recursos	0 - 0%	0 - 0%	7 - 23%	Vacío
	Asumir Riesgos	0 - 0%	0 - 0%	8 - 27%	Vacío
	<b>CLG EMPRESARIAL</b>	<b>0 - 0%</b>	<b>1 - 3%</b>	<b>7 - 23%</b>	<b>Vacío</b>

Fuente: Elaboración propia basada en encuesta a egresados

Las Tendencias o fortalezas encontradas están en la CLG PERSONAL

Las debilidades o vacíos encontradas se encuentran en CLG ORGANIZACIONAL, TECNOLÓGICA y EMPRESARIAL.

Las competencias que se pueden identificar como Emergentes serían CLG CP INT EM, CLG CI CREA, CLG CI LIDE

Las CLG para priorizar CLG INTELECTUAL – INTERPERSONAL con el fin de que no existan contradicciones entre su desarrollo en clase y utilidad en la vida laboral y las CLG ORGANIZACIONAL Y TECNOLÓGICA para que se desarrollen al interior de la Institución.