

**UNA INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE LA
EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS**

ANDRÉS FELIPE LONDOÑO CANO

**ÁREA TEMÁTICA
EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS**

**ASESORA:
MARTA LORENA SALINAS**

**LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
MEDELLÍN**

2013

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	3
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
2.1. Pregunta de investigación.....	4
2.2. Antecedentes del problema.....	4
2.3. Justificación del estudio.....	6
2.4. Viabilidad y factibilidad de la investigación.....	8
3. OBJETIVOS.....	9
3.1. Objetivo General.....	9
3.2. Objetivos específicos.....	9
4. MARCO CONCEPTUAL.....	10
4.1. ¿Qué es una competencia?.....	10
4.2. De las habilidades a las competencias.....	14
4.3. Evaluación y actividades auténticas.....	15
5. MARCO TEÓRICO.....	18
5.1. Educación por competencias.....	18
5.2. Tendencia de la educación en Colombia.....	22
5.3. Aprendizaje organizacional	26
5.4. La evaluación autentica en la educación por competencias.....	28
6. DISEÑO METODOLÓGICO.....	32
6.1. Tipo de investigación.....	32
6.2. Selección de la muestra.....	32
6.3. Métodos de investigación.....	35
6.4. Análisis e interpretación de los datos.....	42
7. BIBLIOGRAFÍA.....	47

RESUMEN

Este trabajo pretende resignificar el concepto de competencias que se ha concebido en el escenario académico de la escuela desde los años noventa y que a su vez, ha sido el referente para diseñar la estructura evaluativa que poseen algunas empresas actualmente, donde el objetivo principal es medir y cuantificar de forma permanente el desempeño de sus empleados. Con este punto de partida, se hace necesario que las competencias dejen de abordarse como un objeto que instrumentaliza los saberes en función de una tarea específica, y que en contraposición a esto, promuevan valores y aptitudes, además de resultados. Se busca que las empresas aporten a la formación y al crecimiento personal sin alejarse de sus objetivos específicos, contribuyendo a formar sujetos competentes desde un sentido humano y ético, que le provea de herramientas para actuar con criterio en las diversas situaciones que enfrente en la vida en sociedad.

En última instancia, se pretende implementar estrategias de enseñanza – aprendizaje, enfocadas en la formación por competencias, que además de hacer énfasis en la adquisición de habilidades comerciales, incentivan el uso de buenas prácticas laborales que enriquezcan los valores del talento humano que hace parte de las jornadas de capacitación en UNE EPM Telecomunicaciones.

Aunque el trabajo de investigación concluye en un contexto empresarial, inicialmente se hizo una práctica institucional en la escuela I.E Antonio José Bernal, lo cual permitió contrastar ambos contextos desde el ámbito educativo, siendo un insumo para sustentar una intervención pedagógica en la empresa a través de actividades auténticas, enfocadas en la formación de algunas competencias que la escuela promueve con fines laborales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Pregunta de investigación

¿Cómo se favorece el desarrollo de las competencias de los empleados de UNE, a través de una intervención pedagógica en los espacios de capacitación de la empresa?

Antecedentes del problema

En un estudio sobre el reto que representa para los profesionales de la pedagogía el contexto empresarial Moreno (2009) señala que “existe un amplio porcentaje de pedagogos/as que acceden a la empresa privada, Administración Pública y en un porcentaje menor a las Organizaciones no gubernamentales. Ello pone de manifiesto la necesidad de incorporar en la enseñanza universitaria, formación e información sobre la diversidad de salidas profesionales que tiene la titulación en Pedagogía” (p. 1), en trabajos sobre la nueva pedagogía de la empresa Fernández y Salinero (1993) describen como “ en la actualidad, existe una mayor vinculación entre los sistemas económicos y los sistemas educativos, y se consideran como inversión más que como gasto las partidas de recursos encaminadas al desarrollo y cualificación de los trabajadores. Estas ideas proporcionan nuevas perspectivas a la educación dentro de la empresa y amplían el campo de actuación de sus profesionales, desempeñando un papel más activo dentro de las organizaciones empresariales” y concluyen que “aparece un nuevo concepto de la pedagogía de la empresa, que se caracteriza por la integración de la formación en el ámbito laboral, dentro del plan estratégico de la empresa”. (p. 411-418).

Estos trabajos brindan una perspectiva amplia donde el maestro actúa de forma directa y a su vez vincula la formación del sujeto con su vida laboral, sin eludir el ámbito epistemológico de cada contexto, escuela – empresa, dándole lugar a la pedagogía como sustrato mediador con capacidad de intervenir los procesos de enseñanza – aprendizaje por fuera de los límites de su espacio tradicional, en conjunción con saberes propios de la empresa. Sánchez (1999) a través de su texto en pedagogía laboral afirma que “...en el ámbito de lo que define la teoría y la práctica de la educación en el mundo laboral, la formación en la empresa, la formación permanente, etc., podemos encontrar perspectivas desde el funcionalismo, el estructuralismo, los positivismo, pero también perspectivas sistémicas y fenomenológicas.” (p. 116) Es aquí donde la formación en Ciencias Sociales se convierte en un referente para implementar una práctica pedagógica con sentido, sin alejarse de la función social del maestro, teniendo en consideración todas las diferencias de la empresa en relación a la escuela y al estudiante tradicional.

Teniendo en cuenta este punto de partida, nacen varios interrogantes:

¿Qué tipo de formación busca la empresa? ¿Qué elementos toma en cuenta la empresa para incorporar dentro de su estructura organizacional a un maestro y no a un profesional del sector productivo? ¿Cómo se diseña y ejecuta un currículo dentro del sector productivo?

En primer lugar la empresa del sector productivo, desde su visión y misión, busca generar ingresos con base en un negocio u operación, que se da en función de la relación de cliente - proveedor, siendo entonces el consumo o la demanda de la actividad económica de la empresa, la fuente para consolidar y preservar su participación en el mercado. Desde el marketing la empresa es una “Entidad que obtiene ciertas ventajas de mercadotecnia, producción, investigación y desarrollo” al establecerse en lugares estratégicos, y que satisface las necesidades de los clientes. (Kotler, 1998, p.529). Debido a esta naturaleza de negocio, que a su vez se configura dentro del modelo capitalista, la empresa busca estar a la vanguardia de sus procesos y por ende, diseña planes y estrategias que especialicen a sus empleados, especialmente a través de la formación por competencias.

En segundo lugar, los maestros están calificados para diseñar y ejecutar programas educativos en la empresa, dirigidos a la especialización del recurso humano, y a la formación de ciudadanos, a través de un énfasis en competencias propias del negocio y del sujeto como ser humano, convirtiéndose en parte fundamental de la planeación empresarial de algunas organizaciones.

En relación al último interrogante, tomando como precedente los estudios que se han realizado del tema, podemos decir que, diseñar y ejecutar un currículo requiere de una sinergia empresa – escuela, donde el maestro debe apoyarse en los referentes teóricos que permiten llevar su práctica por fuera de sus muros, y que su dimensión social haga alusión a “el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales” (Fierro, Fortoul & Rosas, 1999, pp.20-21)

Justificación del estudio

Las áreas de formación en las empresas son un campo de acción donde los profesionales de la educación pueden intervenir con argumentos y herramientas, siendo pertinente su participación en la gestión educativa empresarial, sin embargo, dado el enfoque educativo que busca la empresa, cuyo énfasis radica en una formación por competencias, se hace necesario aclarar, qué tipos de competencias se buscan incentivar y, como el maestro puede permearlas a través de una postura crítica que no desvincule la formación para el trabajo de la formación para la vida. Este compromiso de los maestros, debe partir de la realidad de la educación en Colombia, donde los entes gubernamentales y ministeriales se han enfocado en favorecer al mercado más que al sujeto en sí. “Desde la escuela, aprender a saber hacer para poder ser productivo en el mundo del trabajo” MEN (2003).

El Ministerio de Educación Nacional viene implementando políticas educativas desde la administración del presidente Álvaro Uribe, enfocadas en hacer que la formación que se da en la escuela sea consecuente con el mundo laboral, respondiendo a sus demandas y a los perfiles que este exige. Este panorama se ha dado como respuesta a la dinámica económica y social, de un gobierno que considera que el estudiante antes de ser ciudadano debe ser un sujeto activo y productivo. Este esquema cuyo objeto es preparar al estudiante de la educación básica y media para la vida laboral, ha dado como resultado que la escuela actualmente posea dentro de su estructura curricular cursos dirigidos al emprendimiento y a la gestión empresarial, modelo que ha identificado e incentivado la empresa y ha acoplado dentro de sus planes de gestión en cooperación con el MEN. Sin embargo es importante resaltar, que no se pretende ilustrar a través de este trabajo que las competencias no generan valor agregado a la formación de sujetos, el objetivo es abordarlas de forma adecuada donde su esencia no sea netamente instrumental, tanto en la escuela como en la empresa, tomando como punto de partida la evaluación que plantea Carles Monereo Font con su trabajo *“La evaluación auténtica de competencias”* y Jose Villalobos *“La implementación de actividades auténticas y la construcción de comunidades de aprendizaje en la educación integral”* con el fin de implementar actividades auténticas en las prácticas educativas que permitan seguir las pautas del currículo sin perder el control de las nuestras decisiones, bajo una postura crítica y reflexiva.

Bajo este precedente y teniendo en cuenta la importancia de vincular la formación académica de la escuela con la vida laboral, se ha escogió un contexto institucional I.E Antonio José Bernal, donde se desarrollaron diversos acompañamientos y actividades en el aula, con los grados 4° de la básica primaria, en cooperación con la maestra de Ciencias Sociales María Elida Ossa; en dichas actividades se abordaron los siguientes contenidos del tercer periodo del año escolar:

- ✓ Las regiones naturales de Colombia
- ✓ Descubrimiento de América
- ✓ Conquista de América
- ✓ Tribus indígenas nativas de Colombia
- ✓ La resistencia indígena

A partir de estos contenidos de ámbito histórico y geográfico, se diseñaron talleres y actividades en función de diagnosticar el grado de apropiación de los saberes previos de historia de América y de Colombia, posteriormente se diseñaron planes de clase donde incorporaron competencias acordes al contexto escolar, como trabajo en equipo y comunicación asertiva, enfocadas en promover el trabajo grupal y mejorar las relaciones entre los estudiantes, evidenciándose una fuerte resistencia de la docente, siendo clara una doctrina hacia el currículo tradicional en contraposición a las nuevas propuestas que se expusieron en el aula; en el transcurso del proceso y debido a factores laborales, donde se dio la oportunidad de realizar la práctica en un ámbito empresarial se concluye el proyecto de investigación en el área de entrenamiento y capacitación de la empresa UNE, proveedora de servicios de telecomunicaciones y empresa pública propiedad de EPM, donde se pretende realizar cambios sustanciales en sus programas de formación, que faciliten la apropiación del conocimiento técnico a través del trabajo por competencias, donde las actividades auténticas vinculen a los empleados al servicio, a la calidad y al mejoramiento continuo de las relaciones con los clientes.

Esta transición permitió realizar un contraste de dos contextos que se han asociado en la formación de los sujetos de la sociedad actual, bajo el enfoque del modelo económico del momento, sin embargo es importante aclarar que este trabajo no pretende en ningún momento justificar tal dirección de la educación, por el contrario se buscan argumentos que sustenten la práctica educativa por competencias, desde la dimensión social del maestro en otros contextos como la empresa. Este escenario complejo y dinámico, exhorta a la implementación de estrategias de enseñanza – aprendizaje que incentiven cambios significativos en los roles que desempeñan los sujetos en las organizaciones, donde el liderazgo sea un principio activo del hacer y el saber.

De acuerdo a Nuesbaum (2011), “el intelecto debe ser activo y competente, dotado de pensamiento crítico para un mundo [que se presenta] complejo”. Bajo esta reflexión se hace indispensable promover valores en la empresa que permitan la sana convivencia, donde la comunicación asertiva se convierta en una competencia orientadora de objetivos comunes, y se den las condiciones adecuadas para el bienestar y la continuidad del trabajo.

Viabilidad y factibilidad de la investigación

Esta incursión del maestro se da en la escuela - empresa y no se centra en los saberes específicos de las Ciencias Sociales, sin embargo hace uso de un sustrato pedagógico, a través de las herramientas didácticas que provee la licenciatura desde su perspectiva crítica del ser y el saber.

Objetivo general:

- Implementar un plan de capacitación para los empleados de UNE EPM Telecomunicaciones, a partir de actividades auténticas con el propósito de desarrollar algunas competencias propias del desempeño de su trabajo para brindar un sustrato pedagógico a los programas de formación de la empresa.

Objetivos específicos:

- ✓ Reconocer las formas como se brindan las capacitaciones en UNE.
- ✓ Identificar y analizar los planes de capacitación de la empresa para reconocer su tradición en la estructura de un plan de formación.
- ✓ Construir una propuesta de capacitación a partir de estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación auténticas que permita la vinculación activa de los empleados a su proceso de formación dentro de la empresa.
- ✓ Elaborar una unidad didáctica como referente de las formas de capacitación, que incorpore estrategias de enseñanza, aprendizaje evaluaciones auténticas y favorezca el desarrollo de las competencias: trabajo en equipo, resolución de problemas, juicio analítico, comunicación asertiva y planeación estratégica.

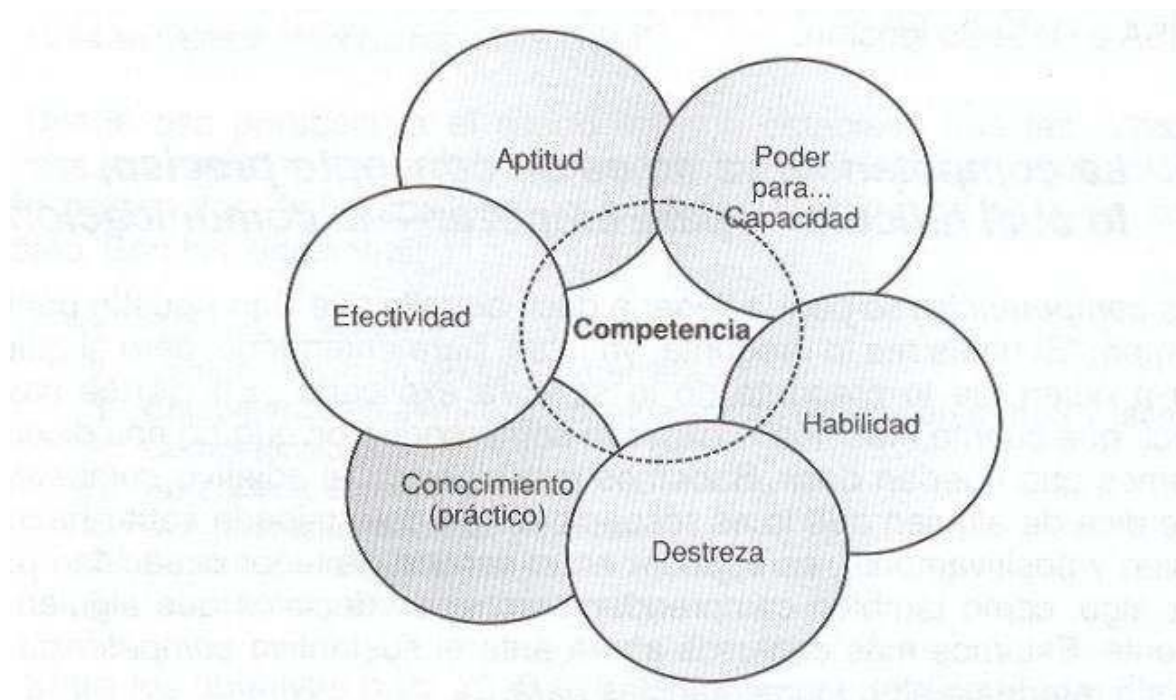
MARCO CONCEPTUAL

Debido a sus múltiples definiciones y campos de acción, el concepto de competencias puede resultar confuso a la hora de implementarse en el sistema educativo, a pesar de la tendencia de las instituciones en aplicarlas en los procesos de enseñanza – aprendizaje, esto ocurre en la escuela y en la empresa, motivo por el cual se hará una recopilación de los significados más relevantes, desde la perspectiva de teóricos que han abordado en el tema, en función de este trabajo de investigación.

¿Qué es una competencia?

Villegas (2006) hace un compilado de las definiciones más relevantes del concepto de competencia en el contexto pedagógico, donde podemos encontrar diversas perspectivas y significados del concepto, en este trabajo se describe cómo en el diccionario de conceptos claves de la pedagogía (*Pédagogie: dictionnaire des concepts clés*), Raynal y Al. (1998) presentan la competencia como un conjunto de comportamientos potenciales (afectivos, cognitivos y sicomotores) que permiten al individuo el ejercicio eficaz de una actividad considerada como compleja (p. 76). Perrenoud (1998) se refiere a la competencia como la capacidad de actuar eficazmente en una situación de un tipo definido, capacidad que se apoya en los conocimientos, pero que no se reduce a ellos y donde para hacer frente, lo mejor posible, a una situación, se debe poner en juego y en sinergia varios recursos cognitivos, entre ellos los conocimientos (p. 7); por otro lado Sacristán (2008) indica que no hay precisión en el concepto señalando que “la competencia ya no es un concepto preciso, lo cual dificulta para empezar la comunicación, las competencias se están proponiendo como un nuevo lenguaje, tratando de sugerir e imponer un significado que no había tenido en el lenguaje común ni tampoco en el especializado; donde tenía y sigue teniendo el sentido de habilidad, dotación y destreza (skills). Introducir en el lenguaje educativo lo que significa la competencia no ofrece ninguna dificultad, pues de alguna manera se viene haciendo desde hace tiempo”. En este mismo trabajo Sacristán señala que “las competencias han tenido una presencia con tradición muy arraigada en el mundo de la formación laboral para designar el tipo de acciones que deben ejercerse en un determinado puesto de trabajo, acotar las responsabilidades de quien lo vaya a desempeñar, precisar las cualidades de quienes lo quieran y puedan realizarlo, así como disponer de un criterio de valoración de la idoneidad de lo realizado respecto de lo exigido por la competencia de que se trate” (p. 36).

Desde esta mirada la estructura para definir una competencia se podría ilustrar de la siguiente forma:



Gráfica 1 *Concepto de Competencia*

*El concepto de competencia y su significado compartido con otros conceptos al uso.*¹

Monereo (2010) tiene una definición más acorde al propósito de este trabajo al señalar que “el concepto de competencia debe referirse al conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional” (p. 1). Bajo el enfoque de Carles Monereo, el contexto de la empresa representa un nuevo reto para el maestro y permite ampliar su dimensión social, al intervenir los procesos formativos del sector laboral y partiendo de la necesidad de resignificar el concepto de competencia.

1. Gimeno, José, 2008. *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?*, Madrid, Morata, pág. 15-58

Finalmente, desde la empresa el concepto se aborda de forma genérico e instrumental, al considerar que “las claves para la generación de ventajas competitivas están vinculadas a los recursos o a lo que la empresa posee (Hall, 1992), a las competencias o interacciones entre recursos y a las capacidades o habilidades para desarrollar esos recursos y capacidades (Cuervo, 1999).

Algunas empresas han desarrollado estudios sobre la importancia de implementar planes de acción y formación a través de competencias, Rué, (2005) señala que “una competencia es la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Una competencia es un tipo de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: saber (conocimientos) saber hacer (habilidades) y ser (actitudes)”. Adicionalmente “dentro de las organizaciones, las competencias son utilizadas para potenciar el capital humano en función de los objetivos del puesto, área y organización, así como también desarrollar al ser humano”.² Las empresas tienen claro la relevancia de la aplicación de las competencias dentro de sus procesos organizacionales, es así como afirman que:

“Competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se deben integrar para realizar una tarea específica: Saber + Saber hacer + Ser. Las Competencias son el elemento más importante a la hora de seleccionar un candidato. Las Competencias se utilizan dentro de las organizaciones para potenciar y desarrollar el capital humano. Las empresas tendrán un referente claro de aquello que los graduados saben, saben hacer y son. Las Competencias van a permitir un acercamiento entre la Universidad y la empresa. Las características particulares de la generación de los graduados actuales implican hacer un seguimiento especial al cumplimiento de determinadas competencias que son críticas para las organizaciones actuales”³

2. Adecco Profesional. Las competencias desde la perspectiva de la empresa. Barcelona, 13 de mayo 2009. Pág. 4.

3. *Ibíd.*, Pág. 17.

Hinojosa R. (2010) hace alusión a varios autores para referirse al concepto de competencia al señalar que "La descripción de una competencia implica tres elementos, según Perrenoud: las situaciones; los recursos que moviliza; la naturaleza de los esquemas de pensamiento que permiten la movilización y orquestación de los recursos pertinentes en situaciones complejas y en tiempo real. Parece referirse a los recursos metacognitivos." (p.8)

Según la UNESCO: Competencia es "El conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea." (p. 12)

De acuerdo a Marelli (en Argudín): "La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por una organización... Son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo." (p.15)

El Consejo Nacional para la Normalización y Certificación de competencias laborales de México (CONOCER, SEP) nos da las siguientes definiciones: la competencia es la capacidad para responder a demandas externas, lo que necesariamente implica que genera resultados eficaces con requisitos de calidad previamente establecidos. Competencia laboral es la capacidad para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador de acuerdo a las expectativas de competitividad del mercado.

El examen de las definiciones anteriores nos permite llegar a unas primeras conclusiones:

No parece haber una definición precisa que permita delimitar o definir competencias. Las competencias pueden ser muy generales o muy específicas, muy amplias o muy estrechas.

Las definiciones aluden a procesos psicológicos no medibles.

Se refieren a actividades, funciones, tareas, desempeños.

El concepto de competencia está ligado a (Hinojosa R. 2010: 2-3):

- Ambientes laborales más que a ambientes educativos.
- La sociedad de la información.
- Es uno de los nuevos términos necesarios para orientarse en la sociedad de la información puesto que los conocimientos se vuelven obsoletos, lo que queda es la competencia.

Teniendo en cuenta el marco conceptual de las competencias en la escuela y la empresa, se hace una aproximación a la definición del concepto y a la forma y los métodos para resignificarlo dentro del contexto empresarial que se plantea, sin embargo, para abordarlo con propiedad se requiere de elementos teóricos que vinculen la práctica docente a los nuevos desafíos de la sociedad, y del mercado productivo, donde se incorporan los nuevos profesionales, siendo estos el resultado del ciclo educativo institucional, es decir la formación de la universidad que prepara la vida laboral.

De las habilidades a las competencias

Es muy común dentro del ámbito educativo, confundir las habilidades con las competencias, generalmente esto se debe a que muchos docentes consideran que un alumno que posee habilidades y aptitudes sobresalientes en relación a un saber específico, es alguien competente, sin embargo la competencia de un sujeto no radica en sus aptitudes académicas, sino en cómo se logran articular estos saberes con el mundo cotidiano y en función del bienestar colectivo. Para cumplir este cometido, en primer lugar se debe gestar en las aulas un ambiente participativo, donde se expongan los intereses académicos, tanto individuales como colectivos, logrando así una depuración del conocimiento y por consiguiente un diagnóstico del proceso de enseñanza – aprendizaje, en segundo lugar se debe trabajar colectivamente por vincular los intereses de los estudiantes a las demandas del currículo, pero aún más, de la sociedad, mediando este proceso a través de una dinámica emancipadora que no lleve a la reproducción de los saberes, sino a su transformación. Toda esta relación bidireccional entre docente y estudiantes, en función del aprendizaje colectivo, debe dirigirse a encontrar la respuesta a la principal pregunta que circunda en la mente de los estudiantes ¿para qué me sirve saber esto?

López (2011) afirma que “Una de las finalidades que subyace en la propuesta de un modelo como el que apunta Gimeno Sacristán es la de saber organizar de otra manera los contenidos culturales que ofrezca la escuela para evitar la segregación y la subcultura, de tal forma que el alumnado, desde el primer momento, comprenda el qué y por qué de las tareas escolares en las que se organiza el aula” (p. 1).

Dicho de otro modo, para construir un saber práctico y de naturaleza colectiva desde la escuela, es necesario brindar elementos de comprensión para que los estudiantes perciban las formas en que serán beneficiarios de tal construcción. En esta última acción se vincularán habilidades particulares de cada sujeto, pues muchas de estas, son inherentes a la formación y a la vivencia de experiencias individuales, y finalmente en conjunción con herramientas didácticas propias de la escuela, estas conformarán una identidad colectiva de sujetos competentes en relación al saber y a la aplicación del mismo en la sociedad.

Evaluación y actividades auténticas

Gibbs, 1992; Wolf et al., (1991) citados por Monereo (2008) afirman que “La evaluación, o mejor dicho, la percepción que tiene el estudiante de las características de esa evaluación, resulta determinante en el modo de enfocar el estudio de la materia. Gulikers, Bastiaens y Kirschner (2004) lo resumen de forma contundente: “Aprendizaje y evaluación son dos caras de la misma moneda, e influyen fuertemente el uno en la otra. Para cambiar el aprendizaje del alumno en la dirección del desarrollo de competencias auténticas es necesaria una enseñanza basada en competencias auténticas, alienada con una evaluación basada también en competencias auténticas” (p. 68). En relación a esto Monereo (2008) indica que “...modificando la manera en que evaluamos aquello que aprenden nuestros alumnos tenemos la posibilidad de modificar lo que realmente aprenden y, consecutivamente, también tenemos la oportunidad de modificar el modo en que se enseña lo que aprenden...”. (p.2)

Debido a la necesidad de evaluar en función de resultados, la evaluación tradicional pierde su naturaleza formativa, al enfocarse en medir el conocimiento bajo estándares que generalizan la forma aprender de los estudiantes, Monereo F, Carles, ha elaborado rigurosos trabajos donde se hace un llamado a cambiar el paradigma de la evaluación, a través de una mirada realista del contexto, donde sugiere vincular las prácticas cotidianas con el saber propio de la escuela, logrando así coherencia entre la formación y la vida en sociedad.

Esta relación se logra establecer a través de actividades que vinculen al estudiante con su realidad, llevando a la práctica los saberes que adquiere en la escuela, en alusión a esto, Villalobos (2010) señala que “El análisis crítico de las actividades que realizamos es fundamental para el aprendizaje, puesto que hace que nos detengamos y nos preguntemos si los resultados de nuestro proceder es lo que debimos haber hecho. A través de la reflexión, existe la posibilidad de que podamos ejercitar un grado de control sobre nuestras vidas”

Álvarez, 2005; Angelo y Cross, (1993); Monereo, (2003), citados por Monereo (2008) indican que “La expresión evaluación auténtica suele emplearse de manera genérica para describir una amplia variedad de nuevos enfoques e instrumentos de evaluación que se contraponen a los utilizados reiteradamente en la evaluación tradicional, la denominada “testing culture”, la cultura del examen”.

En este sentido Monereo (2008) expone una estructura con las diversas definiciones del concepto:

- a) Auténtico en calidad de evaluación genuina o legítima al tratarse de una evaluación propia a la forma de evaluar del profesor. En este sentido podríamos hablar de proximidad ecológica en cuanto a que parte de los recursos naturales del profesor.
- b) Auténtico en calidad de propedéutico: como preparación para enfrentar evaluaciones similares en esta u otra materia de éste o de próximos cursos.
- c) Auténtico en calidad de funcional: útil para resolver necesidades del alumno en sus diferentes escenarios de desarrollo (también en el académico).
- d) Auténtico en calidad de centrado en la evaluación de la actuación o realización de una tarea (performance assessment): orientado a valorar las operaciones necesarias para solucionar el problema o tarea.
- e) Auténtico en calidad de extra-académico: La situación o problema que se plantea está vinculada a escenarios no escolares (vida cotidiana, noticias de impacto social y cultural, futuro profesional, ocio, etc.).

Los problemas intra-académicos (intramatemáticos, intralingüísticos o intracientíficos), que aludirían a cuestiones propias del universo disciplinar (p.e. símbolos, estructuras y objetos matemáticos) serían, desde esta perspectiva, poco auténticos..

f) Auténtico en calidad de verosímil: la situación que se plantea al alumno podría realmente ocurrir, aun cuando no necesariamente al propio alumno.

g) Auténtico en calidad de real: la actividad desarrollada no solo se produce en condiciones prácticamente idénticas a las que habitualmente conocemos, sino que además se trata de una actividad en la que el alumno o ya ha estado involucrado en la vida cotidiana o lo estará en un futuro próximo” (p.4)

Por otro lado, K.G .Short, J.C. Harste, y C. Burke, citados por Villalobos (2010), señalan que “Las actividades auténticas tendrán éxito solamente en el momento cuando se incluyan contenidos que sean necesarios y relevantes para los estudiantes. Sólo entonces ellos se interesarán por la búsqueda, crítica y las dificultades en la construcción del significado lo cual es parte de la vida real”. Esto significa que el estudiante hace un juicio de valor sobre la enseñanza y de acuerdo a esto, enfoca sus procesos creativos y cognitivos a la adquisición de un conocimiento específico, el cual es bajo su consideración, pertinente para su roll en la sociedad.

MARCO TEORICO

Educación por competencias

Sacristán (2009) señala que “se está configurando un modelo pedagógico, al menos un discurso alimentado por las discusiones sobre indicadores, valoración de resultados, reclamando el ajuste a un mercado laboral imprevisible, planteando disquisiciones acerca de en qué se diferencia un objetivo de un contenido o de una competencia. En cambio, se devalúan los discursos acerca de temas como las culturas juveniles, cómo ofrecer una cultura que pueda interesar, qué papel tienen los educadores, quiénes son los que fracasan”. (p.3).

Desde esta mirada, el maestro debe tener presente la verdadera función social que le compete, y por ende, no puede convertirse en un tutor que convive en los espacios formativos sin intervenirlos. Las competencias que promueven los modelos de calidad actuales, no deben reconocerse en su estructura como el ingrediente principal del quehacer docente y mucho menos direccionarlo en función de resultados netamente cuantitativos. Una competencia debe ser un elemento que permita la integración del conocimiento con las aptitudes de los sujetos, dando como resultado una interacción crítica con su medio, permitiendo así el discernimiento de las ideas en beneficio de la sociedad. Es en este punto que el maestro desde su dimensión social, debe abarcar nuevos escenarios, acorde a las dinámicas sociales de tendencia productiva, sin perder su filosofía y su vocación pedagógica. Sin embargo para adoptar esta posición debe entender el reto que afronta, un sistema educativo que sustenta su mecánica en la necesidad de la especialización en las prácticas laborales en conjunción con la formación académica.

En la actualidad, las instituciones educativas, se han enfocado a un proceso constante de planificación, el cual es dirigido a la certificación de calidad de sus programas y adicionalmente, han convertido sus currículos en herramientas que buscan el reconocimiento social a través de prácticas académicas que, más que fomentar la formación integral de los estudiantes, pretenden homogenizar la escuela en un centro de instrucción para la vida, una que se limita a responder por la relación del sujeto con el mercado laboral, a su necesidad de vincularse tempranamente con la sociedad productiva.

La OCDE (2006), citada por Sacristán (2008), señala que “Las capacidades básicas que la sociedad exige a la educación y a la formación son aquellas que proporcionan al individuo una base sólida para la vida y el trabajo. Comprenden, pues, tanto las de carácter profesional y técnico como las de carácter personal y social, incluida la sensibilización ante el arte y la cultura, que permiten a la persona trabajar en compañía de otras y ser un ciudadano activo. El ritmo creciente al que cambian la sociedad y la economía y, en particular, la introducción de las TIC, exigen revisar la definición de las capacidades pertinentes, adaptarla periódicamente a los cambios que se producen, y asegurarse de que las personas que dejaron la educación o la formación formales antes de que se generalizara la enseñanza de las nuevas capacidades tengan más adelante la oportunidad de adquirirlas” (p. 33). Bajo este precedente, puede ser confuso el objetivo de formar por competencias, pues su implementación en los sistemas educativos actuales, solo parecen buscar una estrecha relación entre la escuela y el mercado laboral, siendo este último quien recibe los beneficios de un sujeto que está preparado para la vida productiva, adaptándose fácilmente al perfil que se busca para realizar una tarea o actividad específica. Weinert (1999) citado por Sacristán (2008) afirma que “estamos ante la paradoja de una inflación de significados que contrasta con esa falta de precisión. En su informe para el proyecto DeSeCo, muestra la existencia de una llamativa diversidad de enfoques teóricos con los que ha sido tratado el concepto de competencia. Resume esa dispersión en unos cuantos tipos de enfoques:

- ✓ La competencia concebida como *habilidad intelectual* capaz de aplicarse a actividades y situaciones diversas. Es un constructo psicológico general que implica disposición.
- ✓ Como una disposición específica para realizar algo (destreza o *skill*)
- ✓ Como algo que conjuga aspectos cognitivos y motivacionales, una estimación subjetiva de los recursos personales para hacer algo, relacionada con tendencias inclinadas a la acción.
- ✓ Competencia para la acción que combina constructos de la perspectiva cognitiva y motivacional ligados a metas, demandas y tareas, como es el caso de una profesión.
- ✓ Competencias clave o básicas, utilizadas en una amplia gama de situaciones y que combinan diversos aspectos: lingüísticos, destrezas, etc. Éste es el caso de lo que se pretende lograr con la educación básica.
- ✓ Metacompetencias con las que adquirimos otras competencias y se logra un uso más flexible y adaptable de las que ya poseemos.

- ✓ Competencias que más allá del plano individual, tienen que ver con el desarrollo de la sociedad, la economía o de una institución”. (p.38)

En relación a lo anterior surge la pregunta de ¿qué enfoque usar si se va a educar por competencias? Si es pertinente hacer alusión al concepto educar o cabe incorporar el concepto “diseñar” de tal forma que la educación no pierda sus objetivos en función de las necesidades netamente laborales. Sin embargo dada la necesidad de formar sujetos que sean profesionales idóneos a cualquier contexto laboral, se hace necesario entender el concepto de competencias, como parte del enfoque formativo que busca la sociedad actual. De esta forma entonces, como le expresa Hinojosa R. (2010) en referencia la educación universitaria “si la educación profesional universitaria es una preparación para la vida laboral y los estudiantes esperan que la carrera universitaria los prepare para insertarse en el mercado, ya sea como empleados o como profesionistas independientes, entonces no hay duda de que la universidad debería proveer a sus estudiantes de algunas competencias claramente especificadas que les permitieran ofrecer un resultado concreto a los posibles empleadores o clientes”. (p. 5). Es decir que la escuela, la universidad y la universidad forman parte de un ciclo que tiene como último eslabón de la cadena, una sociedad que demanda poner en funcionamiento y a su servicio cualquier tipo de formación, pero la práctica profesional si bien debe responder y aportar al desarrollo de la sociedad donde se dé de la mano de ciertas competencias, tal como lo expresa Sacristán (2008) “podemos proponer que los sujetos deban alcanzar la competencia de ser *emprendedores*, de plantear iniciativas, pero por qué no podemos elegir la competencia de detectar y reaccionar ante las injusticias. Nos resulta evidente que ambas pueden aceptarse como aspiraciones de la educación, pero al fijar las competencias de ésta, proponer una y no otra es optar por diferentes orientaciones de la educación”. (p.41).

Si nos remitimos a la visión formativa del MEN en nuestro país, encontraremos que existe una inclinación firme a una educación que se integre al mercado laboral:

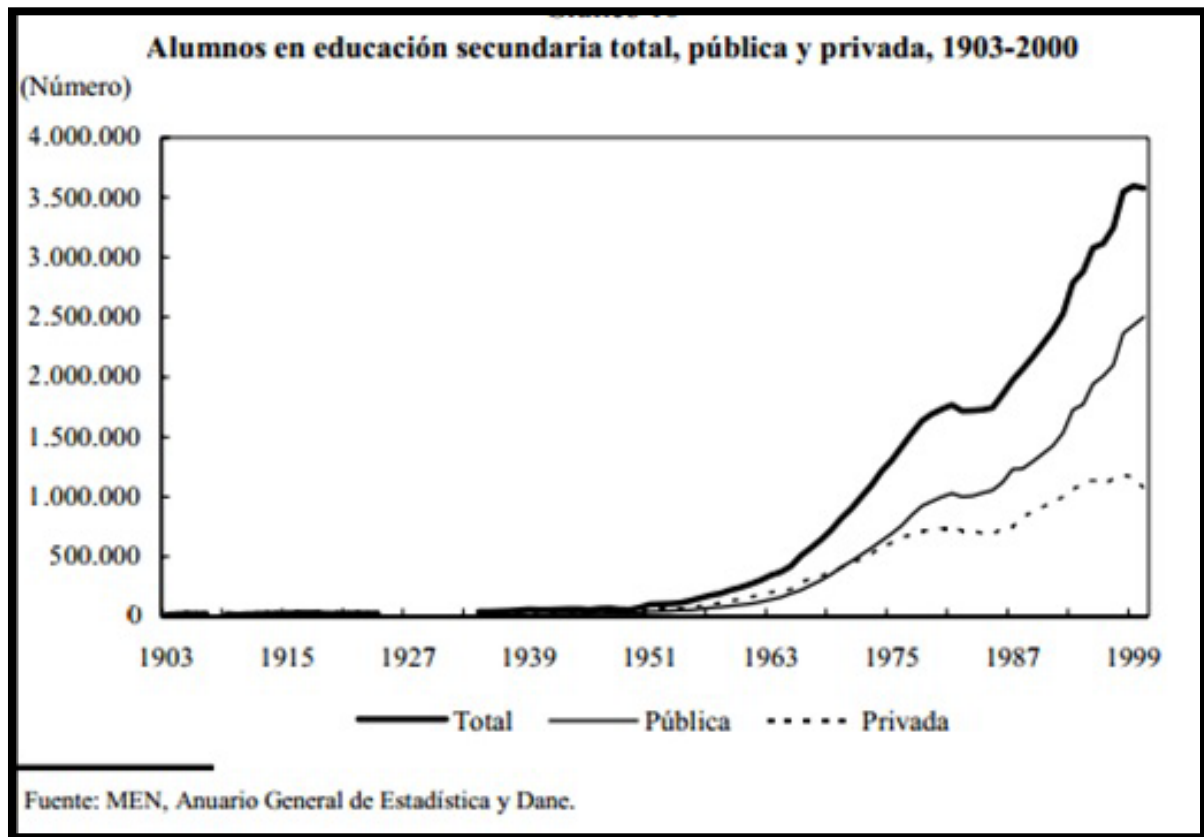


Gráfica 2 Educación para el trabajo⁴

4. MEN (2003). *Educación para el trabajo* (en línea). Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/>

Tendencia de la educación en Colombia

Debido a las demandas del mercado y a las políticas neoliberales, muchas instituciones oficiales y privadas se han enfocado en un modelo de educación empresarial, donde las competencias hacen parte fundamental del currículo; en el siguiente grafico se puede evidenciar un alza en la educación privada desde principios del siglo XX:



Gráfica 3 *Tendencia de la educación pública y privada en el siglo XX*⁵

Actualmente las instituciones privadas hacen énfasis en cátedras de emprendimiento y gestión empresarial, vinculadas directamente con empresas del sector productivo. Bajo este precedente en la empresa de continuidad a un modelo formativo de competencias. A continuación veremos un ejemplo de como el MEN estimula la gestión empresarial en la escuela, resaltando trabajos significativos de la materia, cuyo componente principal es la formación por competencias dirigidas a la producción y el mercado.

5. MEN (2003). *Tendencia de la educación pública y privada en el siglo XX* (en línea). Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co>

Institución modelo en gestión empresarial⁶

El Colegio Departamental Femenino Teodoro Aya Villaveces, ubicado en Fusagasugá, Cundinamarca, es una de las experiencias más exitosas entre las instituciones que firmaron el convenio con el Sena y que tiene un camino recorrido en el desarrollo de las competencias laborales.

"Las niñas, con solo 15 años, ya saben hacer un producto e iniciar una empresa, llevar cuentas, hacer una hoja de costos, algo que muchos adultos no han vivido", señala Nancy Esneda Cortés, maestra de los grados 9º y 11º.



Este colegio de modalidad técnica en gestión empresarial, es una de las instituciones que firmaron el convenio interadministrativo Sena-Secretaría de Educación, con el fin de que los estudiantes obtengan tanto su título de bachiller como la certificación laboral otorgada por el Sena, lo que les abre muchas puertas. Como indica John Bejarano, uno de los docentes del área de Gestión Empresarial: "la propuesta surgió en 1997 por iniciativa de la Gobernación. La acogimos en Fusa porque cuando las niñas salían del bachillerato no sabían a qué dedicarse laboralmente y eran contratadas en oficios mal remunerados. Se buscó que fuera práctica y que generara trabajo para ellas y sus familias".

¿En qué consiste el Programa?

El programa de gestión empresarial se inicia desde el grado sexto, con los fundamentos teóricos. En décimo y once desarrollan la propuesta y es así como en este momento tienen 99 proyectos que abarcan diferentes sectores económicos. "Hay algunos que son muy rentables. Al finalizar el grado undécimo se liquidan esos dineros y los pueden utilizar para financiar su educación superior o continuar con la microempresa", señala Fernando de la Cruz, profesor de grado 11.

6. MEN (2003). *Al tablero. Institución modelo en gestión empresarial* (En línea). Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-88060.html>

“Pensamos que no podíamos jugar a ser empresa, teníamos que prepararlas. Hicimos el plan de estudios y establecimos que todas las empresas debían involucrar procesos productivos, de mercadeo, finanzas y manejo de recursos humanos. Es así como cada empresa tiene una estructura, con cargos que se van rotando, manual de funciones, organigrama, cronograma de trabajo, estrategias, objetivos, metas que cumplir, porque son empresas que buscan una utilidad económica, que les retribuya ganancias por el trabajo y una utilidad social, que aprendan a ser personas que le van a servir a la sociedad”, enfatiza el profesor Bejarano.

Es exigencia del colegio que el mercadeo de los productos se haga por fuera de la institución. Las zonas escogidas por las estudiantes son las comprendidas en el área geográfica de su vivienda.

Este trabajo se desarrolla con las áreas del currículo, en los planes de estudio de las diferentes áreas. Por ejemplo, en español se maneja lo que tiene que ver con la parte empresarial, hojas de vida, informes; en inglés, a partir del grado 10 reciben inglés técnico para negocios y empresarial; en sociales hay énfasis en economía y globalización.

Los profesores crearon los módulos "Aprender a Emprender con la Gestión Empresarial", ante la dificultad de encontrar textos que hablaran de empresa y de trabajo. Presentaron la propuesta a la Secretaría de Educación de Cundinamarca y obtuvieron su aval; se consolidaron como empresa y han trabajado con los módulos durante dos años como herramientas teóricas. También se los han entregado a otras instituciones.

El desarrollo de competencias laborales

Las competencias laborales generales que se desarrollan son gestión, liderazgo, creatividad, administración de empresa, producción y mercadeo de productos y/o servicios. Las competencias individuales son las específicas de la empresa que están desarrollando. Se basan en un estudio de mercado que incluye el análisis de la zona de ventas, diagnóstico, proyección, propuesta de mercado y ventas.

Luz Marina León, rectora del Colegio Departamental, argumenta que este desarrollo de competencias laborales da la oportunidad a las estudiantes de introducirse en el mundo productivo, ser autogestionarias, abrirse otros caminos y tener otra visión del trabajo.

"Algo fundamental dentro de las competencias es que además de aprender a aprender -en el que reciben las nociones que van a aplicar-, consideramos otros dos elementos: aprender a ser y aprender a hacer. En el primero llevan a la práctica los conocimientos teóricos y las observaciones de docentes y asesores, para que mejoren el trabajo de las empresas y hacerlas más competitivas. En el aprender a ser crecen como personas y adquieren valores que más adelante son indispensables en el desarrollo que tenemos como seres humanos. Esos valores harán de ellas líderes del municipio y del país", subraya el profesor Bejarano.

Las empresas

Rosas en miniatura de colores exóticos y diversos en una sola planta, café con sabor a canela y brandy, hojaldras, pulpa de fruta, arequipe, postres, paquetes turísticos por Fusagasugá y sus alrededores, jabones aromáticos, son apenas algunas de las muestras de las 99 microempresas que manejan las estudiantes.

Cindy Marentes, gerente general de Emprovincial, empresa encargada de la producción de injertos de minirosa y rosa y la comercialización de plantas, cuenta que con sus compañeras injertan, visitan diferentes viveros y averiguan precios. "Esta práctica es una manera de pensar en nuestro futuro, pues cuando salgamos de estudiar podemos dedicarnos a esto".

Angel José Mikán es el dueño del vivero donde trabajan las niñas y el padre de una de ellas. Decidió apoyarlas facilitándoles un terreno en el vivero porque pensó en el futuro de los productores de plantas ornamentales de Fusagasugá y Chinauta. "No hay quien colabore en el manejo de la administración, es lo más difícil para nosotros por la falta de preparación. Son muy poquitos los viveros que llevan la parte contable y de producción. La única alternativa, entonces, son nuestros hijos, que nos colaboren más adelante. Yo las asesoro en la parte de producción y ellas nos ayudan en la comercialización, que es lo que más necesitamos los productores de la zona", señala Mikán.

La experiencia ha sido exitosa porque ha acercado la institución educativa al mundo laboral, a través de su cercanía con la realidad y porque al estar certificada por el Sena, permite a sus estudiantes aprender a emprender a través de un programa reconocido como idóneo en la sociedad.

Este colegio, que se ha ubicado en la categoría Alto en las pruebas del Icfes, en sus dos jornadas, espera tener este año las primeras bachilleres técnicas certificadas por el Sena como gestoras de microempresas. A su vez, el Sena le dará al colegio el mismo papel de certificador, por el nivel alcanzado en el desarrollo del trabajo, con el fin de que vaya a otras instituciones del municipio y de la región a capacitar, asesorar y hacer seguimiento en gestión empresarial."

Tal como lo vemos, es una realidad innegable que debemos afrontar y que, está sustentada desde los entes gubernamentales, el sistema económico y los mismos sujetos, sin afirmar claro está que la educación ha perdido su objetivo de formación, es claro que la sociedad actual y los protocolos económicos que rigen nuestras actividades diarias, demandan una coherencia entre teoría y práctica, llevada a cabo desde las competencias como eje de la gestión en el mercado laboral.

¿Cómo se da en la empresa la formación por competencias? ¿Cómo puede mediarse este proceso formativo?

Un trabajo de intervención pedagógica a través de algunas competencias, evaluadas a través de actividades auténticas, debe tener claras las necesidades de la empresa, pero también la necesidad de la escuela en dotar al maestro de herramientas que le permitan llevar a cabo su práctica profesional, sin perder el sustrato pedagógico que debe orientar a la formación integral del sujeto. A continuación se busca ilustrar la necesidad de la empresa en la actualidad, con el fin de brindar un referente teórico donde la intervención sea pertinente y brinde resultados a lo largo de este trabajo de investigación.

El aprendizaje Organizacional en las Empresas.

En las empresas se conoce la gestión educativa al interior de sus procesos como Aprendizaje Organizacional, donde los empleados se capacitan para afrontar los nuevos retos del mercado, enfocados en implementar estrategias productivas que sean innovadoras y garanticen la continuidad del negocio, con una marca que se posicione como parte de la estructura mental de los consumidores. La fundación iberoamericana para la gestión de la calidad define el aprendizaje organizacional como “el proceso mediante el cual las entidades grandes, pequeños, públicas o privadas transforman información en conocimiento, lo difunden y explotan con el fin de incrementar su capacidad innovadora y competitiva”. Desde este punto de vista la formación se entiende como un proceso de mejoramiento continuo en las actividades propias de la empresa con el fin consolidar un negocio competitivo y consecuente con las necesidades de los clientes.

Blanco (2005) señala que “El Aprendizaje Organizacional (en lo adelante AO) constituye un proceso de interacción entre los 3 niveles organizacionales básicos (individuo, equipos y la entidad en su conjunto) que comprende la adquisición, difusión y utilización de conocimientos útiles para la organización, con una marcada intencionalidad hacia la mejora del desempeño en esos 3 niveles y un aumento de la capacidad de adaptabilidad y de alineación de la organización en función de sus metas.

El AO es un proceso estratégico por su significación, cuyos vínculos con los resultados de la gestión se abordan desde diferentes ángulos. Así, aparece entre las perspectivas de la gestión estratégica de la organización, configurada en el Cuadro de Mando Integral (Kaplan y Norton, 1992) en tanto expresión de relaciones causa efecto con el mejoramiento de los procesos internos, la orientación hacia el cliente y los resultados financieros.

Por otra parte, y utilizando la terminología clásica de la Dirección por Objetivos, integrada de hecho en lo teórico y lo práctico a los procesos estratégicos (CCED, MES, 2005) el AO se inscribe en las que se consideran (Blanco, 2006) áreas de resultados clave para cualquier tipo de organización:

- Personas: capacidad, rendimiento y compromiso de los integrantes de la organización
- Organización: las competencias distintivas, las capacidades existentes de aprender, de cambiar, de trabajar en equipos, la efectividad operacional.
- Clientes: la propuesta de valor ofrecido al cliente, su grado de retención y de satisfacción.
- Sociedad: aspectos medioambientales, sociopolíticos, comunitarios

Finanzas: reducción de costos y gastos, incremento de utilidades y de rendimientos sobre los recursos invertidos". (p. 3)

En este trabajo, se hace referencia al sector de la informática y las comunicaciones, donde adicional a lo que se expone anteriormente, Blanco (2005) afirma que "una organización que aprende, entonces, sería el reflejo de sistemas y prácticas de AO efectivas, soportadas por una infraestructura tecnológica y organizativa para la apropiación, intercambio y aplicación del conocimiento en sus diversas formas y orígenes. Corresponde a la gerencia como máxima responsable de facilitar este proceso, gestionar los valores y el clima organizacional adecuados para la búsqueda y ensayo de nuevos enfoques, la mejora de productos y procesos, la apertura al aprendizaje, el intercambio y la movilización del talento creativo presente en cualquier parte de la entidad y su estimulación acorde con sus contribuciones a los resultados tangibles y al incremento y valorización de los intangibles" (p.3).

La evaluación auténtica en la educación por competencias

De acuerdo con Lortie (1975), citado por Villalobos (2010) existen cinco criterios principales para utilizar actividades auténticas:

1. Involucrar a los estudiantes en la expresión (construcción) del significado y en la crítica de los resultados con el propósito de incrementar la comprensión.
2. Mantener la utilidad del lenguaje.
3. Buscar que los encuentros con el aprendizaje estén de acuerdo con los antecedentes, experiencias e intenciones de los estudiantes.
4. Reconocer el aspecto social del conocimiento manteniendo los encuentros de aprendizaje abiertos de manera que otros puedan hacer contribuciones.
5. Apoyar a los estudiantes para que ejerciten la autoridad y para que se responsabilicen por su propio aprendizaje (p.3).

Estos criterios sirven como base para la construcción de actividades auténticas que, a su vez, se reflejarán en los roles que los estudiantes jugarán en un futuro en contextos sociales específicos. En este mismo sentido, Savery y Duffy (1995) citados por Monereo (2008) dan una vuelta más de tuerca y definen la autenticidad de una tarea como la similitud, no solo en las condiciones de ejecución, sino especialmente entre las demandas cognitivas requeridas en la evaluación y las solicitadas en el contexto en el que esa tarea o problema suele producirse (Calfee, 1994). Por lo tanto cuanto más se confunda una tarea de evaluación con su homónima en un contexto de práctica social, más auténtica podremos considerarla. Demostrar que algo es auténtico, autenticarlo o refrendarlo, supone aportar pruebas de que eso pertenece al mismo sitio, funciona del mismo modo, obliga al mismo esfuerzo o tiene la misma importancia que el original.

Se trata entonces de definir un modelo de evaluación consecuente con la formación por competencias, donde el saber se adquiera en función de la práctica, siendo esta quien valida en última instancia la pertinencia de los conocimientos adquiridos.

En este mismo trabajo Wiggins (1990), esquematiza las principales discrepancias entre ambos enfoques.

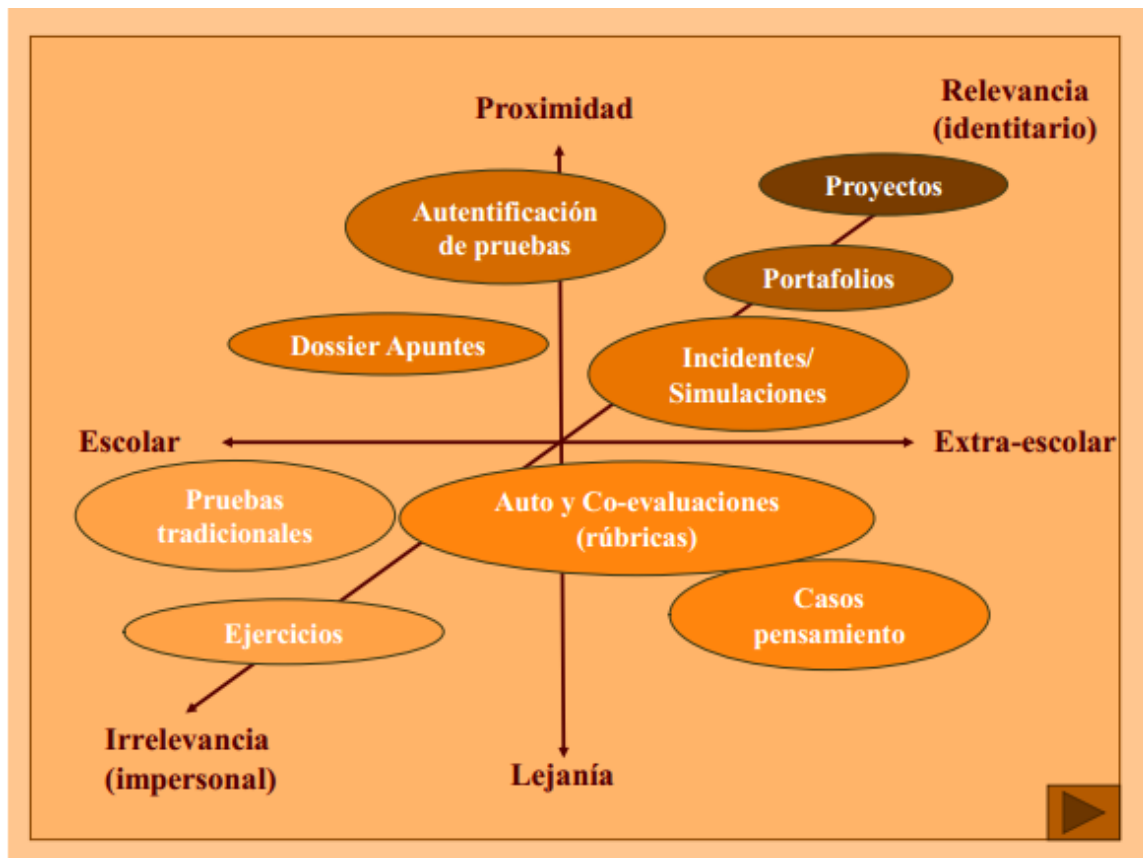
Evaluación Tradicional	Evaluación Auténtica
Para evaluar emplea ítems indirectos	Se examina directamente la ejecución del aprendiz en base a tareas relevantes
Revela solo si los estudiantes reconocen aquello que han aprendido en las aulas, fuera de ellas	Requiere que los estudiantes repliquen el saber adquirido a situaciones de la vida extraescolar
Las pruebas convencionales suelen ser de "lápiz y papel" y las preguntas a menudo suponen una única respuesta	Se evalúan a la vez un conjunto de competencias y contenidos necesarios para resolver aquella situación
Suelen tenerse en cuenta solo los resultados	Se requiere la justificación argumentada de las respuestas
La validez se determina mediante el apareamiento de ítems con el contenido del currículo	Se evalúa la capacidad de actuar en contextos sociales de manera idónea
Se evalúan elementos estáticos, y arbitrarios, que pueden resolverse casi siempre a través de la aplicación mecánica de principios y formulaciones.	Se proponen problemas mal estructurados, ambiguos, que reflejen la complejidad del mundo extraacadémico.

Tomado de: *La evaluación auténtica de competencias*⁷

De este contraste, se puede evidenciar las diferencias entre los dos tipos de evaluación, permitiendo así vincular actividades concretas a los planes de clase, que busquen resultados cualitativos partiendo del proceso que implica resolver problemas del mundo cotidiano. Desde esta relación - teoría y práctica, en función de problemas reales, nace una pertinencia para adquirir saberes específicos, que toman fuerza en competencias del sujeto, dotándolo de sentido para responder a los retos que surjan de cualquier actividad.

Métodos de evaluación auténtica. Tomando como ejes organizadores las dimensiones que hemos identificado y analizado en el apartado anterior, podríamos clasificar algunos instrumentos de evaluación según su grado de autenticidad. En la figura puede observarse esta clasificación que daría lugar a cuatro cuadrantes (Monereo 2008: 12).

7. Monereo Font, Carles. La evaluación auténtica de competencias. Conferencia Magistral. Universidad Autónoma de Barcelona. Pág. 3



Gráfica 4

Para entender este contexto, podemos mencionar retomando las explicaciones de Villalobos (2010) al indicar que “las actividades reales están abiertas a los intereses, las expectativas y las iniciativas que se originan tanto en las comunidades de aprendizaje como en las comunidades de la vida diaria. Igualmente importante es el hecho de que algunos estudiantes se retan a ellos mismos cuando aceptan y llevan a cabo actividades que están más allá de sus capacidades. Esto lo hacen con la finalidad de comprobar cuan competentes son. (p. 158).

Ahora bien, si el enfoque de este proyecto está por fuera de las fronteras de la escuela ¿Cómo trasladamos esta dinámica al contexto formativo de la empresa?

Actualmente existen planes de trabajo o currículos empresariales en los contextos no escolares donde se involucran estrategias de enseñanza diseñadas con fines organizacionales, sin embargo, como en todo proceso formativo, la evaluación juega un papel fundamental a la hora de medir a los sujetos que hacen parte de cualquier organización y por ende, el resultado de las pruebas que se realizan determinan la continuidad de un empleado en su cargo, no solo por causas de terminaciones de contrato, sino en aspectos más positivos como el seguimiento, la elaboración de planes de mejoramiento y la promoción a otros cargos. Es en este punto del proceso, donde la mediación pedagógica del maestro toma pertinencia, en primer lugar se hace una observación y posterior diagnóstico del contexto a intervenir, tomando como base la estructura del currículo ya existente y posteriormente se adecua a través de la propuesta que tiene como sustrato principal el trabajo por competencias específicas, que son acordes a la función técnica de la empresa, permitiendo así establecer relaciones más sólidas entre empleados y clientes.

Desde la relación de los diversos trabajos que se han traído a mención, la definición de los conceptos y la importancia de reconocer las competencias como una realidad del contexto educativo moderno, donde el mercado laboral ha construido espacios educativos para formar en función de sus necesidades, la labor como maestro y su dimensión social, pone en ejecución este trabajo de intervención, donde se vincula la responsabilidad que debe tener todo educador por el sujeto, al buscarlo en su centro de actividad laboral, a través de herramientas pedagógicas que pretenden brindar criterios de reflexión, incluso en la compleja dinámica empresarial, para que el empleado desarrolle competencias que vinculen su formación profesional a la de ser humano, estableciendo relaciones asertivas con el medio.

DISEÑO METODOLOGICO

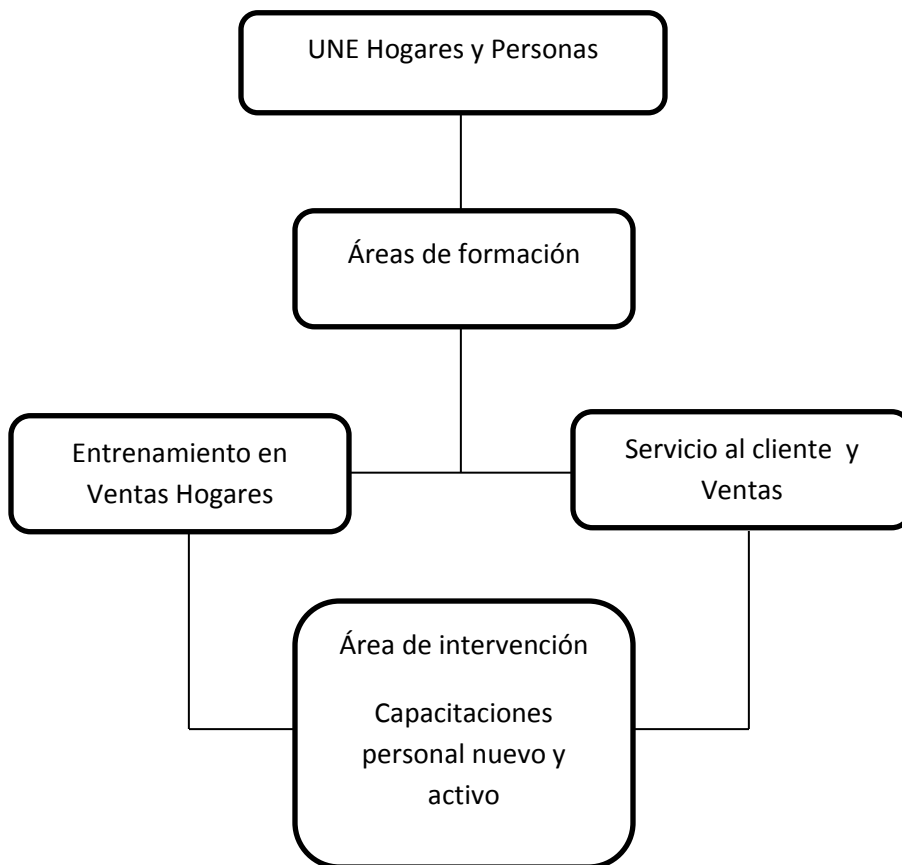
Tipo de investigación: investigación social cualitativa

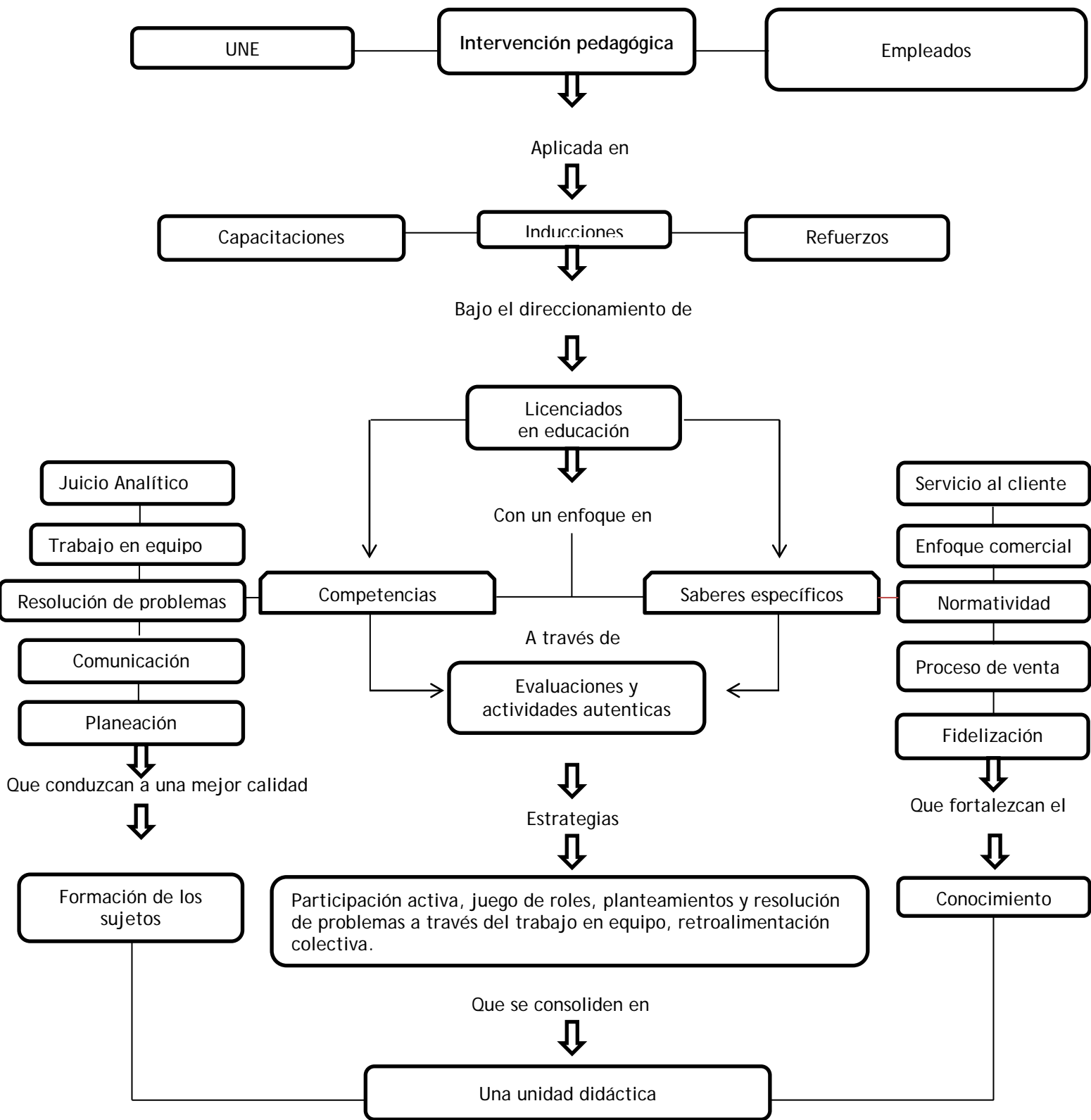
Sandoval (1996) señala que “los enfoques de corte cuantitativo están más por la explicación y la predicción de una realidad social vista desde una perspectiva externa considerada en sus aspectos más universales” (p. 11).

Desde este punto de partida y teniendo en cuenta que la investigación apunta a recopilar datos cualitativos como resultado de experiencias individuales y grupales, donde las competencias se desarrollan en función de actividades auténticas propias de la labor del sujeto en la empresa, el tipo de investigación brinda las herramientas y el enfoque necesario para desarrollar el trabajo de intervención.

Muestreo:

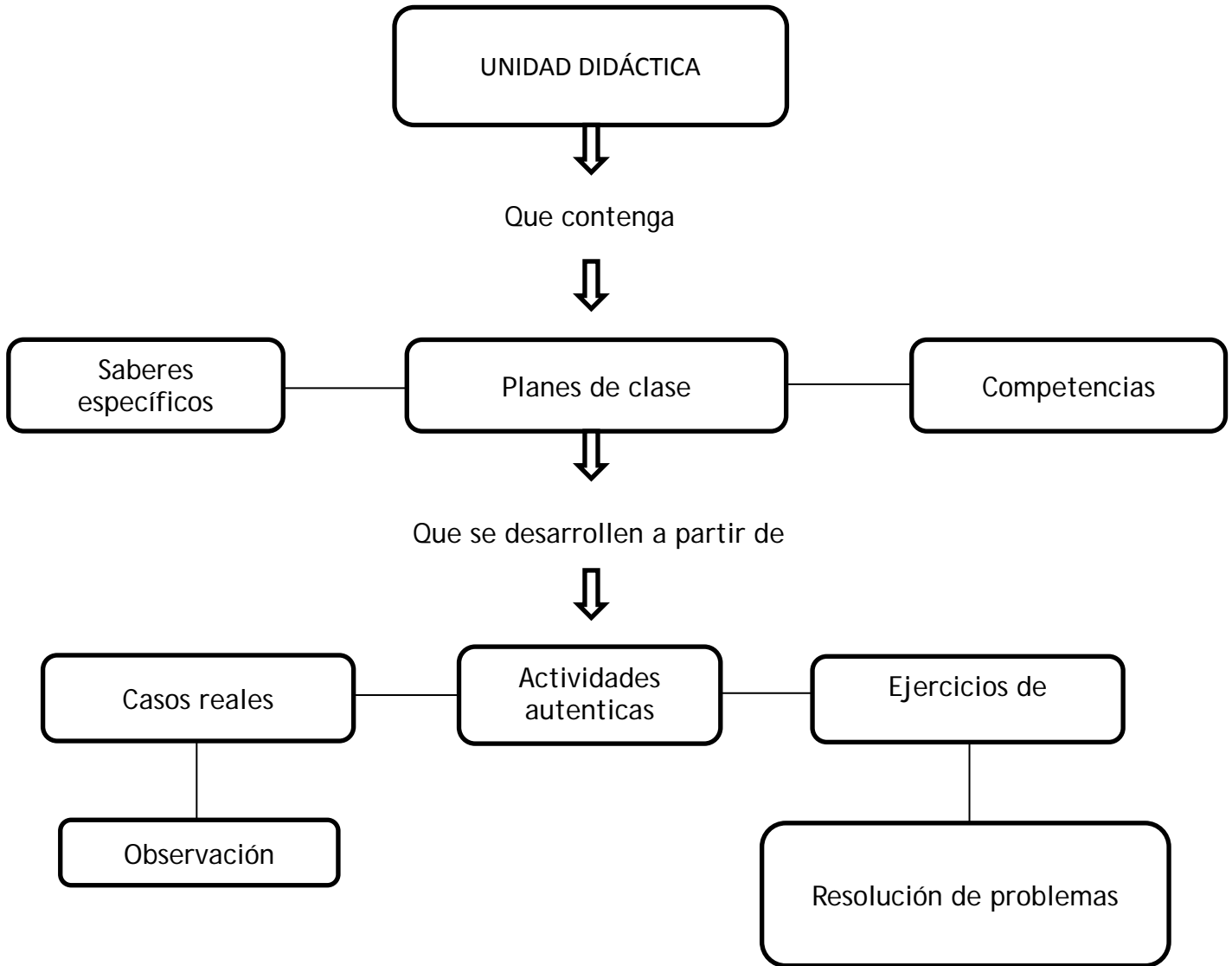
- Lugar de desarrollo del proyecto: E.I Antonio José Bernal - UNE EPM Telecomunicaciones
- Situación específica a observar e intervenir: evaluación y planes de trabajo de las capacitaciones.





Al final del proceso, la unidad didáctica será un insumo que permitirá coordinar los futuros programas de formación de la empresa.

Características de la unidad didáctica:



La unidad didáctica es el elemento de referencia para consolidar el proceso de formación a través de competencias y evaluadas por medio de actividades auténticas, propias de la operación de UNE, permitiendo así brindarle continuidad gracias a la pertinencia de su enfoque práctico.

Método de investigación: Etnográfico

Análisis de contenido de los planes de trabajo elaborados para las capacitaciones.

Con el fin de rediseñar los planes de capacitación que se utilizaban en la empresa se realizó un diagnóstico de estos y esto fue lo que se encontró:

1. Las capacitaciones se diseñaban a través de manuales de servicio al cliente.
2. No existía enfoque pedagógico, este se daba en función de quien diera la capacitación, claro está, sin ser consiente de los procesos cognitivos y creativos que deben desprenderse en un espacio formativo.
3. Las actividades que se realizaban solo evaluaban conocimiento de orden conceptual.
4. La evaluación era cuantitativa y solo medía la apropiación de la información técnica, omitiendo el valor de los aspectos procedimentales y actitudinales.
5. Las competencias trabajadas no eran consecuentes con los espacios y tiempos de ejecución de las actividades, por ende de los objetivos de las mismas.
6. En conclusión, el contenido específico que se abordaba en las capacitaciones tenía un enfoque de formación instrumental, no siendo acorde con la misión y la visión de la empresa, donde la relación con el cliente es indispensable para consolidar la calidad del servicio y promover la adquisición de estos en el dinámico y competitivo mundo de las telecomunicaciones.

¿Cómo fue el proceso para llegar a estas premisas?

1. Rastreo de actividades
2. Análisis de las jornadas de capacitación.
3. Socialización con el personal nuevo y antiguo de las estrategias implementadas en las diversas capacitaciones.
4. Lectura y análisis de los resultados de las evaluaciones.
5. Observaciones

- Debido a la naturaleza jurídica de la empresa, la información que se da en las capacitaciones es auditada y depurada de acuerdo a las políticas internas y al objetivo que debe tener cada contenido, es decir que todo está sujeto a una verificación y posterior aprobación antes de ser multiplicado.
- Las capacitaciones se dan diferentes grupos y cada uno de ellos está a cargo de un líder, por lo cual en función de su percepción y criterio, se cambian las formas de evaluar, incluso al facilitador que está a cargo.
- Se realizan talleres mensuales que evalúan la información comercial y las ofertas de los productos de UNE.
- Para tal fin existe una plataforma que evalúa de forma individual con los datos de usuario de cada asesor y supervisor.
- Las notas se dan de 0 a 10 siendo 7, 6 la nota requerida para la aprobación.
- Aquellos que reprueban son evaluados nuevamente con el fin de reforzar las falencias.
- Quienes presenten bajos resultados en el promedio de los últimos tres meses son retirados de la empresa.

Construcción de una unidad didáctica.

Para el diseño de la Unidad Didáctica se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

1. Lugar y público objetivo
2. Situación a intervenir
3. Enfoque pedagógico de las capacitaciones
4. Tiempo y recursos asignados para en las capacitaciones

Como resultado a continuación se presenta el esquema general de la Unidad Didáctica:

PLAN DE FORMACIÓN

ÁREAS INVOLUCRADAS:	TIEMPO ESTIMADO PARA SU EJECUCIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> - ENTRENAMIENTO EN VENTAS HOGARES - FUERZA DE VENTAS PRESENCIAL 	4 DÍAS

OBJETIVOS

- Capacitar al personal de la fuerza de ventas presencial, a través de un proceso de formación integral, donde el perfil del asesor está dirigido hacia el cumplimiento de metas establecidas en el presupuesto de ventas de la organización y al fortalecimiento continuo de las relaciones con el usuario, logrando una fidelización permanente del mismo.

CONTENIDOS

CONCEPTUALES	PROCEDIMENTALES	ACTITUDINALES
<ul style="list-style-type: none"> - UNE ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? - Fundamentos de Telefonía - Fundamentos de Televisión - Fundamentos de Banda Ancha - Fundamentos de servicios Móviles - Telefonía Convencional - Telefonía IP - Larga Distancia - Internet Conmutado - Internet Banda Ancha (BA X Consumo – BA 8D) - Internet Móvil - 4G LTE - Televisión Convencional - Televisión Digital HFC - TV HD HFC- TV HD IPTV (ADSL) - Televisión Digital Interactiva - Paquetes de Canales Premium - UNEMAS 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación y descripción de las características y funciones básicas de cada uno de los servicios y productos del portafolio hogares UNE. - Planificación de estrategias de venta enfocadas en el cumplimiento de la meta asignada. - Conocimiento de los requisitos de crédito y cartera, y de la resolución 3066 en todo lo que compete a los servicios que hacen parte del portafolio hogares UNE: cláusulas de permanencia, términos y condiciones, políticas y reglas de negocio de cada una de las ofertas vigentes. - Manejo de los procedimientos para la adquisición y modificación de los productos y servicios, tales como: ingreso de pedidos de servicios nuevos, agendamiento, cambios de plan, cambios de suscriptor, traslados externos, movimientos internos, conexiones de servicios y/o extensiones, servicios adicionales, entre otros. - Registro y documentación de los pedidos bajo un seguimiento continuo, en función de ventas e instalaciones efectivas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque comercial: búsqueda permanente de nuevos usuarios y mercados. - Habilidades de comunicación: dirigidas a una generar empatía a con los usuarios para establecer vínculos que conduzcan a ventas efectivas. - Asesoría objetiva y responsable: basada en las necesidades reales de los usuarios. - Cooperación, comunicación e intercambio abierto de ideas enfocadas en el diseño creativo de nuevas estrategias y TIPS comerciales. - Calidad y servicio: Atención personalizada, a través de una relación cálida y cercana con los usuarios. - Sentido de pertenencia: apropiación de la misión y los valores de la organización orientados al cumplimiento de objetivos y a la consolidación de los equipos de trabajo.

METODOLOGÍA	MEDIOS EDUCATIVOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS
<p>MODELO DE CAPACITACIÓN: El modelo de enseñanza directa: utilizado en espacios formativos dirigidos a la adquisición de habilidades y saberes específicos, al cumplimiento de metas y la resolución de problemas, lo cual es pertinente con el perfil comercial al que deben ajustarse los asistentes.</p> <p>Las sesiones se estructuran de la siguiente manera:</p> <p>-Introducción: En esta fase se expone la estructura de contenidos y la metodología que se implementará, los acuerdos de convivencia en el aula y los resultados esperados del proceso de inducción y/o capacitación.</p> <p>-Presentación: Esta fase está compuesta por la cátedra específica de los saberes específicos y la respectiva retroalimentación y socialización de los mismos (<i>se explican los temas y se aclaran dudas particulares y grupales</i>).</p> <p>-Convergencia: Una vez concluida la fase anterior, se realizan ejercicios y actividades individuales y grupales que permitan hacer una medición parcial del proceso de formación.</p> <p>-Etapa de cierre: Se ejecutan planes de acción con el fin de retroalimentar las falencias de aprendizaje que se identifiquen en la fase de convergencia.</p> <p>-Aplicación: Se realiza una evaluación basada en el ejercicio comercial, que permita medir el grado de apropiación de los contenidos abordados.</p> <p>ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS: el estudio de caso en la que se pretende que los asistentes exploren, describan, expliquen y/o transformen.</p> <p>-Técnicas:</p> <p>1. Clínica de ventas: El objetivo es fortalecer las habilidades comerciales de los asesores, a través de simulacros o juegos de roles, con el fin de afianzar sus conocimientos y prepararlo para futuras eventualidades.</p> <p>-Procedimientos:</p> <p>2. Analizar una venta exitosa (<i>grabación de llamada</i>).</p> <p>- Realizar ficha de identificación y descripción de todo el proceso de venta.</p> <p>Actividades: Elaboración de un fichero con los conceptos más relevantes de los procesos de venta y posventa.</p> <p>Cliente por un día: Asesores y supervisores realizan consultas a la diferentes líneas de atención de UNE, donde deben identificar aspectos a mejorar y contar su experiencia con el grupo.</p> <p>Jefe por un día: Los asesores se convierten en líderes de equipo y deben lograr que un cliente tenga una experiencia memorable, donde se evidencie la gestión de mejoramiento en la atención y el servicio.</p> <p>Asesor por un día: Los supervisores se dan a la tarea de atender a clientes, poniéndose en lugar de asesor, entendiendo la dinámica de su trabajo y las dificultades que afrontan en el día a día.</p>	<p>-Manual de materiales lúdicos. (Puzzles, rompecabezas, loterías, concéntrese, crucigramas, Talleres con ejercicios de aplicación)</p> <p>-Videos y tráilers</p> <p>-Fichas de contenidos y su relación con la asesoría comercial.</p> <p>-Internet</p> <p>-Video Beam</p> <p>-Herramientas ofimáticas</p> <p>-Manuales de servicios</p> <p>-Instructivos</p>

PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>Evaluación diagnóstica Sondeo del manejo de los conceptos y contenidos del portafolio hogares. Ejercicio individual que permita medir el grado de apropiación de los saberes específicos de cada servicio y/o producto.</p> <p>Evaluación de proceso Seguimiento (participación, disciplina, ejercicios individuales y grupales) Taller dirigido a medir y tabular el manejo de los procedimientos que deben hacer parte de la gestión comercial.</p> <p>Evaluación final Examen que incorpore los conceptos y procedimientos fundamentales en la gestión comercial: contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.</p>	<p>-Coherencia de la información, conocimiento del uso del servicio, sus características, beneficios y tarifas.</p> <p>-Participación activa de los asesores y argumentos que sustenten su desempeño comercial.</p> <p>-Elaboración del examen con buen análisis, coherencia y pertinencia.</p> <p>-Participación en las diversas actividades.</p>

La unidad didáctica está diseñada para la ejecución de 4 sesiones, y cada una de ella se organizará a través del respectivo plan de clase, siguiendo las pautas del siguiente formato:

1. Identificación de la clase		
Sesión N°:	Grado:	Fecha:
2. Plan de trabajo para la clase		
<ul style="list-style-type: none"> Tipo de relación: 		
Estándar o indicador de desempeño sobre el cual se trabaja en la clase:		
<ul style="list-style-type: none"> Pregunta problematizadora: 		
¿		
<ul style="list-style-type: none"> Ámbito o ámbitos conceptuales a abordar durante la clase: 	<ul style="list-style-type: none"> Contenido a trabajar: 	
<ul style="list-style-type: none"> Proceso didáctico (Programación de las estrategias de enseñanza y de evaluación a implementar durante la clase). Aquí es fundamental tener en cuenta actividades de iniciación, desarrollo y conclusión o cierre de la clase. 		
<ul style="list-style-type: none"> Recursos y medios didácticos a emplear 		
<ul style="list-style-type: none"> Compromisos académicos asignados a los estudiantes para la próxima clase 		

Desarrollo de las actividades y de las competencias:

Sesión 1:

Trabajo en equipo

Sesión 2

Resolución de problemas

Sesión 3

Juicio analítico

Sesión 4

Comunicación asertiva

Planeación estratégica

Evaluación: Se diseñan un conjunto de actividades basada en problemas reales de los clientes y dirigidas a favorecer la apropiación de la competencia abordada durante la sesión, aquí los asistentes, por medio de un ejercicio de aplicación, buscarán una solución efectiva que evidencie su formación por competencias.

Socialización: Los resultados se evalúan con el fin de retroalimentar al grupo en las falencias detectadas a nivel comercial (asesoría y calidad de la información), posteriormente, se procede con la elaboración de planes de acción que permitan el mejoramiento continuo y el acompañamiento de los asesores.

Incentivos: Los asesores reciben beneficios de acuerdo a los resultados obtenidos.

Análisis e interpretación de los datos

Resultados de algunas actividades

INTERCAMBIOS DE ROLES

Asesor por un día (1 experiencia seleccionada de muestra)

En esta actividad los supervisores desempeñan las actividades de los asesores por un día con el fin de ponerse en el lugar del otro, fortalecer su criterio ante la toma de decisiones, y ser asertivo a la hora de solucionar los inconvenientes con el personal a cargo.

De la actividad se hace una socialización en función de la siguiente pregunta.

¿Cómo se sintió al desempeñar las funciones de las personas a su cargo?

- Sentí que puedo ser injusto como jefe.
- Que debo brindar mejores herramientas para desempeñar las funciones.
- Que debo dar instrucciones claras y asertivas.
- Que debo comprender que trabajo con personas y cada una de ellas es diferente, por ende debo buscar diversas formas de afrontar los problemas.

¿Cómo se sintió al hacer parte de un equipo de trabajo en igualdad de condiciones?

- Como jefe debemos trabajar en equipo con las personas a cargo, no bajo imposiciones, ni órdenes irracionales, sino como líderes que más que subordinados ven compañeros.

¿Encontró alguna dificultad con su grupo de compañeros? ¿Cómo la solucionaron?

- Encontramos a un cliente con problemas de factura y de calidad del servicio, pero nadie tenía el dispositivo para validar las tarifas actualizadas, por lo que entre todos, decidimos que la mejor solución era llamar a un compañero de otra área para verificar si nos podía ayudar y efectivamente lo encontramos, sin embargo debido a la distancia alguien debió traer al compañero, brindamos la asesoría y gestionamos una gestión para reparar el daño, éramos tres compañeros y entre todos buscamos una solución.

¿Cree que el trabajo en equipo les ayudó a encontrar la solución?

- Efectivamente, además buscamos una estrategia práctica y sencilla para solucionar el inconveniente al cliente.

Se incluyeron evaluaciones cualitativas a los asesores:

1. De las siguientes opciones, cuales considera es la más adecuada a la hora de solucionar un inconveniente al usuario.
 - A. Brindarle la línea de atención al cliente.
 - B. Validar el inconveniente, con escucha activa, con el fin de buscar una solución rápida y efectiva.
 - C. Dirigirse donde su supervisor.
 - D. Indicarle que seguramente en cualquier momento se solucionará.

2. ¿Qué es más importante: precio o calidad?
 - A. La combinación de ambos aspectos enfocados en brindar un buen servicio.
 - B. El precio.
 - C. La calidad
 - D. La calidad no importa si el servicio es barato

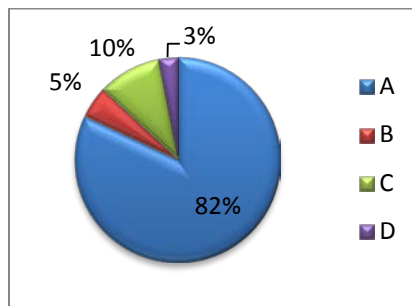
3. Antes de tomar una decisión debo:
 - A. Considerar las posibles consecuencias.
 - B. Pedir una opinión adicional que sea imparcial y mejore mi juicio.
 - C. Tomarla en el momento oportuno.
 - D. Todas las anteriores.

4. Antes de enfrentar un problema debo:
 - A. Pedir ayuda.
 - B. Buscar el origen y sus posibles soluciones.
 - C. Delegarlo a alguien más capacitado.
 - D. Ninguna de las anteriores.

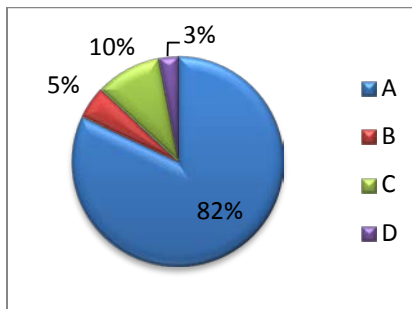
RESULTADOS CUANTITATIVOS

De 100 asesores evaluados, están fueron las respuestas:

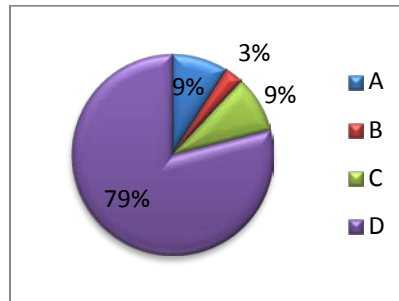
RESPUESTA PREGUNTA 1	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
A	3	3%
B	67	67%
C	22	22%
D	8	8%



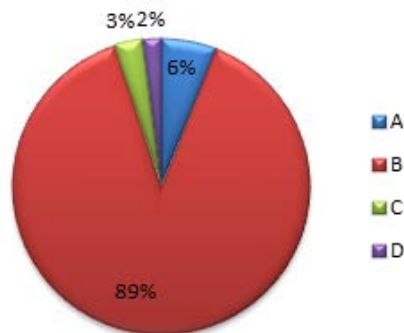
RESPUESTA PREGUNTA 2	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
A	82	82%
B	5	5%
C	10	10%
D	3	3%



RESPUESTA PREGUNTA 3	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
A	9	9%
B	3	3%
C	9	9%
D	79	79%



RESPUESTA PREGUNTA 4	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
A	6	6%
B	89	89%
C	3	3%
D	2	2%





Los resultados son de pruebas que no existían en el plan de formación de la empresa, debido a que las evaluaciones anteriores se basaban en resultados cuantitativos de los saberes específicos en cada cargo, estas pruebas se hicieron y se siguen haciendo con el aval de los jefes de los procesos, donde se busca encontrar hallazgos positivos del nuevo esquema de formación que se implementó, donde los asesores vinculan sus experiencias a la de los usuarios, encontrando problemas reales, buscando soluciones, en función de mejorar la atención y la calidad del servicio. Adicionalmente, los asesores son más asertivos en la interacción con los clientes, se preocupan por su percepción del servicios, solicitan sugerencias, planean estrategias de mejora, buscan coequiperos para gestionar las dificultades, utilizan un lenguaje adecuado y cálido con los compañeros, y antes de tomar decisiones que afecten el área al que pertenecen, realizan consensos, donde la comunicación forma parte activa a la hora de tomar decisiones. Respecto a la unidad didáctica, actualmente hace parte integral del proceso de inducción de la fuerza de ventas presencial de UNE, dando resultados en ámbitos cuantitativos y cualitativos satisfactoriamente hasta la fecha, donde ahora hacen parte profesionales de la educación, como licenciados en Ciencias Sociales para citar mi caso y Licenciados en Filosofía de la Universidad de Antioquia, espacio antes restringido para este tipo de perfil académico.

Después de seis meses de aplicar la unidad didáctica en los procesos de formación de la empresa, se ha dado un aumento en el grado de satisfacción de los clientes atendidos por lo grupos capacitados bajo el nuevo esquema, a continuación se exponen los indicadores de la encuesta de satisfacción realizados a los clientes a través de la línea de atención al cliente:

GRADO DE SATISFACCIÓN	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
CLIENTE SATISFECHO	1017	95,2%
CLIENTE INSATISFECHO	51	4,8%
Total general	1068	

¿Cómo fue la amabilidad y el respeto con que lo trataron nuestros empleados?

BUENO	270	25,2%
EXCELENTE	794	74,2%
MALO	1	0,1%
REGULAR	5	0,5%
Total general	1070	

Anteriormente los índices de satisfacción no superaban un 60% en relación a 1500 clientes encuestados, viéndose una mejora notoria en la atención brindada por el personal capacitado.

ANEXO

Debido a la demanda actual de profesionales de la educación por parte de las empresas, especialmente en el campo social, nace la necesidad de vincular los saberes específicos de las Ciencias Sociales con la pedagogía en función de este nuevo reto; cabe aclarar que la escuela siempre será el lugar ideal del maestro, por no se puede limitar a un espacio físico la labor docente, se debe mirar a la escuela como un proceso continuo de formación para la vida, donde además de ser ciudadanos, se requiere fortalecer competencias que permitan sortear las dificultades y desarrollar las actividades del día a día con criterio y responsabilidad.

Las Ciencias Sociales permiten abordar con pertinencia e imparcialidad temas del orden social, político, económico y cultural, desde este punto de vista, los licenciados en educación son profesionales que articulan el saber específico con el saber pedagógico, ambos dirigidos al cumplimiento de objetivos y al desarrollo de proyectos que responden a las demandas de la sociedad actual, aspecto que es reconocido y valorado no solo en la academia, por ende se hace necesario preguntarnos cómo podemos responder desde la formación en la universidad a esta nueva realidad para los maestros, cómo la facultad de educación de la universidad de Antioquia puede reestructurar su pensum de tal forma que incorpore diversas formas de aplicar los saberes de la licenciatura y además, cómo podemos incursionar en otros contextos sin desvirtuar la labor que con tanta dedicación y compromiso llevan a cabo otros maestros en la escuela, donde ésta es y seguirá siendo el epicentro de la experiencia significativa de su trabajo.

Estos interrogantes quedan abiertos y a su vez nos invitan a resolver una gran pregunta, ¿cómo debemos ser críticos y reflexivos, conservando una postura consecuente a la dinámica social que está en evolución permanente?

“El arte supremo del maestro consiste en despertar el goce de la expresión creativa y del conocimiento.”

Albert Einstein

BIBLIOGRAFÍA

1. Adecco Profesional (2009). *Las competencias desde la perspectiva de la empresa*. Barcelona.
2. Braslavsky, c.; Acosta, F. y Jabif, L. (2004). *Directores en Acción - Módulos de formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza*. Buenos Aires: IPE/UNESCO Buenos Aires.
3. Giroux, H (1992). *Teoría y Resistencia en Educación. Una pedagogía para la oposición*. Siglo XXI Editores.
4. Bustamante Zamudio, G (2001). "Competencias y evaluación masiva en Colombia". Colombia Evaluación escolar y educativa en Colombia. (pp.123 - 162). Socolpe.
5. Maclaren, P (1997). *Pedagogía crítica y cultura depredadora*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós..
6. Ministerio de Educación Nacional MEN (2012). *Fomento a la educación técnica y tecnológica*. Disponible en: http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=DGTHZNNyB_g
7. Ministerio de Educación Nacional MEN (2004). *Estándares básicos de competencias en Ciencias Naturales y Ciencias Sociales* [en línea]. [fecha de consulta: 16 de mayo de 2012]. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81033_archivo_pdf.pdf
8. Ministerio de Educación Nacional (2004). *Estándares Básicos de Competencias en Ciencias Sociales y Ciencias Naturales*. La Formación en Ciencias ¡El desafío!.
9. Monereo C (2008). *La Evaluación Auténtica de Competencias: Posibles Estrategias*. IV Congreso Regional de Educación Competencias Básicas y Práctica Educativa. Cantabria España.
Disponible en Internet: <http://www.youtube.com/watch?v=nTGFI8K21CI>

10. Monereo C (2009). *La autenticidad de la evaluación* [en línea]. [fecha de consulta: 16 de mayo de 2012]. Disponible en: <http://www.edebeinforma.com/wp-content/docs/DC-01-13-La-autenticidad-de-la-evaluacion.pdf>
11. Monereo C (2008). *La evaluación atenta de competencias. Conferencia Magistral*. Universidad Autónoma de Barcelona. Pág. 3
12. Moreno García M (2009). *La empresa: un reto para los profesionales de la pedagogía. Universidad de Sevilla* [en línea]. Disponible en: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/20/art_16.pdf
13. Moreno Olivos, T (2010). *Reseña de "Educar por competencias, ¿qué hay de nuevo?" de J. Gimeno Sacristán (comp.)*. Revista Mexicana de Investigación Educativa [en línea] 2010, vol. 15 [citado 2012-03-19]. Disponible en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14012513017>. ISSN 1405-6666.
14. Perrenoud P (1999). *Construir competencias: todo un programa*. Entrevista con Philippe Perrenoud. Observaciones recogidas por Luce Brossard. Vida pedagógica 112, septiembre-octubre 1999. Traducción: Luis González Martínez.
15. Sacristán G (2010). *"Educar por competencias"*. En: Congreso de docencia universitaria, (España 2010) disponible en: http://www.youtube.com/watch?v=jmKEcE2VpXs&playnext=1&list=PLECB51315A306697D&feature=results_main
16. Sacristán G (2008). *Educar por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (pp. 15-58) Madrid: Morata,
17. Villa Sánchez A - Poblete Ruíz, M (2011). *Assessment of generic competencies: principles, oportunities and limitations*. Bordón. Revista de pedagogía, ISSN 0210-5934, Vol. 63, Nº 1, 2011 (Ejemplar dedicado a: Educación y competencias), págs. 147-170 (en línea). Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3601062>
18. Villalobos J (2010). *La implementación de actividades auténticas y la construcción de comunidades de aprendizaje en la educación integral*. Universidad de los Andes (en línea). Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/27525/1/implementacion.pdf>