

LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que las competencias se han convertido en el principal motor e impulsor del bienestar individual y del éxito económico del siglo XXI. Sostiene que sin una adecuada inversión en materia de formación y competencias, los individuos se ven abocados a la marginación social, el progreso tecnológico no se traduce en crecimiento y los países no pueden competir con otras economías mundiales cada vez más basadas en el conocimiento.

Por ello, afirma que es fundamental contar con las competencias necesarias que nos permitan afrontar tanto los retos presentes como futuros. La mejora de las competencias es una importante herramienta para el crecimiento económico, el empleo, la productividad y la mejora de las condiciones de vida. El fomento de competencias mejores y más equitativas asienta también los cimientos sobre los que se sustenta la construcción de una sociedad más saludable, más equitativa y más cohesionada.

En tal sentido, define las competencias como el conjunto de conocimientos, capacidades y atributos que toda persona puede adquirir y le permiten desempeñar de forma adecuada y consistente una determinada actividad o tarea, susceptibles de desarrollarse y ampliarse ulteriormente a través del aprendizaje¹.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las competencias de empleabilidad se construyen sobre aquellas competencias que se desarrollan mediante la educación básica y a su vez las fortalecen. También son parte de esta base las competencias técnicas que se requieren para ciertas ocupaciones específicas o para desempeñar tareas o funciones especiales y las cualidades profesionales o personales como la honestidad, la confiabilidad, la puntualidad y la lealtad. También señala que las competencias se han vuelto cada vez más importantes en la economía globalizada. Si bien es cierto que las competencias profesionales y técnicas son esenciales, los empleadores están buscando aspirantes que cuenten con algo más.

Entonces, se hace necesario replantear la visión de la formación técnica profesional, ir más allá de una mera visión pragmática, donde se pone sólo el énfasis en el desarrollo de competencias técnicas hacia una formación por competencias que asegure una formación integral de las personas; es decir que esté centrando en la mirada humana a la educación y la gestión del talento humano, sin desconocer la importancia del mundo productivo empresarial.

Esto implica, entre otras acciones, movilizar la participación activa y comprometida de los sectores productivos (empresarios y trabajadores) tanto en la definición como en la actualización de las competencias requeridas para cada carrera profesional, de manera tal que sirvan como un instrumento activo en las políticas de educación y empleo. De este modo, se pondrá contar con un currículo flexible, donde se puedan realizar ajustes permanentes, de manera tal, que los profesionales egresados puedan demostrar un desempeño profesional eficiente, equilibrio ante los cambios constantes y capacidad de inserción laboral y ciudadana en contextos diversos, porque sabemos que cambiará varias veces de empleo durante su etapa laboral activa. Por lo tanto, la versatilidad, flexibilidad mental, la capacidad para

¹ Fuente: OCDE (2012b), Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: Un enfoque estratégico de la política de competencias, disponible en la página web <http://dx.doi.org/10.1787/9786070118265-es>

adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre, son entre otras más, las nuevas habilidades mentales que requerirán los profesionales del futuro y en las que debemos centrar su formación en estos tiempos.

Por ello, el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica (DCBN), es un instrumento clave que permite concretar y operativizar lo antes señalado. Está orientado por los requerimientos laborales, su organización curricular es flexible y modular, promueve el aprendizaje permanente e integral. Tiene tres componentes que se complementan entre sí, competencias específicas (técnicas), las competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situación real de trabajo.

En el presente documento se brindan los lineamientos para el desarrollo de las competencias para la empleabilidad en el proceso de formación.

1. Definición

Las competencias para la empleabilidad son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales². En el ámbito laboral facilita la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Estas competencias se refieren, entre otras, a expresarse y comunicarse de manera eficaz, trabajar colaborativamente en equipo, así como trabajar en situaciones cambiantes y retadoras, siendo capaz de comprender e interactuar en el medio en el que se desenvuelve, resolver rápidamente situaciones problemáticas de índole académico y de la vida cotidiana, direccionar la actitud al logro de objetivos superando las dificultades que se presenten, tomar decisiones con responsabilidad ética y ciudadana, evaluar implicancias e impactos de su acción, emprendimiento, manejo de las TIC.

2. Finalidad

El desarrollo de las competencias para la empleabilidad tienen los siguientes fines:

- Promover una formación integral de las personas, favoreciendo su realización personal y profesional plena, así como el ejercicio de su ciudadanía.
- Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción y desarrollo laboral y social mediante competencias clave que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y que les permitan permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, posibilitando su trayectoria laboral.
- Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a emprender;
- Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo y en el desenvolvimiento ciudadano y para que valoren sus habilidades y saberes;
- Estimular y fortalecer la capacidad de cada persona para definir y gestionar su propia trayectoria de vida y profesional, lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que ambos se desenvuelven.

² Definición establecida en el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica.

3. Consideraciones para definir las competencias para la empleabilidad

Se sugiere tener en cuenta las siguientes recomendaciones para la formulación de las competencias para la empleabilidad:

- a) El número mínimo de créditos para el componente de competencias para la empleabilidad. El Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica, establece que los Institutos deben contemplar en sus planes de estudio, módulos que integren competencias específicas (técnicas), competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situación real de trabajo. Asimismo, define un número de créditos por cada componente y asigna al componente de competencias para la empleabilidad 13 créditos para el nivel formativo técnico y 19 créditos para el nivel formativo profesional técnico.
- b) Las competencias para la empleabilidad deben guardar coherencia con el modelo educativo³ del instituto. El modelo educativo establece las características profesionales que debe tener el egresado del instituto considerando la vocación productiva de la región, las demandas del entorno productivo y las características, necesidades y expectativas de los estudiantes. Es decir, se requiere definir el perfil del egresado que deben lograr todos los estudiantes independientemente del programa de estudios que cursen. Por ejemplo:
 - Si un IEST tiene un modelo educativo que busca promover el desarrollo de capacidades de emprendedurismo y liderazgo con la finalidad que sus estudiantes no sólo se inserten en empleo dependiente sino que sean capaces de generar su propio empleo, entonces, el instituto deberá incluir como emprendimiento y el liderazgo.
- c) Las demandas propias de los programas de estudios y que determinan la inclusión de ciertas competencias para la empleabilidad a fin de favorecer a una formación integral del estudiante. Por ejemplo:
 - Un instituto cuenta con programas de estudios vinculados a la producción agrícola y agropecuaria en respuesta a las actividades económicas de su región. Se requiere que sus futuros egresados desarrollen buenas prácticas agrícolas e incorporen en su quehacer las normas de cuidado del medio ambiente, por lo tanto, el instituto deberá incluir como parte de las competencias para la empleabilidad el cuidado del medio ambiente y promover el desarrollo sostenible.

³ Los modelos educativos contienen el diseño, estructura y componentes esenciales de un proceso formativo y que sirve de guía para la acción. Contienen una serie de principios y conceptos que estructuran el proceso educativo y, de esta manera, buscan impactar positivamente a la sociedad, estableciendo una relación de reciprocidad: el modelo educativo influye en la sociedad y, los valores y tendencias de ésta, determinan el modelo. Esta reciprocidad hace que los modelos tiendan a ser estables en el tiempo, pero que, igualmente, se vayan ajustando de acuerdo a los cambios que suceden en la vida social.

Todas las instituciones que forman responden a un modelo educativo propio que se explicita en un documento formal y determina sus características institucionales. Este modelo orienta, define y ordena las teorías, prácticas pedagógicas y el conjunto de técnicas que buscan el desarrollo de los estudiantes dentro de un contexto específico de formación, haciendo operativos y concretos los principios filosóficos del Proyecto Educativo y ajustando los procesos administrativos a la naturaleza esencialmente educativa del quehacer institucional. Es decir, el modelo educativo se traduce, de manera concreta, en el proceso pedagógico.

Esta organización permite que todos los elementos del programa de estudios, metodología, competencias de los perfiles, evaluaciones, entre otros, tengan sentido y constituyan un proyecto coherente en el logro de sus objetivos.

- En las carreras vinculadas al turismo, se requiere que el estudiante domine un idioma extranjero mínimamente para optimizar su desempeño, entonces se incluirá la competencia referida al manejo del idioma inglés, uno porque es considerado el idioma universal y porque además existe una política pública intersectorial que promueve el aprendizaje y uso de este idioma.
- d) Las características de los estudiantes que son admitidos a cursar estudios en el instituto. Se requiere conocer las características particulares de los estudiantes que ingresan: ¿Qué competencias tienen logradas y qué competencias deben lograr?, ¿Qué competencias básicas son requisito para el aprendizaje de determinadas competencias específicas?. Así tenemos, por ejemplo, que los programas de estudios asociados a la electricidad o electrónica, requiere conocimientos básicos de física; o programas de estudios de diseño gráfico o de interiores, demandan aprendizajes asociados a la geometría.

En ese sentido, las competencias para la empleabilidad pueden incorporar competencias básicas que los estudiantes requieren fortalecer, así como, aquellas competencias genéricas necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos, vinculadas con características personales y sociales de la persona. En el ámbito laboral facilitan la inserción, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Finalmente, las competencias para la empleabilidad permiten incorporar en el currículo aquellas competencias que respondan a las necesidades «estratégicas» de cada sector productivo y de cada programa de estudios, así como, al perfil de egreso que busca el instituto, teniendo en cuenta su entorno tecnológico, organizativo, cultural y social, entre otras características.

4. Propuesta de Competencias para la empleabilidad

La UNESCO, señala que los empleadores quieren tener garantías de que los jóvenes que solicitan empleos tienen por lo menos sólidas competencias básicas y pueden hacer uso de sus conocimientos para resolver problemas, trabajar en equipo, tomar la iniciativa y comunicarse con los miembros del equipo, en vez de limitarse a seguir rutinas establecidas. Frente a este pedido, debemos agregar aquellas otras competencias para la empleabilidad relacionadas con el comportamiento ético y el respeto al medio ambiente, por todas las situaciones de corrupción vividas en el país en las últimas décadas, así como las acciones que permitan un compromiso responsable con el cuidado y preservación de nuestro planeta. Definitivamente la institución puede incluir también otras competencias que serán de utilidad, si estas responden al modelo educativo de la institución.

A continuación se presentan algunos ejemplos de competencias para la empleabilidad, a partir de las cuales se han inferido la(s) capacidad(es) a desarrollar así como sus indicadores de logro.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

<p>Competencia: Solucionar problemas en un contexto determinado, analizando e identificando los elementos que forman parte de él, generando alternativas y eligiendo la más apropiada.</p> <p>Analizar e identificar los elementos que forman parte de un problema, generando alternativas y eligiendo la más apropiada para darle solución en un contexto determinado.</p>	
Capacidad	Indicadores
Identificar problemas y analizar sus posibles causas en un contexto determinado.	<ul style="list-style-type: none"> Define un problema con precisión y claridad, identificando sus posibles causas, Considera el contexto en el que se presenta el problema.
Analizar información para solucionar el problema identificado.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza diversas fuentes de información para comprender y determinar la mejor forma de acción. Selecciona y organiza la información que investiga para dar solución al problema.
Evaluar y aplicar las alternativas o estrategias de solución para el problema identificado.	<ul style="list-style-type: none"> Explora diversas estrategias para solucionar el problema, evaluando los pros y contras de cada una de ellas. Selecciona e implementa la mejor estrategia, de acuerdo a la información encontrada y el contexto. Analiza y evalúa los resultados obtenidos, de acuerdo a la estrategia seleccionada. Implementa acciones para solucionar un problema, en caso sea necesario, de acuerdo a los resultados obtenidos de su evaluación.

TRABAJO EN EQUIPO

<p>Competencia: Colabora de forma activa en el logro de objetivos y metas comunes, integrándose con otras personas en un contexto determinado.</p>	
Capacidad	Indicadores
Colaborar activamente en la resolución de las tareas del equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Comprende las metas o los objetivos propuestos para su equipo, y contribuye a que se alcancen de manera adecuada. Valora los aportes de los miembros del equipo, considerándolos para la resolución de las tareas propuestas. Fomenta el reparto equilibrado de tareas en el equipo, de acuerdo al nivel de dificultad y complejidad de las mismas.
Fomentar la confianza y la cordialidad en la comunicación en el equipo, así como la expresión del desacuerdo de manera asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> Expresa asertivamente ideas y ideas a los miembros de su grupo, considerando el contexto de la tarea. Fomenta la expresión del desacuerdo de manera asertiva, considerando a todos los miembros de su equipo. Respetar las ideas y las opiniones de los demás integrantes de su grupo.

COMPORTAMIENTO ÉTICO Y CIUDADANÍA

Competencia: Se relaciona con otras personas con respeto y justicia, en los ámbitos personal e institucional, contribuyendo así a la creación de relaciones justas y democráticas que favorezcan una convivencia adecuada en la que se considere la diversidad y dignidad de las personas.	
Capacidad	Indicadores
Participar en la creación de relaciones justas y democráticas para una convivencia adecuada.	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra equidad y respeto en sus relaciones con otras personas, teniendo en cuenta la diversidad de las mismas. • Cumple las normas como forma de mejorar la calidad de la convivencia con otras personas. • Utiliza el diálogo y la escucha activa para la toma de decisiones colectivas y personales, mostrando respeto por cada una de ellas.
Actuar con responsabilidad ética, reconociendo y respetando la diversidad y dignidad de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Establece relaciones de tolerancia y valora otras culturas, mostrando respeto por las mismas. • Establece en acuerdo con otras personas, normas y tareas en donde se practica la inclusión, participación y búsqueda del bien común.

LIDERAZGO Y ETICA

Competencia: Ejercer liderazgo de manera efectiva asumiendo un comportamiento ético en su entorno laboral.	
Capacidad	Indicadores
Demostrar un comportamiento ético y liderazgo en el desempeño laboral y social.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las virtudes y debilidades personales que posee con sinceridad. • Explica los comportamientos éticos que se deben demostrar en el desempeño laboral con claridad. • Demuestra el cuidado de los recursos en la ejecución de sus tareas en forma permanente. • Establece relaciones de convivencia saludables con todas las personas con quien interactúa. • Evalúa su desempeño, las de sus compañeros y/o las de sus superiores para proponer acciones de mejora. • Respeta las creencias, actitudes y formas de vida de los demás. • Actúa con responsabilidad y honestidad en el desempeño de sus funciones. • Muestra auto motivación y liderazgo en el desempeño de sus funciones. • Planifica y construye metas orientadas al futuro laboral de manera eficiente.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Competencia: Solucionar en diferentes contextos con prontitud y eficiencia de acuerdo a los protocolos establecidos.	
Capacidad	Indicadores
Resolver problemas de manera eficaz y rápida en contextos laborales y sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los conflictos de su entorno. • Establece la relación entre el conflicto y las causas que la originan con precisión.

	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza, de manera eficaz, recursos o estrategias que ayuden a la solución de los problemas. • Usa fuentes de ayuda disponibles para la solución de los problemas laborales, en forma eficiente. • Analiza las posibles soluciones a los problemas presentados. • Propone alternativas viables para resolver diversos conflictos. • Consensua alternativas para resolver problemas en un contexto dado. • Evalúa las acciones implementadas proponiendo mejoras para la resolución del conflicto.
--	--

ORIENTACIÓN AL SERVICIO

<p>Competencias: Muestra disposición para realizar el trabajo orientado a la solución de problemas, manteniendo una comunicación efectiva, trato amable y buscando satisfacer las necesidades, expectativas e interés de los usuarios externos e internos</p>	
Capacidad	Indicadores
Actuar, con asertividad y disposición y amabilidad, para satisfacer las necesidades y solucionar problemas de los usuarios externos e internos de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las necesidades de los usuarios de manera rápida y en forma eficiente. • Brinda el servicio requerido a las personas o los orienta hacia el área donde el usuario recibirá el servicio siguiendo el protocolo establecido. • Mantiene una comunicación efectiva con las personas en su entorno social y laboral. • Absuelve las dudas de los usuarios y lo mantiene informado permanentemente sobre el avance de sus requerimientos. • Resuelve los problemas con rapidez, brindando alternativas viables que mejor se adapten a los requerimientos del usuario interno y externo, procurando siempre superar sus expectativas.

5. Competencias recomendadas para IEST públicos

Los IEST públicos deberán incluir en el plan de estudios de todas las carreras profesionales que ofertan las siguientes competencias para la empleabilidad:

COMUNICACIÓN EFECTIVA

<p>Competencia: Expresar y comprender de manera clara conceptos, ideas, sentimientos, hechos y opiniones en forma oral y escrita para comunicarse e interactuar con otras personas en contextos sociales y laborales diversos.</p>	
Capacidad	Indicadores
Expresar con claridad conceptos, ideas, sentimientos y hechos en forma oral y escrita en la interacción con otras personas en diferentes contextos.	<ul style="list-style-type: none"> • Describe conceptos, ideas, sentimientos y hechos en forma oral de manera clara, coherente, y eficaz, utilizando los códigos propios del lenguaje oral. • Realiza una presentación breve y preparada sobre un tema de su especialidad con la suficiente claridad, explicitando ideas principales con una razonable precisión.

	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa conceptos, ideas, sentimientos y hechos en forma escrita de manera correcta, asertiva y fluida y respetando las reglas propias del lenguaje escrito. • Utiliza con pertinencia recursos de comunicación no lingüística. • Utiliza técnica de comunicación eficaz en la atención a los clientes.
Interpretar y comprender conceptos, ideas y hechos expresados de manera oral y escrita, en diferentes contextos.	<ul style="list-style-type: none"> • Explica conceptos, ideas y hechos expresados en forma escrita, utilizando sus propias palabras. • Interpreta gráficos, tablas y diagramas en diferentes materiales que se le proporcionan de manera adecuada. • Comprende conceptos, ideas y hechos presentados en forma oral y escrita, identificando las ideas principales. • Comprende información concreta relativa a temas cotidianos o al trabajo e identifica el mensaje general y los detalles específicos en un discurso articulado con claridad. • Identifica las ideas principales ideas de un discurso, conferencia o una charla que trate temas cotidianos y relativos al trabajo. • Demuestra niveles óptimos de comprensión lectora a través de estrategias y técnicas diversas. • Organiza y discrimina información escrita de especialidad aplicando estrategias y técnicas de comprensión lectora.

INGLÉS⁴

Competencias:	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprender las ideas principales de textos claros y en lengua estándar referidos a asuntos cotidianos que tienen lugar en el trabajo, en la escuela, durante el tiempo de ocio, y a temas actuales o asuntos de interés personal o profesional. • Interactuar en diversas situaciones y conversaciones que traten temas cotidianos de interés personal y profesional. • Producir textos sencillos y coherentes sobre temas que le son familiares o en los que tiene un interés personal. • Describir experiencias, acontecimientos, deseos y aspiraciones, y justificar brevemente sus opiniones o explicar sus planes con claridad y coherencia. 	
Comprender las ideas principales cuando el discurso es claro y normal y se tratan asuntos cotidianos que tienen lugar en el trabajo, en la escuela, durante el tiempo de ocio, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende información concreta relativa a temas cotidianos o al trabajo e identifica tanto el mensaje general como los detalles específicos siempre que el discurso esté articulado con claridad y con un acento normal. • Comprende las principales ideas de un discurso claro y en lengua estándar que trate temas cotidianos relativos al trabajo, la escuela, el tiempo de ocio, incluyendo breves narraciones.
Comprender la idea principal de muchos programas de radio o televisión que tratan temas actuales o asuntos de interés	<ul style="list-style-type: none"> • Sigue generalmente las ideas principales de un debate largo que ocurre a su alrededor, siempre que el discurso esté articulado con claridad en un nivel de lengua estándar.

⁴ Se ha tomado como referencia el nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para la Lengua que delimita competencias y capacidades que el estudiante debe lograr en cada uno de los niveles para las categorías comprender, hablar y escribir. La categoría comprender integra las destrezas comprensión auditiva y comprensión de lectura; la categoría hablar integra las de interacción oral y expresión oral y la categoría escribir comprende la destreza expresión escrita.

<p>personal o profesional, cuando la articulación es relativamente lenta y clara.</p> <p>Comprender textos redactados en una lengua de uso habitual y cotidiano o relacionado con el trabajo. Comprender la descripción de acontecimientos, sentimientos y deseos en cartas personales.</p> <p>Participar espontáneamente en una conversación que trate temas cotidianos de interés personal o que sean pertinentes para la vida diaria (por ejemplo, familia, aficiones, trabajo, viajes y acontecimientos actuales).</p> <p>Enlazar frases de forma sencilla para describir experiencias y hechos, sueños, esperanzas y ambiciones.</p> <p>Explicar y justificar brevemente opiniones y proyectos. Narrar una historia o relato, la trama de un libro o película y describir reacciones.</p> <p>Escribir textos sencillos y bien enlazados sobre temas que conocidos o de interés personal. Escribir cartas personales que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende una conferencia o una charla que verse sobre su especialidad, siempre que el tema le resulte familiar y la presentación sea sencilla y esté estructurada con claridad. • Comprende, en líneas generales, discursos sencillos y breves sobre temas cotidianos siempre que se desarrollen con una pronunciación estándar y clara. • Lee textos sencillos sobre hechos concretos que tratan sobre temas relacionados con su especialidad con un nivel de comprensión satisfactorio. • Comprende la descripción de hechos, sentimientos y deseos que aparecen en cartas personales lo suficientemente bien como para cartearse habitualmente con un amigo extranjero. • Comprende instrucciones sencillas escritas con claridad relativas a un aparato. • Realiza, con razonable fluidez, una descripción sencilla de una variedad de temas que sean de su interés, presentándolos como una secuencia lineal de elementos • Realiza descripciones sencillas sobre una variedad de asuntos habituales dentro de su especialidad. • Realiza con razonable fluidez narraciones o descripciones sencillas siguiendo una secuencia lineal de elementos. • Realiza relaciones detalladas de experiencias describiendo sentimientos y reacciones. • Relata los detalles de acontecimientos impredecibles, accidente. Proporcionar la información concreta que se requiere en una entrevista o consulta (por ejemplo, sabe describirle a un médico sus síntomas), aunque esto lo hace con poca precisión. • Relata argumentos de libros o películas en forma clara, describiendo sus reacciones. • Describe sueños, esperanzas y ambiciones, hechos reales o imaginados e historias. Desarrolla argumentos lo bastante bien como para que se puedan comprender sin dificultad la mayor parte del tiempo. • Ofrece breves razonamientos y explicaciones de opiniones, planes y acciones. Realiza breves declaraciones ensayadas sobre un tema pertinente dentro de su especialidad que son claramente inteligibles, a pesar de ir acompañadas de un acento y entonación inconfundiblemente extranjeros. • Realiza una presentación breve y preparada sobre un tema dentro de su especialidad con la suficiente claridad como para que se pueda seguir sin dificultad la mayor parte del tiempo y cuyas ideas principales están explicadas con una razonable precisión. • Responde a preguntas complementarias, de manera clara y breve. • Escribe textos sencillos y cohesionados sobre una serie de temas cotidianos dentro de su campo de interés enlazando una serie de distintos elementos breves en una secuencia lineal. Escribe descripciones sencillas y detalladas sobre una serie de temas cotidianos dentro de su especialidad. • Escribe experiencias describiendo sentimientos y reacciones en textos sencillos y estructurados.
--	--

describen experiencias e impresiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Escribe una descripción de un hecho determinado, un viaje reciente, real o imaginado. • Redacta textos cortos y sencillos sobre temas de interés. • Opina con cierta seguridad sobre hechos concretos relativos a asuntos cotidianos, habituales o no, propios de su especialidad. • Escribe informes muy breves en formato convencional con información sobre hechos habituales y los motivos de ciertas acciones. • Identifica las conclusiones principales en textos de carácter claramente argumentativo. • Identifica ideas significativas de artículos sencillos de periódico que tratan temas cotidianos. • Comprende instrucciones sencillas escritas con claridad relativas a un aparato. • Resume y opina sobre un texto, un artículo, un discurso, un debate, una entrevista o un documental, y contesta a preguntas que demanden detalles. • Describe cómo se hace algo dando instrucciones detalladas con claridad en forma oral y escrita.
---------------------------------------	--

CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

<p>Competencia: Interactuar con el entorno, de forma ética, autónoma, responsable y sostenible, preservando y cuidando del ambiente natural y social, contrarrestando los efectos negativos generados por la acción humana, evitando otros daños.</p>	
Capacidad	Indicadores
Practicar hábitos y estilos de vida saludables y de cuidado del medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los estilos de vida saludables. • Evalúa las ventajas y desventajas de los diversos estilos de vida. • Adopta hábitos saludables desde el punto de vista físico, emocional y mental. • Practica adecuados hábitos de higiene, de descanso, de ejercicios físicos, deporte, recreación y relajación.
Respetar y valorar su entorno social y natural, haciendo uso racional y responsable de los recursos naturales, impulsando el autocontrol y auto regulación frente al consumo irracional.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica factores que afectan el equilibrio ecológico. • Identifica conductas humanas que generan consecuencias para la sostenibilidad medioambiental. • Analiza el impacto ambiental del desarrollo de actividades productivas y de servicio, en concordancia con las normas vigentes. • Asume una actitud ética, crítica y propositiva en relación a las acciones y factores de riesgo que afectan la salud comunitaria, el medio ambiente y la biodiversidad. • Actúa a favor de la preservación de los recursos naturales. • Practica hábitos de consumo racionales acordes con sus necesidades y los recursos disponibles. • Organiza planes de disposición de residuos en el contexto laboral, considerando las normativas vigentes. • Ejecuta protocolos para reducir los volúmenes de residuos generados en los procesos productivos. • Participa en iniciativas sociales para la preservación de los seres vivos y su entorno. • Muestra conciencia ecológica y planetaria

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Competencia: Utilizar de manera adecuada las diferentes herramientas informáticas de las TIC para optimizar, automatizar y mejorar los procedimientos o tareas vinculados al área profesional, de acuerdo a los requerimientos de su entorno laboral.	
Capacidad	Indicadores
Identificar las aplicaciones y herramientas de los diferentes programas de Ofimática.	<ul style="list-style-type: none">• Distingue los entornos y herramientas de los diferentes programas de Ofimática, de acuerdo a la versión disponible y actual.• Describe la utilidad de los diferentes programas de Ofimática, teniendo en cuenta los requerimientos académicos y profesionales.
Usar las diferentes aplicaciones y herramientas de los programas de ofimática y los recursos de internet como una fuente de información para la creación de contenidos para mejorar los procedimientos vinculados a su labor profesional, de manera pertinente.	<ul style="list-style-type: none">• Demuestra los procedimientos para usar las diversas herramientas de los programas de Ofimática, de acuerdo al requerimiento específico solicitado.• Utiliza los programas de ofimática para optimizar procesos y su desempeño, de acuerdo a los requerimientos del entorno.• Utilizar la computadora para organizar y gestionar archivos personales y laborales con información en sus distintas formas: textuales, gráficas o imágenes proveniente de internet o creados por el usuario por medio de Microsoft Word, PowerPoint y Excel, de manera eficiente.• Produce contenidos web como textos y gráficos para compartir información.• Elabora documentos relacionados con su entorno laboral utilizando el procesador de textos MS Word.• Aplica la computación en la nube con fines colaborativos en el trabajo empresarial.• Construir conocimiento a partir de la información recogida en medios digitales respetando las fuentes

6. Desarrollo de las competencias para la empleabilidad en el proceso de formación

El grado de complejidad y priorización de las competencias para la empleabilidad en el plan de estudios de una carrera profesional, está directamente asociado al nivel de exigencia requerido en el contexto laboral vinculado; es decir deberá ser complementario a las competencias específicas (técnicas) del plan de estudios. Lo cual nos permite abordarlas de modos distintos:

- Como **unidad didáctica dentro de un módulo formativo**, si es una competencia para la empleabilidad clave para el desempeño laboral, tener un espacio, un tiempo dedicado al desarrollo de la capacidad o capacidades inferidas de dichas competencias, y sus contenidos de aprendizaje aseguran el logro de la competencia. Por ejemplo, la seguridad y salud ocupacional, el liderazgo, la resolución problemas, el emprendimiento, la comunicación efectiva, las matemáticas aplicadas.
- Como **estrategia pedagógica en el desarrollo de las unidades didácticas** correspondientes a los módulos de las carreras profesionales que se ofertan. Por ejemplo la competencia referida al trabajo en equipo, es una competencia que todos los docentes pueden desarrollar en los estudiantes desde sus unidades didácticas que están bajo su

responsabilidad. Para ello, deben proponer a sus estudiantes actividades que le demanden justamente su participación dentro de un equipo de trabajo con sus pares sean en el aula taller, laboratorio o en el campo. No se puede esperar que un estudiante aprenda a trabajar de manera cooperativa y en equipo si siempre se favorece sólo el trabajo individual. Mediante el trabajo en equipo, también se contribuye a desarrollar el respeto por el otro, la capacidad de escucha, la tolerancia, la empatía, el pensamiento crítico, la comunicación asertiva, el pensamiento divergente, entre otras habilidades socioemocionales y cognitivas. Es importante, destacar aquí el uso de estrategias de aprendizaje activas para favorecer los procesos de aprendizaje centrados en los estudiantes, entre ellas la realización de proyectos.

Si bien, se puede determinar el desarrollo de algunas competencias de la empleabilidad a través de las metodologías de las unidades didácticas, se debe tener en cuenta que es un componente curricular que cuenta con un número mínimo de créditos en el plan de estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, C., Chalco, F., Espada, S. y Villarreal, V. Hugo (2012). Módulo de Formación de Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía. Fundación FAUTAPO. Bolivia.
- Cinterfor/OIT-Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (2001). Un Enfoque de Competencia Laboral. Montevideo
- Echevarría, B., Isus, S. y Sarasola, L.1999. Formación para el desarrollo de la profesionalidad. Cedefor. Tesalónica.
- Fundación Chile (2004). Competencias Laborales para Chile-Memorias 2000-2004. Chile.
- Gonczi, A., y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias: Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Limusa. Sydney.
- Gonzales, V y Gonzales R. (2008).Competencias Genéricas y Formación Profesional: Un Análisis desde la Docencia Universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación. N.º 47*, pp185-209.
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase 1, Bilbao, Universidad de Deusto.
- Guzmán, Virginia; Irigoin, María E. (2000) Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía: documento de base para el diseño curricular. (FORMUJER). Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Irigoin, M; Vargas, F. (2002) Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Cinterfor: Montevideo.
- Medina, A, Amado, M & Brito, R (2010). Competencias Genéricas en la Educación Superior Tecnológica Mexicana: Desde las Percepciones de Docentes y Estudiantes. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* Volumen 10(3), pp. 1-28.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). Competencias Laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2012. Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación, Informe de seguimiento de la EPT (Educación para Todos) en el mundo, 2012 (París), <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? Guía sobre competencias clave (Ginebra). http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang--en/index.htm
- Programa de Competencias Laborales de Fundación Chile (2003). Desarrollo de Competencias de Empleabilidad en la Educación Formal. Santiago.
- Rodríguez M. (2006). *Evaluación, Balance y formación de competencias laborales transversales. Propuesta para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo*. Barcelona: Laertes.
- Rodríguez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación, 351*, 107-137
- Tobón, Sergio (2015).Formación Integral y Competencias. Empresa Editora Macro EIRL. Lima.
- Torrado, M.C. (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: Una propuesta para reflexionar. En D. Bogotá et al. (Eds.), *Competencias y proyecto pedagógico*. Universidad Nacional. Bogotá.