

**HACIA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN  
ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (UNISANGIL, YOPAL,  
CASANARE). PROPUESTA**

**ÁNGELA PATRICIA GARZÓN TORRES**

**UNIVERSIDAD LIBRE  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
BOGOTÁ  
AGOSTO, 2013**

**HACIA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN  
ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (UNISANGIL, YOPAL,  
CASANARE). PROPUESTA**

**ÁNGELA PATRICIA GARZÓN TORRES**

**Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Educación**

**Directora**

**ISABEL BORJA ALARCON  
DOCTORA EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS**

**UNIVERSIDAD LIBRE  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
BOGOTÁ  
AGOSTO, 2013**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## DEDICATORIA

*A Dios por regalarme el precioso don de la vida, por protegerme, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por elegir y poner en mi camino aquellas personas valiosas que han sido mi soporte y compañía.*

*A mi madre por ser mi eterno e ilimitado respaldo, por ser ejemplo de lucha, entereza y sabiduría, por sus cuidados e infinito amor; a mi papá por estar ahí siempre; a mi Carlos Eduardo por su eterno amor, comprensión, ternura, por prolongar mi existencia y tomar de mi lo mejor como ejemplo de vida; a Pata por su inquebrantable cariño y apoyo incondicional siempre; a mis hermanos y sobrinos que amo profundamente.*

*A la Doctora Isabel Borja Alarcón por su constante e inigualable apoyo en este proceso, por su tiempo, sabiduría, por impulsar el desarrollo de este trabajo y por permitirme conocer también su parte humana; a mis docentes y compañeros.*

## CONTENIDO

	Pág.
RAE	10
INTRODUCCIÓN	17
1. TEORÍA Y PRÁCTICA PARA ORIENTAR EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	29
1.1 TEORÍA QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN JÓVENES	29
1.1.1 Las competencias. Algunas definiciones y tipos	29
1.1.2 Los jóvenes del mundo actual	36
1.1.3 El enfoque de orientación de la formación profesional por competencias y su ámbito pedagógico de concreción	41
1.2 EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (UNISANGIL, YOPAL)	49
1.2.1 Políticas educativas colombianas sobre formación en competencias para el ejercicio profesional	49
1.2.2 UNISANGIL (Yopal). Una universidad comprometida con la región	55
1.2.3 El desarrollo de las competencias comunicativas en la carrera Administración de Empresas	62
2 PROPUESTA PARA ORIENTAR EL MEJOR DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS.	66
2.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	66
2.1.1 Ajuste al syllabus de Legislación laboral y seguridad social	66
2.1.2 Módulo para orientar el desarrollo de las competencias comunicativas	67

2.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	82
CONCLUSIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	93

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Manual de Códigos	79
2. Prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-	81
3. Parámetros de evaluación de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-	82
4. Plantillas para la sistematización de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-	89
5. Resultados de prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-	93
6. Prueba de competencias comunicativas -cierre-	97
7. Parámetros de evaluación de la prueba de competencias comunicativas -cierre-	103
8. Plantillas para sistematización de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba de competencias comunicativas -cierre-	105
9. Resultados de la prueba de competencias comunicativas -cierre-	109
10. Comparativo resultados pruebas de competencias comunicativas -diagnostico y cierre-	113
11. Legislación laboral y seguridad social. Syllabus	115

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

	Pág.
1. Declaración de la Región Centro y Suroriente (CSU, 2013)	37
2. Aspecto del Campus de UNISANGIL (Yopal)	45
2. Algunos estudiantes de UNISANGIL (Yopal), en actividad académica	47

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Componente Competencias comunicativas que se introduce en el syllabus de Legislación laboral y seguridad social	52
2. Componente introductorio y de seguimiento	54
3. Formato Fortalezas y debilidades de las formas de contratación laboral en cuanto a empleado y empleador	47
4. Componente introductorio y de seguimiento. Aspectos	68

## RESUMEN ANALÍTICO ESTRUCTURADO –RAE-

<b>TITULO</b>
Hacia el desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de administración de empresas (Unisangil, Yopal, Casanare). Propuesta
<b>AUTORA</b>
Ángela Patricia Garzón Torres
<b>FECHA</b>
15 de octubre de 2013
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>
Maestría en Educación con énfasis en Docencia Universitaria
<b>PALABRAS CLAVES</b>
Competencias Comunicativas, Legislación Laboral, Administración de Empresas
<b>DESCRIPCION</b>
Más allá del material producido como parte de un banco acumulativo de conocimientos que aplican sólo como referencias en marcos teóricos, se considera la pertinencia de realizar un diseño de estrategias pedagógicas y

didácticas que potencien las competencias comunicativas en los estudiantes de Administración de Empresas en la asignatura de Legislación Laboral de la Unisangil, Yopal – Casanare

## **CONTENIDO**

### **INTRODUCCION**

La Introducción comprende la formulación del problema, la pregunta de investigación, los objetivos, el objeto de estudio y el campo de acción, la metodología (población y muestra, métodos e instrumentos), los antecedentes, los elementos teóricos y empíricos que sirvieron de base, la significación práctica, la novedad científica y la estructura del informe final. El capítulo primero da cuenta de la teoría y los componentes prácticos o empíricos que sirvieron como fundamento para la elaboración de la propuesta. El capítulo segundo presenta la propuesta y da cuenta de su aplicación y validación en la realidad práctica. Las Conclusiones ponen de relieve los principales puntos de llegada. Las referencias bibliográficas implican las fuentes consultadas. Los anexos amplían aspectos fundamentales del trabajo.

### **JUSTIFICACION**

Diversos organismos y personalidades reconocidas, en los ámbitos internacional, nacional e institucional, reconocen como necesario que se ofrezca una formación profesional de calidad.

- Delors. (1996)--- Cuatro pilares
- OEI (2010)--- Cobertura y permanencia

<ul style="list-style-type: none"> <li>• OIT--- La calidad de la educación.</li> <li>• UNICEF (2000)--- Analfabetismo</li> <li>• MEN (2009) Formación en competencias</li> <li>• UNISANGIL, Yopal--- Desarrollo de competencias comunicativas.</li> </ul>
<p><b>PROBLEMA</b></p>
<p>Preocupación por contribuir al desarrollo de las competencias comunicativas</p> <p>Persiste el problema y las falencias dificultan un mejor proceso de formación profesional</p>
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>
<p>Identificar las características de una propuesta para orientar el desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal, Casanare).</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los planteamientos teóricos que sustentan la orientación del desarrollo de las competencias comunicativas en cursos universitarios.</li> <li>2. Reconocer la realidad del desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal).</li> <li>3. Diseñar e implementar una propuesta para orientar el desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de</li> </ol>

Empresas (UNISANGIL, Yopal).

## **MARCO TEORICO**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tuvieron en cuenta las siguientes temáticas:

### **1. TEORÍA Y PRÁCTICA PARA ORIENTAR EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

- 1.1. TEORÍA QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN JÓVENES
- 1.1.1. Las competencias. Configuración psicológica; implica las capacidades cognitivas y metacognitivas para comprender y producir significados.
- Sus componentes son:
  - Cognitivos (coherencia interna y claridad terminológica)
  - Comunicativos (Concreción y completitud)
  - Socioculturales (Coherencia en el marco de la actividad y coherencia contextual)
- 1.1.2. Los jóvenes del mundo actual
- Perspectiva biopsicológica: La juventud inicia en la adolescencia y termina en la madurez. Etapa de cambios físicos, psicológicos y emocionales. Etapa de moratoria social. Categoría histórica
- Actualmente, en escenario incierto, con énfasis en el presente, recurre a expresiones simbólicas socialmente reconocidas.
- Se caracteriza positivamente (eterna juventud, cirugías, maquillaje)
- Diversos factores determinan el imaginario de juventud (edad, generación, género, clase social, adhesión a significados y consumos naturales)
- 1.1.3. El enfoque de formación por competencias y su ámbito

pedagógico

El enfoque por competencias responde a los requerimientos de la práctica laboral. Se caracteriza por ser:

- Holístico e integrado
- Tridimensional (atiende lo técnico, emocional y teleológico – fin o sentido de la actuación-)
- Potencia las solidaridades intergeneracionales

Ámbito pedagógico: La Escuela Histórico-Cultural

## 1.2. EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (UNISANGIL, YOPAL

1.2.1. Políticas educativas colombianas sobre formación en competencias para el ejercicio profesional

1.2.2. UNISANGIL (Yopal). Una universidad comprometida con la región

1.2.3. El desarrollo de las competencias comunicativas en la carrera

Administración de Empresas

## **METODOLOGÍA**

La investigación se orientó por un **enfoque holístico**, entendiendo por tal, como lo plantean Pérez Rodríguez y Nocedo León, p. 75, la orientación estratégica de abordar la investigación aunando elementos cualitativos y cuantitativos para la comprensión del objeto de estudio.

## **CONCLUSIONES**

Reflexionar acerca de las competencias comunicativas de los profesionales implica la realización de un ejercicio orientado desde la disciplina didáctica y que considere los desarrollos de las disciplinas propias en que se quiere

aportar a la formación profesional.

La planificación de una cátedra que aporte al desarrollo de las competencias comunicativas es un proceso que surge al identificar las preguntas por la pertinencia del contenido, la pregunta por la vigencia del mismo y de los cómo ineludibles de la pedagogía.

Una propuesta que contribuya al mejor desarrollo de las competencias comunicativas debe articularse al desarrollo teórico en el campo de las éstas y de la disciplina específica de formación, al conocimiento de la realidad de los estudiantes y de las posibilidades reales de interacción docente-estudiantes, todo para responder a la necesidad social de una formación profesional acorde con los actuales requerimientos de los jóvenes en la búsqueda de su acceso al trabajo y su desempeño adecuado de conformidad con el perfil humano y profesional prometido por las universidades al país.

## **BIBLIOGRAFIA**

Aguaded-Gómez, C. (2013). Competencias interdisciplinarias para la comunicación y la información en la sociedad digital. *Comunicar*, 20 (40). Extraído el 13 de julio de 2012 desde <http://search.proquest.com/docview/1319487312?accountid=43790>

Bogoya, D.; Vinent, M.; Restrepo, G.; Torrado, M. C.; Jurado, F.; Pérez, M.; Acevedo, M. y colaboradores (2000). *Competencias y Proyecto Pedagógico*. Bogotá: Unibiblos.

Borja Alarcón, I. (2005). *La escritura de textos escolares de castellano*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José decaídas.

Borja, I. y Segura, A. (2013). *Las competencias comunicativas. Comprensión interdisciplinar*. Bogotá: Praxis Educativa.

Delors, J. et. al. (1996). *La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional Sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana.

## INTRODUCCIÓN

Este informe final de investigación se encuentra estructurado en Introducción, dos capítulos, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos. La Introducción comprende la formulación del problema, la pregunta de investigación, los objetivos, el objeto de estudio y el campo de acción, la metodología (población y muestra, métodos e instrumentos), los antecedentes, los elementos teóricos y empíricos que sirvieron de base, la significación práctica, la novedad científica y la estructura del informe final. El capítulo primero da cuenta de la teoría y los componentes prácticos o empíricos que sirvieron como fundamento para la elaboración de la propuesta. El capítulo segundo presenta la propuesta y da cuenta de su aplicación y validación en la realidad práctica. Las Conclusiones ponen de relieve los principales puntos de llegada. Las referencias bibliográficas implican las fuentes consultadas. Los anexos amplían aspectos fundamentales del trabajo.

Se parte de la formulación del problema que ubica la educación y los requisitos que a ella se hacen por diferentes instancias. La educación es la actividad humana de formación de las nuevas generaciones. Se entiende, a partir de los diferentes teóricos, entre ellos Legaspi de Arismendi (1965), como una actividad que se desarrolla a lo largo de toda la vida. La educación es de calidad cuando responde a los requerimientos para el avance social y personal.

Delors *et al.* (1996, p. 96) identifica “cuatro pilares de la educación”: 1) *aprender a conocer*, que implica adquirir los elementos necesarios para el acceso al conocimiento; 2) *aprender a hacer*, que exige el desarrollo de las capacidades para realizar las actividades necesarias en el marco de la acción social; 3) *aprender a convivir*, que supone las características para interactuar con otros; 4) *aprender a ser*, que implica la capacidad de actuar para el desarrollo personal.

Los cuatro pilares anteriores sustentan el logro de una educación de perspectiva científica, entendiendo por tal, una educación que dé respuestas a las necesidades del desarrollo humano.

En la anterior dirección, en lo que respecta a requerimientos de la educación que deben garantizar los Estados, se pronunció la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2010), al indicar la necesidad de la ampliación de la cobertura y de la permanencia en el sistema educativo hasta lograr los fines propuestos, necesidad cuya solución requiere este organismo internacional y frente a la cual lanza políticas que son acogidas por los países miembros. Al respecto, la OEI indicó, en las pp. 35 y 36 de la referencia:

La ampliación de la cobertura y el aumento del acceso a la educación constituyen dos objetivos prioritarios en los compromisos de desarrollo educativo a nivel nacional e internacional, así como en el proyecto Metas Educativas 2021.

Además de la ampliación de la cobertura y el logro de la permanencia hasta culminar los estudios, se indica por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) - CINTERFOR (s. f.) la necesidad de que la educación que se oferte sea de calidad, la cual entiende esta fuente en la p. 12, en los siguientes términos

En definitiva, una formación de calidad sería aquella que, además de poseer unos niveles técnicos suficientes y capacidad de adaptarlos a diferentes escenarios, es capaz de responder adecuadamente a las demandas, necesidades y expectativas de sus sujetos de atención (individuos, empresas, sectores, cadenas productivas, territorios) y posibilitar simultáneamente la creación de nuevas necesidades y expectativas personales, sociales y de desarrollo/promoción profesional en la población participante.

En lo que respecta a la educación superior en Colombia, la cobertura no está garantizada: no todos los jóvenes procuran acceder a una universidad; entre otras razones, para algunos, ello sucede por la falta de recursos económicos. Y, el haber ingresado o accedido a una carrera o programa de educación superior, no garantiza que se logre cursar los espacios académicos necesarios y obtener el título; este hecho, también se encuentra determinado por varias causas, entre las que, para los efectos de este estudio, centramos la atención en la calidad de la educación que se oferta, con énfasis dirigido a reconocer cómo se responde a las necesidades para el desarrollo y la promoción profesional de los estudiantes, en lo requerido en una oferta educativa que aporte efectivamente al dominio de las competencias necesarias para los avances en la formación y para la progresión subsiguiente; entre ellas, un espacio preponderante lo ocupan las competencias comunicativas.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) (2009) reconoce la importancia de la formación en competencias y considera importante un enfoque educativo que procure su desarrollo. Al respecto señaló:

El enfoque de una educación basada en el desarrollo de competencias ha sido una de las estrategias más eficaces para contribuir a enfrentar, desde lo educativo, las exigencias propias del nuevo milenio. Entendidas como los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que se desarrollan en las personas en la interacción con los otros (personas y objetos de conocimiento), son las que les permiten comprender, interactuar y transformar el mundo en el que viven.

Varios son los tipos de competencias que requieren desarrollar las personas, pero hay competencias cuyo dominio posibilita el crecimiento en distintos aspectos de la formación; son competencias que podemos clasificar como básicas o fundamentales, de este tipo son las competencias comunicativas.

El desarrollo de las competencias comunicativas necesarias para personas involucradas en procesos de formación en la educación superior implica todos los desarrollos cognoscitivos, de habilidades, hábitos y valores en el manejo de los códigos comunicativos orales, escritos y en lenguajes conexos que se requieren, en los distintos cursos y espacios formativos, para ejercer interlocución. En este orden de ideas, un dominio esencial de las competencias necesarias para la vida académica es el propio de una persona alfabetizada inscrita en ámbito de estudios superiores; sobre la base de esta característica, se avanza hacia dominios comunicativos superiores.

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2000) pone de relieve un concepto de analfabetismo en los siguientes términos:

Se considera analfabeta a una persona que no puede leer, escribir, ni comprender un texto corto sobre su vida cotidiana (analfabetismo absoluto), o por su incapacidad para utilizar sus destrezas de lectura, escritura y cálculo de forma eficiente en las situaciones habituales de la vida (analfabetismo funcional).

La anterior definición de analfabetismo es una definición funcional en sí misma: si se considera que analfabeta es una persona que no puede usar la lectura y la escritura y el cálculo de manera eficiente en situaciones habituales de la vida, forzoso es reconocer que, puesto que para los estudiantes universitarios una situación habitual es la académica en el curso de espacios de formación, sus dificultades en lectura y escritura están poniendo de relieve que se está frente a una forma de analfabetismo.

Los organismos internacionales y las diferentes Cumbres de Educación han puesto de manifiesto la necesidad de atender el problema, por las graves implicaciones de todas las expresiones del analfabetismo señaladas por UNICEF (2000), entre ellas:

La vulnerabilidad educativa que acentúa el problema de la desigualdad, por cuanto mientras no se pueda acceder al conocimiento se hará más difícil poder acceder a un mejor bienestar. Por ello es estrecha la coincidencia entre las poblaciones más pobres y aquellas con mayores índices de analfabetismo y sin instrucción suficiente.

La preocupación por el desarrollo de las competencias comunicativas se expresa a través de los currículos de educación superior colombianos mediante la inclusión de cursos que propicien su desarrollo. No obstante la oferta constatable, aún no se logra, en general, que el desarrollo de competencias comunicativas en los egresados de las universidades sea satisfactorio.

En el sentido señalado, el programa de Administración de Empresas de la Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) de la ciudad de Yopal, Casanare, se propone propiciar el desarrollo de competencias comunicativas situadas a través de los distintos espacios de formación, entre ellos, las cátedras de Expresión Lecto Escritora, Expresión Escrita y Expresión Oral. Pero, no obstante la preocupación por aportar en este aspecto, persiste el problema de desarrollos pendientes, que no se logran, y, en consecuencia, las falencias en dichas competencias dificultan un mejor proceso de formación profesional, tal como se pone de presente al observar los resultados de pruebas que implican la práctica de las competencias comunicativas, en los distintos espacios académicos, entre ellos, Legislación laboral y seguridad social. Si el **PROBLEMA** identificado persiste, se renuncia a una formación mucho más orientada al buen desempeño profesional y a la continuación de la formación en niveles posgraduales con amplios márgenes de satisfacción.

Por lo anterior, se formula el problema a resolver en la siguiente **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**: ¿Qué característica tiene una propuesta que propicie el mejor desarrollo de las competencias comunicativas en los estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal, Casanare)?

De conformidad con la pregunta planteada, se formuló el siguiente **OBJETIVO GENERAL**: Identificar las características de una propuesta para orientar el desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal, Casanare).

El logro del anterior objetivo se propuso a través de la consecución de los siguientes **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**:

4. Identificar los planteamientos teóricos que sustentan la orientación del desarrollo de las competencias comunicativas en cursos universitarios.
5. Reconocer la realidad del desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal).
6. Diseñar e implementar una propuesta para orientar el desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal).

El **OBJETO DE ESTUDIO** es la orientación de las competencias comunicativas en estudiantes universitarios. **El CAMPO DE ACCIÓN** es la orientación de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas (UNISANGIL, Yopal, Casanare).

En lo que respecta a la **METODOLOGÍA**, la investigación se orientó por un **enfoque holístico**, entendiendo por tal, como lo plantean Pérez Rodríguez y Nocado León, p. 75, la orientación estratégica de abordar la investigación aunando elementos cualitativos y cuantitativos para la comprensión del objeto de estudio.

La **POBLACIÓN** estuvo constituida por el total de estudiantes que cursaba, durante el segundo semestre académico de 2012 la asignatura Legislación laboral y seguridad social, de la carrera Administración de Empresas en UNISANGIL (Yopal, Casanare) (24 estudiantes) y el profesor de ella; la **MUESTRA** coincidió

con la población. El criterio de selección de la muestra fue la posibilidad de obtención de datos y de aceptación de una propuesta para su aplicación

Se trata de una investigación educativa y para la determinación de los **métodos teóricos** a aplicar se tomaron como base los planteamientos de los autores antes citados, pp. 75-95.

La aplicación de los distintos métodos hizo posible la identificación de las categorías y su organización en el Manual de códigos, que orientaba el trabajo y era transformado durante la realización de mismo. El Manual de códigos se presenta en el anexo 1.

Los métodos aplicados fueron los que se enuncian a continuación.

**Análisis y Síntesis.** El análisis es la operación intelectual que logra descomponer en sus partes constituyentes un todo, para su caracterización. La síntesis posibilita integrar los componentes que se desarticulaban mediante el análisis, poniendo en evidencia relaciones que pudieran pasar inadvertidas. Ambas operaciones son complementarias en la investigación y la una no ha de darse sin la otra.

**Inducción y Deducción.** La inducción se identifica como la forma de razonamiento que permite pasar del conocimiento sobre casos particulares al conocimiento que refleja lo que hay de común en esos casos particulares. La deducción es la manera de ir de un conocimiento general a uno de menor generalidad; implica que es posible ir de leyes generales a su verificación en los casos particulares. Inducción y deducción constituyen una unidad en el proceso de desarrollo del conocimiento.

En lo que respecta a los **métodos empíricos**, se recurrió a la teoría de Nocedo de León y Abreu Guerra (1989), pp. 38-62, para identificar las características de la prueba pedagógica y de la entrevista.

La prueba pedagógica se elaboró para realizar el diagnóstico sobre dominio de competencias comunicativas y para identificar aspectos de dicho dominio al cierre del curso. El anexo 2 da cuenta de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-, el anexo 3 presenta los parámetros de evaluación de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-, el anexo 4 ofrece las plantillas para sistematización de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-, y el anexo 5 entrega los resultados de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-. El anexo 6 presenta la prueba de competencias comunicativas -cierre-, el anexo 7, los parámetros de evaluación de competencias comunicativas -cierre-; el 8, las plantillas para sistematización de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba de competencias comunicativas -cierre-, el anexo 9, resultados de la prueba de competencias comunicativas -cierre-. El anexo 10 ofrece una comparación de dichos resultados.

**La entrevista.** Nocado de León y Abreu Guerra conceptúan la entrevista como una conversación planificada, en la que participan el entrevistador y el entrevistado.

Los autores clasifican la entrevista por su estructura en directiva y no directiva. La directiva se rige por un cuestionario o preguntas decididas de antemano. La no directiva, por su número de entrevistados en individual o grupal y por su objetivo como informativa, posibilita recoger datos o dar orientación al entrevistado, ofreciéndole las informaciones necesarias para modificar sus actitudes y sus actuaciones y para ampliar sus puntos de vista.

Atendiendo la anterior clasificación, para esta investigación, se recurrió, en un primer momento, a la entrevista directiva, individual e informativa, que se realizó al profesor de la asignatura Legislación laboral y seguridad social, de la carrera Administración de Empresas en UNISANGIL (Yopal, Casanare). Las preguntas que se le formularon y las respuestas obtenidas fueron:

¿Incluye usted formación de competencias comunicativas en el contenido del programa?

- No de manera determinada, las que van saliendo en las clases.

¿Permitiría usted que se enriqueciera el programa con una propuesta modular para implicar la orientación del desarrollo de competencias comunicativas?,

- Sí, pero sin desviar de los temas el programa.

En un segundo momento, se continuó el diálogo teniendo por tema las características del curso y de los estudiantes.

Constituyen **ANTECEDENTES** de este trabajo, entre otras, las siguientes investigaciones:

- Upegui Velásquez (2003, pp. 83-84) quien identificó como estrategias didácticas que propician el desarrollo de competencias: el método de casos, el aprendizaje basado en problemas, el seminario, el aprendizaje cooperativo y las prácticas académicas.
- Edwards Schachter y López Santiago (2008, p. 374-375) quienes tomaron, como base teórica para su investigación, la propuesta del proyecto Tuning que clasificó las competencias en 1) instrumentales, que tienen carácter de herramientas; 2) interpersonales, relacionadas con los procesos de interacción y cooperación; 3) sistémicas, que implican los sistemas como totalidades que permiten a las personas visibilizar un todo, hacer predicciones y apreciar la complejidad en sus diversas manifestaciones. Entre las competencias instrumentales se ubicaron las destrezas lingüísticas, algunas de las cuales son la comunicación oral y escrita en la propia lengua. Analizados los programas de distintas carreras; entre ellas Contaduría, observaron que:

En relación con los *objetivos* planteados en las diferentes titulaciones, se observa que la importancia atribuida a las competencias lingüísticas y comunicativas aparece en la mayoría de los perfiles profesionales que se describen. [...].

En cuanto a los contenidos, se observa que no hay asignación de créditos a asignaturas relacionadas con la formación en competencias comunicativas e interculturales, ni tampoco se especifican los mecanismos o instrumentos para su inclusión. (p. 375).

- Flechas Garzón (2009) que señala que en el programa de Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas, de la Universidad del Rosario se reconoce la importancia de que los profesionales cultiven, entre otras habilidades y saberes, las competencias comunicativas.
- Rukmini Becerra (2008) quien pone de presente la necesidad de la enseñanza del léxico con valor contextualizado, con el fin de procurar superar la distancia entre la teoría y la práctica para el desarrollo de las competencias comunicativas.
- Aquaded-Gómez (2013) que da cuenta de un trabajo de investigación que, entre otros aspectos, señala la necesidad del desarrollo de conocimientos disciplinares y sobre los requerimientos de las interrelaciones en entornos distintos, como componentes de la formación de los profesionales en competencias para la comunicación.

La **teoría** para la realización de este trabajo comprendió los desarrollos científicos acerca de 1) la comprensión del término competencia y la identificación de algunos de sus tipos, con centramiento en las competencias comunicativas; por ello, se consultó, entre otros, a Corominas (1986) quien da cuenta de la acepción etimológica del término competencia, Moliner (1986) que refiere significados de su uso, CEPALCALA -Centro del Profesorado de Alcalá de Guadaíra- (s. f.) que diferencia competencia genérica de específica; González Maura y González

Tirados (2008) que caracterizan las competencias en relación con el ejercicio profesional; Wikipedia (s. f) presenta su definición de competencias transversales, Rey (s. f.) con su criterio acerca de la inexistencia de competencias transversales y el reconocimiento de competencias específicas. A partir de Chomsky (1964) y Hymes (1971 y 1972), se comprendieron las acepciones de competencia lingüística y competencia comunicativa. Con Roméu Escobar (2007) se identificó la competencia comunicativa, cognitiva y sociocultural y con Borja y Segura (2013) las dimensiones cognitiva, comunicativa y sociocultural de las competencias discursivas. 2) Identificar las características de los jóvenes, con atención al carácter del joven del mundo actual conllevó la lectura comprensiva de Urcola (2003) quien da cuenta de los factores bio-psico-sociales implicados en el ser joven y explica el carácter histórico de la idea de juventud y las implicaciones de ser joven hoy y Margulis, y Urresti (1996) que dan cuenta de los determinantes del imaginario de juventud. 3) En lo que respecta a los fundamentos teóricos del enfoque de competencias y su espacio de concreción, se consultó a Bogoya, Vinent, Restrepo, Torrado, Jurado, Pérez, Acevedo y colaboradores (2000) que caracterizan dicho enfoque y a Borja (2005) que explicita las particularidades de la Escuela tradicional, la Escuela Nueva y la Escuela Histórico Cultural.

En lo que respecta a la identificación de **la realidad de la orientación para el desarrollo de las competencias comunicativas en los estudiantes** que constituyeron la muestra, se tuvo en cuenta: 1) la normatividad nacional como marco general; 2) la normatividad universitaria expresada a través de documentos vigentes, las directrices desde UNISANGIL (Yopal) y el programa de Administración de Empresas; 3) el estado del desarrollo de esas competencias, en los estudiantes.

La **SIGNIFICACIÓN PRÁCTICA** de esta investigación está dada en que ofrece una propuesta didáctica que contribuye a superar el problema de dominio de la competencia comunicativa en los estudiantes de Administración de Empresas de UNISANGIL, Yopal, aportando elementos para la actividad práctica y para la

reflexión metalingüística cuyo dominio puede seguir perfeccionándose por iniciativa de cada estudiante y, también, con apoyo de otros docentes..

La **NOVEDAD CIENTÍFICA** deviene de que no existe en el medio universitario colombiano una propuesta para la orientación del mejor desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de Administración de Empresas de UNISANGIL (Yopal, Casanare) que haya sido construida a la luz de los desarrollos teóricos y del reconocimiento de la realidad práctica del desarrollo en competencias comunicativas de dichos estudiantes.

## **1. TEORÍA Y PRÁCTICA PARA ORIENTAR EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

Son componentes de este aparte del trabajo la explicitación de los supuestos teóricos que posibilitaron la comprensión de la realidad de la formación en competencias comunicativas en los estudiantes universitarios y el reconocimiento de la realidad del desarrollo de dichas competencias.

### **1.1. TEORÍA QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN JÓVENES**

Este acápite da cuenta de: la comprensión de competencia, algunos de sus tipos, , en especial, las competencias comunicativas; las características de los jóvenes, con atención al carácter del joven del mundo actual; y el enfoque de formación por competencias, caracterizándolo e identificando el paradigma pedagógico que posibilita su puesta en marcha.

#### **1.1.1 Las competencias. Algunas definiciones y tipos.**

Se ofrece el reconocimiento del término competencia, en general, la identificación de tipos de competencias, el enfoque de orientación de la formación por competencias y, luego, la disertación se ocupa de la reflexión sobre competencias comunicativas.

**Aproximaciones al concepto de competencias.** El término **competencia** no tiene una sola acepción. La consulta de su etimología, en Corominas (p. 163) señala que la palabra surge hacia finales del siglo XVI, derivada de competir que significa 'contender aspirando a una misma cosa', término del siglo XV, tomado del "latín *competĕre* 'ir al encuentro una cosa de otra', 'pedir en competencia', 'ser adecuado, pertenecer' (derivado del latín *petere* 'dirigirse a ', 'pedir'; tiene el mismo origen *competer* 'pertenecer, incumbir, 1495).

La perspectiva etimológica, tal como se observa en Corominas, pone de relieve tres significados distintos: 1) la aspiración de dos o más personas a un mismo elemento; 2) adecuación; 3) pertenencia. En el marco de la actividad humana, en diferentes campos, se encuentran distintos ejemplos aplicables para cada acepción del término. Por ejemplo: 1) María y Julián están en competencia por el cargo vacante; 2) Luis tiene las competencias para desempeñar ese trabajo; 3) Resolver ese dilema es competencia de un juez de procedimiento civil.

En su uso, el castellano ha acuñado diversas acepciones del término, algunas de las cuales han sido señaladas por Moliner (p. 693), de la siguiente manera:

Competencia. (1) (“Estar en, Hacerse la”). Acción de competir. (.) Relación entre los que compiten. (.) Hecho de haber personas que compiten: “La competencia beneficia al consumidor”. (2) Circunstancia de ser una persona, empleado o autoridad la competente para cierto asunto. (3) Cualidad de competente. (v. “apto”).

**Algunos tipos de competencias.** A continuación, nos centramos en la caracterización de tres tipos de competencias bajo dos criterios: 1) como valores de personalidad situadas en espacios de trabajo determinados; 2) como capacidades laborales.

**Las competencias como valores de personalidad.** En tanto valores de personalidad, las competencias pueden ser: genéricas y específicas.

CEPALCALA propuso diferenciar competencias profesionales genéricas de competencias específicas; las caracteriza como se indica a continuación.

**Competencias genéricas.** Son las competencias que enseguida se citan, con la respectiva definición transcrita del documento en referencia:

- **Adaptación al cambio.** “Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma positiva y constructiva”.
- **Creatividad e innovación.** “Habilidad (...) para presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones”.
- **Lealtad y sentido de pertenencia.** Identificación personal con la organización. “Implica conocer los valores y elementos culturales de la empresa, asumírselos, defenderlos y promulgarlos como si fueran propios. Se refiere a la disposición para defender los intereses de la entidad, priorizarlos y estar dispuestos a contribuir a su logro.
- **Trabajo en equipo.** “Capacidad (...) para establecer relaciones con sus compañeros a fin de que cada uno pueda desempeñar las funciones” que le corresponden, articulándolas a la finalidad o misión de la entidad. Así se logra participar en la adquisición de metas comunes.

**Competencias específicas.** Su concepto se identifica a partir de la denominación. Reconoce entre ellas: compromiso, credibilidad técnica, dinamismo, don de mando, liderazgo, pensamiento estratégico, precisión, relaciones públicas y tolerancia a la presión.

La autora de este trabajo señala que las anteriores denominaciones y caracterizaciones revelan una estrecha articulación de la concepción de competencias con lo que suele denominarse valores de la personalidad. No es extraña la identificación de las competencias como valores personológicos que posibilitan la participación en las distintas esferas de la actividad, tal como lo conceptuaron González Maura y González Tirados quienes, frente a la comprensión de las competencias como características profesionales separadas, principalmente de índole cognoscitiva y determinantes del éxito en el ejercicio profesional, proponen su ubicación en el ámbito de la actividad profesional, donde, según afirman, la persona “construye, pone en acción e incorpora sus cualidades

motivacionales y cognitivas para poder desarrollar una actuación profesional eficiente”.

**Las competencias como capacidades laborales.** Se caracterizan como transversales y específicas.

### **Las competencias transversales**

Para Wikipedia, una competencia transversal es

Una característica de la persona que entra en juego cuando responde a una petición del entorno organizativo y que se considera esencial en el ámbito laboral para transformar un conocimiento en comportamiento. El término se utiliza para indicar las capacidades de amplio espectro, no específicas de una profesión o ambiente organizativo y es aplicable a tareas y contextos diversos.

Entre las competencias transversales identifica: la capacidad para diagnosticar, de relacionar, de resolver problemas, de tomar decisiones, **de comunicación**, de organización de su trabajo, de gestión del tiempo, de adaptación a diferentes entornos culturales, de manejo del estrés, de actitud ante el trabajo en equipo, espíritu de iniciativa, flexibilidad y visión conjunta.

El documento Competencias transversales de la Universidad Autónoma de Barcelona (s. f.) identifica las competencias transversales como las “relacionadas con la formación de un estudiante universitario que se reconocerá en el mundo laboral cuando se deba enfrentar a una situación como profesional o investigador”. Entre ellas incluye las instrumentales, las interpersonales y las sistémicas y entre las instrumentales la comunicación oral y escrita.

En su discusión sobre competencias transversales, Rey señala que una competencia ha de poder ser empleada en circunstancias diferentes a aquella en

que se la aprendió; en consecuencia, indica, una competencia es transversal en relación con diversas situaciones y no es dominio de una asignatura específica. Y, al respecto, precisa, en la p. 47:

Las nuevas formas de trabajo industrial y la necesidad que impulsa a muchos a cambiar muchas veces de oficio en el curso de su vida, o de adaptarse a situaciones inesperadas, exigen potencialidades que sobrepasan con mucho las competencias que ofrecen las formaciones específicas o las disciplinas escolares.

En lo que respecta a la identificación de personas que dominan una competencia, diferencia, en la p. 77, entre el experto y el novato (este último el que no domina la competencia)

“El experto no es el que sabe generalizar una estructura, sino más bien el que posee un gran número de procedimientos específicos. El experto sería tal no en virtud de un poder de generalización sino más bien a causa de una capacidad de particularización, y la transferencia exitosa revelaría más bien esto último antes que lo primero. La especificación es lo que lleva a tener éxito y la pretensión a la transversalidad lo que empuja al error.

Indicó que los novatos tratan de generalizar incluso los problemas prototipo, por lo que atribuyen generalizaciones indebidas.

En criterio de Rey, no hay competencias transversales sino específicas en dominios específicos.

### **Las competencias comunicativas.**

La denominación **competencias comunicativas** conlleva, tradicionalmente, la ubicación de las connotaciones que implica en el campo del dominio de la

comunicación y, aunque este campo es muy amplio, pues abarca las interrelaciones que se realizan mediante el recurso de distintos códigos y formas de contacto, lo usual es que se restrinja su tratamiento al código verbal, es decir, a las manifestaciones orales y escritas. Por ello, ha sido grande el impacto de los estudios del lenguaje en la comprensión de lo que son las competencias comunicativas; de donde, es pertinente, para los efectos de este trabajo, considerar las formulaciones que se han generado desde dichos estudios; en ello nos centramos a continuación.

Desde una perspectiva lingüística, Chomsky incorpora el término **competencia** a sus investigaciones, para identificar aspectos de su objeto de estudio (el lenguaje humano). Conceptúa la competencia como el conocimiento que el hablante-oyente ideal tiene de su lengua. Este concepto tiene su correspondiente complementario en **actuación** que entiende como el uso real que hace de la misma.

La competencia, en tanto constructo ideal, revela las máximas posibilidades de dominio del código, es su dominio sin deficiencias. La actuación, por estar influenciada por las circunstancias de comunicación que generan los diversos contextos, se encuentra supedita a caracterizarse como con múltiples “deficiencias” o insuficiencias. Siguiendo los planteamientos de Chomsky, no es posible calificar la competencia lingüística, pues esta ya es plena.

El concepto de competencia propuesto por Chomsky fue valorado por numerosos estudiosos; entre ellos Quesada (1974, p. 21) quien resalta la novedad de la teoría chomskiana al expresar que los conceptos de competencia y actuación lingüísticas son un aporte novedoso en los estudios sobre el lenguaje.

Más adelante, Hymes (1971) señala la insuficiencia de la teoría de Chomsky en lo que respecta a competencia lingüística pues la ubica como característica de un ser ideal y por ello como entidad ideal. Aboga por el estudio de las reglas de uso de la lengua en contexto. En (1972) profundiza en sus reflexiones sobre el tema e

indica que el niño, al tiempo que adquiere el conocimiento gramatical de la lengua, reconoce las situaciones de uso, los interlocutores diversos y las distintas formas para comunicarse, por lo que, además de una persona parlante, se constituye una persona comunicante. Resalta, entonces, la necesidad de que los estudios sobre la comunicación impliquen no sólo el conocimiento sobre la lengua sino, también, sobre las situaciones de uso. La comunidad lingüística, según Hymes, debe ser definida considerando el conocimiento compartido y la competencia de sus integrantes para producir e interpretar el habla apropiada socialmente.

Hymes propuso el modelo SPEAKING para un análisis de eventos comunicativos que involucre los componentes contextuales; en él, cada letra implica un elemento a analizar:

S = (setting)	situación
P = (participants)	participantes
E = (ends)	finalidades
A = (acts)	actos
K = (key)	tono
I = (instrumentalities)	instrumentos
N = (norms)	normas
G = (genre)	género

Posteriores desarrollos han complejizado la comprensión del término derivando en otras denominaciones, tales como competencia cognitiva, comunicativa y sociocultural propuesta por Roméu Escobar, quien la define como

Configuración psicológica que comprende las capacidades cognitivas y metacognitivas para comprender y producir significados, los conocimientos acerca de las estructuras lingüísticas y discursivas y las habilidades y capacidades para interactuar en diversos contextos socioculturales, con diferentes fines y propósitos.

La definición transcripta implica como componentes de las competencias, tal como lo manifiesta la autora, tres dimensiones: cognitiva, comunicativa y sociocultural.

Borja y Segura siguen la línea teórica anterior y proponen identificar la competencia discursiva como revelando, entre otros, tres componentes:

- **Componentes cognitivos:** la coherencia interna y la claridad terminológica. La **coherencia interna**, que implica el mantenimiento de los elementos de referencia sobre los que trata el discurso, recurriendo a pronominalizaciones (él, para reemplazar el nombre de un elemento masculino, singular, por ejemplo) y desinencias (tal el caso de número en el verbo, como llegaron), para aludir a la acción realizada por varias personas). La **claridad terminológica** es la característica de los enunciados de recurrir a palabras con significados y sentidos identificables.
- Conforman los **componentes comunicativos:** la **concreción** y la **completitud**. La **concreción** implica el centramiento del discurso en sus unidades temáticas, evitando divagaciones hacia otros asuntos; la **completitud** se identifica como la característica del enunciado que constituye unidad sistémica: inicio, desarrollo y cierre.
- Constituyen los componentes **socioculturales:** la **coherencia en el marco de la actividad** en la que se involucran los participantes del hecho comunicativo y la **coherencia contextual** (por fuera de los límites del acto de comunicación, el entorno sociocultural).

### 1.1.2 Los jóvenes del mundo actual

A continuación, se reflexiona sobre la concepción bio-psico-social de ser joven los determinantes del imaginario social de juventud, la juventud como constructo histórico y el ser joven hoy.

- **Los factores bio-psico-sociales implicados en el ser joven**

Urcola señala que son múltiples los factores bio-psico-sociales implicados en la condición de ser joven y que una primera aproximación involucra la edad, pero que hay distintas maneras de ser joven y a ellas corresponden formas de vivir la juventud, condicionadas por variables económicas, sociales y culturales. A continuación se explicitan aspectos que Urcola amplía en su texto.

Considerando la perspectiva biopsicológica, se tiene que la juventud inicia en la adolescencia y finaliza con la llegada de la madurez.

En la juventud la persona tiene cambios en el orden físico, psicológico y emocional.

- En lo corporal, las mujeres experimentan aumento en los tejidos adiposos abdominales, en la cadera, los huesos de la cintura pélvica; se desarrollan las glándulas mamarias, los órganos genitales. En el hombre, hay mayor desarrollo de los músculos y huesos del tórax y el alargamiento de las extremidades superiores e inferiores, desarrollo de los genitales, la laringe (con un notorio cambio de voz). Hombres y mujeres llegan a la capacidad reproductiva.
- En lo cognitivo, hay desarrollo psicosexual, descubrimiento del yo y autoafirmación de la personalidad; se da paso a la posibilidad de construcción y elaboración de sistemas y teorías abstractas.
- En el orden psicosocial, la juventud es un período de descubrimiento y crecimiento de la propia personalidad y del contexto.

La juventud se considera como un estado previsual de paso entre dos etapas de la vida: la niñez y la edad madura; dicho paso es marcado socialmente por diversos ritos.

- **Determinantes del imaginario social de juventud**

Según Margulis y Urresti, el imaginario de juventud cambia dependiendo de varios factores:

- La edad.
- La generación. No es lo mismo pensar la juventud de los años 1910-1930 que la existente entre 2000 y 2010.
- El género. Ser hombre o ser mujer implica responsabilidades y oportunidades diferentes. Generalmente, las mujeres ocupan el ámbito privado, familiar y subyugado; en oposición al hombre que se sitúa en el espacio de lo público y del poder.
- La clase social. Es diferente el joven que pertenece a un sector deprimido de aquel que pertenece a una clase social privilegiada.
- El marco institucional. Las instituciones sociales (familia, partidos políticos, iglesias, clubes, instituciones educativas, etc.) asignan funciones sociales. En la familia se empieza la regulación de la aceptación de las funciones y las demás instituciones u organizaciones sociales continúan afianzando esas aceptaciones.
- El *crédito vital* que es a la distancia frente a la muerte, o “moratoria social”, en términos de Margullí y Urresti.
- La *etnia* que implica un lazo racial o cultural entre quienes conforman un grupo humano o poblacional, con origen en el sistema de valores que surge en la unidad de territorio y en tradiciones históricas o míticas. Esos valores orientan la constitución de identidades y la asignación de roles.
- La adhesión de *significados y consumos culturales* los cuales identifican socialmente a los jóvenes y los distingue de los demás miembros del colectivo social. Hay una cultura de lo juvenil. Lo institucional busca limitarlo como sujeto pasivo, las expresiones culturales lo muestran como principal ámbito de manifestación juvenil.

- **La juventud como constructo de la historia**

La idea de juventud es histórica. En la época precedente a la revolución industrial, la juventud era la época de ser aguerrido, valiente. En la modernidad, la idea de juventud se fue construyendo como representación social de un futuro lleno de esperanzas de progreso, cuando se entendía como propiciadora del progreso, o como representación de desdicha, cuando se entendía como transgresora de los valores que favorecían el logro de la idea de progreso; el ideal era el joven trabajador. En la era postmoderna, se ha impuesto la idea de juventud como etapa del consumismo.

En la época actual, que globalmente se entiende como postmodernidad, los jóvenes viven una realidad muy compleja: crisis nacionales y mundiales que impactan todos los componentes de la vida privada y pública. Dichas crisis se revelan en los campos económico, laboral, cultural y social.

Urcola, pp. 43-44, señala que:

Cuando las reglas que sustentan el ordenamiento social entran en crisis y el panorama del orden cotidiano se torna difuso, *lo que se quiebra es la posibilidad de proyectar la propia vida*. El orden social internalizado por los sujetos (socialización), es una construcción que condiciona pautas de comportamiento y ofrece al individuo la capacidad del cálculo y creación de expectativas de vida. Se conforma una especie de *mapas cognitivos de las relaciones sociales y condiciones reales de vida* a través de los cuales las personas pueden evaluar los límites y posibilidades de sus acciones. Por ello, la *crisis deviene en conflicto y caos*, en tanto quiebre del orden que sustenta las opciones y restricciones que permiten trazar los “mapas” que guían (y proyectan) la acción.

Esas crisis tiene sus consecuencias en las vidas personales y colectivas; así lo expresa Urcola, en p. 44:

Una realidad en crisis genera inseguridad, expectativas de vida acotadas en el tiempo y estrategias de vida que responden a situaciones más ligadas a la supervivencia (por marginación o exclusión) o al disfrute del día a día (presentismo) que a la proyección de una vida de bienestar futura.

- **Ser joven hoy**

Actualmente, la juventud está inscrita en la denominada “moratoria social”; se halla sometida al retraso en el ingreso al mercado laboral, debido a que los organizadores de dicho mercado no siempre confían en los jóvenes o porque necesitan menos trabajadores debido a los adelantos de la técnica y a los diseños de estrategias para producir más con menos inversión.

La prolongación de la moratoria social es vivida por los jóvenes de escasos recursos como “una circunstancia de marginación social (juventud obligada), un tiempo de culpa, escepticismo, descreimiento y desesperanza aprendida”, tal como lo señala Urcola, p. 47, quien indica que:

Cuando el escenario es incierto, lo que se daña en el sujeto es la posibilidad de vislumbrar los caminos (estrategias) que le permitan diagramar y proyectar un futuro acorde al desarrollo de sus capacidades. Tal vez podríamos hablar de una generación en la que el futuro cobra el sello de lo aleatorio y en la que cobra desmedida fuerza el presente.

Las formaciones sociales actuales implican la necesidad del acceso al empleo o al trabajo que permite la obtención de recursos económicos; la negación de hecho al

acceso a dicho recurso conlleva una problemática en los jóvenes que se revela a través de diversas formas y que altera el normal devenir de la sociedad.

Lo juvenil se caracteriza socialmente por las expresiones simbólicas socialmente reconocidas: las modalidades éticas y estéticas, las formas del vestir, el uso del lenguaje, la música preferida, la actitud rebelde, la búsqueda de diferenciación.

La juventud se caracteriza positivamente, lo que lleva a muchos a buscar la “eterna juventud” por medio de cirugías estéticas, pócimas milagrosas y vestidos y maquillajes excéntricos, entre otros.

### **1.1.3 El enfoque de orientación de la formación profesional por competencias y su ámbito pedagógico de concreción**

La preocupación por lograr una formación que se articule las necesidades del mundo laboral ha llevado a distintos teóricos a propugnar por una enseñanza que busque el desarrollo de las competencias necesarias para la participación en lo diversos campos del trabajo. La reflexión, a continuación, se ocupa de identificar el enfoque de formación por competencias y los requerimientos para su implementación en las instituciones educativas.

#### **Caracterización del enfoque de formación por competencias**

El término competencias ha sido incluido en muchos documentos y ha merecido la atención desde distintos campos (científico, laboral cotidiano, entre otros), con la acepción ligada a característica de la personalidad que se demuestra en las actividades prácticas, se ha constituido una perspectiva que se denomina **enfoque de competencias**, que se declara cuando se procura orientar la formación de los profesionales para que respondan a los requerimientos de la práctica laboral, es decir, cuando se procura dejar explícito que un programa de formación profesional se preocupa por articular la formación en la universidad o en la institución de

educación superior y las necesidades de la práctica de la profesión en el mundo del trabajo.

El enfoque de competencias, apropiando el sentido aportado por Bogoya, Vinent, Restrepo, Torrado, Jurado, Pérez, Acevedo y colaboradores, se caracteriza por:

**a. Su carácter holístico e integrado.** Las competencias se articulan para constituir un sistema complejo que contiene los conocimientos sustantivos de la disciplina o la labor que desarrolla, valores, habilidades, disposiciones, actitudes y emociones que el sujeto particular construye en su relación social y su formación individual y que éste aplica en un contexto concreto en una situación específica.

El escenario de aprendizaje con enfoque de competencias es contextual; se construye en y desde unas exigencias culturales específicas, sin las cuales su pertinencia, relevancia y eficacia estarían en entredicho.

**b. Su tridimensionalidad.** El enfoque de competencias implica tres dimensiones: técnica, emocional y teleológica, tal como se describe a continuación:

- **Técnica:** El enfoque de competencias articula el conocimiento sustantivo, que se constituye en el ingrediente esencial del proceso de aprendizaje, conectándolo con la realidad que interviene. Las competencias son un sistema de transferibilidad creativa; la dimensión técnica se recrea en la situación concreta y se adapta a las especificidades del contexto.

El marco social es complejo y multicultural. En este sentido, las instituciones de formación superior, a través de un enfoque de competencias, preparan a los estudiantes para hacer interrelaciones con respeto y reconocimiento de los otros, que son diferentes, y para aceptar que esa diferencia se expresa en una multiplicidad de saberes que son válidos y legítimos a la hora de identificar sus incidencia en el universo contextual donde emergen.

- **Emocional:** Esta dimensión es la que encauza la capacidad para convertir la competencia en acción. Es el tránsito de la *competencia - en potencia a competencia – acto*. Es el conjunto de motivaciones que en el fuero interior movilizan a la persona a actuar en correspondencia con la circunstancia, el proyecto, el ejercicio en cuestión, etc.
- **Teleológica:** Consiste en el contenido ético, el criterio que da sentido a las actuaciones. Ubica el lugar de enunciación- actuación y define sus alcances y propósitos de acción. Implica la conciencia del hacer y sus impactos en el mundo que pretende afectar.

**c. Su carácter reflexivo.** Implica la revisión de la pertinencia, la efectividad y el sentido del enfoque a la luz de la comprensión de que el ejercicio profesional es una vía de transformación de la realidad que exige alto compromiso de cambio y de responsabilidad, que lleva a que el individuo dialogue con las prioridades éticas y políticas de la comunidad humana a la que pertenece.

La reflexividad adquiere gran importancia, dado que los escenarios de actuación no son homogéneos sino diversos, lo que conlleva la valoración permanente de las competencias como componentes de la formación, en su aplicabilidad y en su articulación con los fines del trabajo de orientación de la profesionalización.

**d. Su capacidad para potenciar el surgimiento de solidaridades intergeneracionales.** El enfoque de competencias posibilita que se potencien los niveles de autonomía, de identidad personal y social desde lo cual se interpreta el mundo y se actúa en él, asumiéndose el sujeto, como un actor social que incide responsablemente en la porción de mundo donde le transcurre su ciclo vital y el de sus congéneres (ancestros, contemporáneos y futuras generaciones), con visión de sostenibilidad de largo aliento respondiendo a los retos éticos, políticos, ambientales y estéticos del trabajo profesional y el ejercicio de la ciudadanía.

## **El ámbito pedagógico para la formación por competencias**

La sociedad ha encargado a las instituciones de educación la tarea de formar los profesionales que requiere para su desarrollo.

Según Legaspi de Arismendi, el surgimiento de la pedagogía ocurre cuando en las formaciones sociales se da la división en clases sociales y se impone la necesidad de la formación diferenciada, pues los hijos de los dueños de los bienes y medios de la producción habrían de recibir educación para el trabajo intelectual de dirección y mantenimiento de las nuevas relaciones, en oposición a la educación dirigida a los hijos de quienes no tenían dichos recursos y debían pactar su préstamo a cambio de productos.

A través del devenir de la humanidad, desde que nace la pedagogía, se han creado distintos paradigmas que se corresponden con los distintos modos de la interacción entre los seres humanos a partir de su ubicación en las sociedades en razón de sus relaciones con los medios y los bienes de producción, pues la escuela debe responder a la tarea de orientación de la formación de las personas que requieren las sociedades específicas.

Se han constituido, principalmente, tres paradigmas pedagógicos: la Escuela Tradicional o Normativa, la Escuela Nueva o Activa y la Escuela Histórico-Cultural. Nos apoyamos en Borja Alarcón, para poner de presente las características de cada una de estas escuelas:

### **Escuela Tradicional**

Las siguientes fueron sus principales características:

- El **profesor** se concebía como el depositario del conocimiento y su transmisor
- El **estudiante** era comprendido como una tabla rasa en la que el docente imprimía los conocimientos necesarios.

- La **necesidad social** a responder era la formación diferenciada, según la clase social en la que se encontraba el estudiante.
- El **objetivo** de la enseñanza era formar como dirigentes a los hijos de las clases sociales favorecidas y con espíritu laborioso y dependiente a los demás. La educación escolar se ocupaba de propiciar el mantenimiento del estado de cosas en la formación social.
- El **contenido** de enseñanza era las “verdades” de la ciencia y de la religión.
- El **método didáctico** era el expositivo y se recurría a la memorización.
- Los **recursos o medios didácticos** eran, principalmente, los libros y la pizarra.
- El **tiempo** tenía por unidad el año escolar y los estudiantes asistían a clases de lunes a viernes, en algunas escuelas, incluso los sábados. Era usual que los domingos los estudiantes participaran en celebraciones patrias y religiosas.
- En su **forma**, la clase se organizaba ordenando los pupitres en hileras y el profesor era el encargado de asignar los lugares a ocupar.
- La **evaluación** era cuantitativa y se consideraba, para asignar la calificación, la coincidencia de las respuestas a las preguntas que formulaba el profesor con las respuestas que él esperaba.

La Escuela Tradicional por sus características de atender la orientación de formaciones diferenciadas según ubicación en clases sociales, que implicaba preconcepciones acerca de los conocimientos válidos como verdades y de relaciones de dominio entre profesor y estudiantes, no fue ámbito propicio para el desarrollo de la formación por competencias.

### **La Escuela Nueva o Activa**

Surge hacia 1850, de la mano de la llegada a Norte América de los desarrollos de la Revolución industrial y con fuerte influencia de los planteamientos de los economistas, como Adam Smith.

Se caracterizó porque:

- Los **profesores** no eran pedagogos sino personas de la esfera económica.
- En lo que respecta a los **estudiantes**, había formación diferenciada para los hijos de las clases en el poder. Generalmente, para ellos, se propugnaba por el seguimiento de las ideas de Juan Jacobo Rousseau, quien concibió que los niños debían estar en contacto con la naturaleza y sólo a partir de los doce años empezar a familiarizarse con libros de texto y profesores.
- La **necesidad social** era la formación de la clase obrera que requería el país y de los dirigentes, en escuelas distintas, con formación diferenciada,
- El **objetivo** era formar la nueva clase obrera y la clase patronal.
- En cuanto al **contenido**, se procuraba dar formación según los intereses de los estudiantes reconociendo su papel social; se atendía la cotidianidad y lo circunstancial, las normas de comportamiento, la necesidad del uso adecuado del tiempo y el respeto a la autoridad. El contenido se debía organizar de lo concreto a lo abstracto y de lo simple a lo complejo,
- Como **método**, prevaleció el aprendizaje por descubrimiento; dio importancia a la manipulación de los objetos y a la experiencia directa.
- Los **medios didácticos** eran los objetos del mundo circundante y los materiales que los mismos niños elaboraban; no se recurría a los libros de texto.
- La **forma** de organización de la clase era decidida por los niños y se propiciaba el trabajo en grupos. La **evaluación** era realizada por medio de controles internos (autoevaluación).

La Escuela Activa constituyó un avance en la pedagogía, comparativamente con la Escuela Tradicional, porque el estudiante y su realidad se entendieron importantes en el proceso de enseñanza y porque se observó la importancia del trabajo en grupo y la relación entre educación y trabajo. Sin embargo, la aplicación del procedimiento de aprendizaje por descubrimiento problematizó la posibilidad de que la orientación de la formación fuera planificada y orientada por un docente.

Por ello, tampoco tuvo entre sus posibilidades la intención declarada de formación por competencias.

La **Escuela Histórico–Cultural** surgió a partir de los cambios derivados de la Revolución de Octubre de 1917, en la URSS. Sus características fueron, principalmente:

- La **necesidad social** planteada a la educación es el desarrollo de las potencialidades humanas para la participación productiva y creativa, lo que exige procesos de actualización científica permanente, en oposición al desarrollo de las actividades laborales de manera espontaneísta, es decir, sin arraigo en las formulaciones de la ciencia, la técnica y cultura.
- Con respecto al **contenido** de enseñanza, se identificó por tal el proceso de transformación de la estructura de acción<sup>1</sup> en estructura activa<sup>2</sup> y la forma de actualización de la estructura de acción materializada<sup>3</sup> en estructura productiva<sup>4</sup>. Estas estructuras de acción y productivas se entienden en el marco de la cultura y de conformidad con los trabajos que la sociedad necesita para su desarrollo.
- **El método.** Hay diversos métodos de enseñanza; entre ellos el explicativo (ilustrativo), el reproductivo, la exposición problémica, la búsqueda parcial o heurística y el investigativo, tal como se indica, brevemente, a continuación.
- **El método explicativo (ilustrativo).** Conlleva la experiencia sensorial que se asocia con experiencias sensoriales anteriores gracias a que la memoria las hace presentes posibilitando la comprensión al relacionar elementos del mundo que no eran conocidos, que con los ya conocidos.

---

<sup>1</sup> Posibilidad de acción; por ejemplo: dominio del conocimiento teórico sobre qué información debe contener una tarjeta de presentación personal.

<sup>2</sup> Acción real; tal el caso de tener disponibles unas tarjetas de presentación atractiva y con los datos necesarios.

<sup>3</sup> Estructura de la acción ya dominada en la práctica; es decir, la tarjeta convenientemente atractiva e informativa.

<sup>4</sup> Conocimiento teórico y práctico que sirve de base para desarrollar nuevos conocimientos teóricos y prácticos; por ejemplo, al necesitar nuevas tarjetas, obtener una con mayor atractivo e información más convincente.

- El **método reproductivo**. El dominio de los modos de acción se logra con la práctica del repetición de los modos de actuación por lo que es necesario la reiteración o repetición consciente.
- El **método de exposición problémica** consiste en que el docente presenta un problema que él mismo resuelve, indicando la manera de solucionarlo y dando a conocer el camino que recorre el pensamiento hasta lograr la solución.
- El **método de búsqueda parcial o heurística**. El profesor organiza la participación de los estudiantes en determinados pasos, etapas o tareas, para solucionar un problema.
- El **método investigativo**. El docente propone un problema que el estudiante debe resolver mediante la investigación independiente; ese problema es nuevo para el alumno, pero ya fue resuelto socialmente. El maestro conoce el resultado, el proceso para llegar a él y los desarrollos cognitivos que adquiere el estudiante al hallar la solución. El problema debe ser posible de resolver por el estudiante.

En la aplicación de los distintos métodos, el profesor debe reconocer el estado del desarrollo real del estudiante, para proponer tareas que le sean posibles de realizar, al tiempo que avanza en su dominio el conocimiento teórico y práctico. Por ello, es importante la diada desarrollo real / desarrollo potencial, propuesta por Vigotsky, que implica que el docente debe conocer los dominios del estudiante para apoyarlo en el logro de dominios nuevos.

- **La forma**. La forma se reconoce en dos dimensiones: la espacial y la temporal. En lo espacial, puede ser tutorial, individual o grupal. En lo temporal, se tienen diversas formas; entre ellas: el nivel (por ejemplo, técnico), el año o grado, el semestre, el bloque (desarrollo de asignaturas afines en menos de un semestre) y la estancia (una asignatura en cierto espacio temporal).

- El **medio didáctico**. Son todos los elementos necesarios para el desarrollo de los cursos. Hay medios generales, como el mobiliario, y específicos, como un mapa.
- El **resultado**. Es la identificación de si el problema social que motivó el proceso de orientación de la formación fue superado o no. Se conoce el resultado por medio de la **evaluación**; en ella, se hace un contraste entre el objetivo y el resultado para observar si coinciden (logro) o no (no logro) .

Por sus características, la Escuela Histórico Cultural sí se constituyó como espacio para orientar la formación por competencias. Identificó estas con el término capacidades e implicó en ellas los conocimientos, las habilidades, los hábitos y las convicciones.

## **1.2 EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (UNISANGIL, YOPAL)**

Este acápite reflexiona sobre las directrices estatales para el desarrollo de las competencias comunicativas de estudiantes universitarios, UNISANGIL (Yopal), como institución formadora de profesionales y el desarrollo de las competencias comunicativas en estudiantes de Administración de Empresas de dicha institución.

### **1.2.1 Políticas educativas colombianas sobre formación en competencias para el ejercicio profesional.**

En este aparte, se estudian las directrices expresadas por el MEN, el Sistema Nacional de Acreditación, el Consejo Nacional de Educación Superior y el ICFES, instancias nacionales que tienen distintas responsabilidades en lo que respecta a la educación superior colombiana.

#### **Las directrices del Ministerio de Educación Nacional**

Vélez White (2005), en ejercicio de su cargo como Ministra de Educación de Colombia, se refirió a las competencias como eje articulador del proceso educativo. Ofreció la siguiente definición de competencia, citando a Vasco (2003):

Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones cognitivas, metacognitivas, socioafectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad de cierto tipo de tareas en contextos nuevos y retadores.

Entendió por formación por competencias el desarrollo continuo y articulado de competencias a lo largo de toda la vida y en todos los niveles de formación. Identificó competencias generales y específicas y competencias ciudadanas y básicas; entre las básicas ubicó las comunicativas, refiriendo que ellas implican, para el caso colombiano, los dominios en español y en segunda lengua.

Propuso como desafío para la educación superior “Desarrollar una educación que privilegie el razonamiento lógico, la argumentación, la experimentación, el uso y organización de la información y la apropiación del lenguaje de la ciencia y la tecnología”. Caracterizó como respuesta a dicho desafío, la formación de personas con las siguientes características:

- Conocen su complejidad como seres humanos.
- Asumen posturas críticas y reflexivas
- Identifican las consecuencias de las decisiones
- Sustentan planteamientos teniendo en cuenta los conocimientos científicos
- Escuchan los planteamientos de otros y revisan los suyos a la luz de ellos.
- Trabajan para buscar soluciones a problemas

El desafío en suma: Hombres y mujeres que cuentan con las herramientas para ejercer el pleno ejercicio de ciudadanía así aportar a la consolidación de una sociedad democrática.

Indicó que la formación por competencias estaba siendo promovida por el Ministerio de Educación de Colombia por dos mecanismos: “1). El sistema de aseguramiento de la calidad: la definición de los programas por créditos académicos, el fortalecimiento de los doctorados y la investigación; 2) La definición de los ciclos propedéuticos; 3) El uso de las nuevas tecnologías.”

Como se observa, hay una estrecha relación entre las formulaciones de CEPALCA, arriba referidas y los planteamientos la Ministra.

### **El Sistema Nacional de Acreditación**

El Sistema Nacional de Acreditación (2003) señaló los factores cuya calidad deben cumplir los programas de formación profesional para ser reconocidos legalmente en Colombia.

Al caracterizar el factor 4. Características asociadas a los procesos académicos, se refirió a la integralidad el currículo, en los siguientes términos:

El currículo contribuye a la formación en valores, actitudes, aptitudes, conocimientos, métodos, principios de acción básicos y **competencias comunicativas**<sup>5</sup> y profesionales, de acuerdo con el estado del arte de la disciplina, profesión, ocupación u oficio, y busca la formación integral del estudiante, en coherencia con la misión institucional y los objetivos del programa. (p. 36).

Y, entre los aspectos que deben evaluar los pares académicos, para dar cuenta en la calidad de los programas, allí mismo, indicó, entre otros: “g) Definición de las

---

<sup>5</sup> Las negritas son nuestras.

competencia cognitivas, socio afectivas y comunicativas propias del ejercicio y de la cultura de la profesión o la disciplina en la que se forma el estudiante.” Y, en la misma página, estipuló, entre sus indicadores, el que implica, la valoración y el desarrollo de las competencias: “Existencia de criterios y mecanismos para el seguimiento y evaluación del desarrollo de las **competencias** cognitivas, socio afectivas y **comunicativas propias del ejercicio y de la cultura de la profesión o la disciplina en la que se forma el estudiante.**”<sup>6</sup>

De lo anterior, se infiere que el Sistema Nacional de Acreditación, conceptuó las competencias comunicativas situadas en la cultura de la profesión, para el caso de los programas de formación profesional.

### **El Consejo Nacional de Educación Superior**

La preocupación por la formación de competencias en la educación superior sigue siendo importante para las comunidades educativas; el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) (2013, p. 63) señaló la necesidad de:

Hacer análisis, estudios o gestiones normativas relacionadas con:

- Incentivos.
- Evaluación de egresados.
- Articulación entre organismos del sistema.
- Evaluación de docentes.
- Rendición de cuentas.
- **Las competencias de los nuevos estudiantes**<sup>7</sup>.
- Fortalecimiento de la educación media.
- Distribución equitativa de recursos.
- Formación en ciencias básicas y humanidades.
- ...

---

<sup>6</sup> Las negritas son nuestras.

<sup>7</sup> Las negritas son nuestras.

Los representantes como integrantes de la región Centro Oriente y Suroriente, a la mesa del CESU manifestaron la necesidad de que los gobernadores se apersonen de adelantar las políticas educativas; así lo reportó el CESU (p. 14), al aludir a lo señalado por los representantes de dicha región:



“  
*En la región se necesita una acción del Ministerio de Educación para que los gobernadores entiendan su papel en la concreción de las políticas educativas como única manera de reducir las brechas existentes entre un departamento y otro*  
”

Ilustración 1. Declaración de la Región Centro y Suroriente (CESU).

**El Instituto para el Fomento de la Educación Superior (actualmente, Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación)**

Para el ICFES (2012), en tanto organismo de medición de logros de la educación colombiana, es preciso identificar niveles de competencias; es decir, dar cuenta de lo que una persona “sabe hacer en términos del nivel de competencia que haya alcanzado en cada prueba.”

El cuadernillo *Interpretar para triunfar* está dirigido a familiarizar a los estudiantes de grados 10 y 11 con los tipos de preguntas de las pruebas Saber 11. Identifican preguntas interpretativas, argumentativas y propositivas; la tipología de las preguntas se extiende a tipología de competencias, con las mismas denominaciones, de donde, se infiere que dominar la construcción y la respuesta a preguntas interpretativas indica el dominio de la competencia interpretativa, y así con los otros dos tipos de preguntas, respuestas y competencias.

En el citado documento, se dan definiciones exactas de interpretar, argumentar y proponer: a continuación, se transcriben.

**Interpretar.** Acción de encontrar el sentido de un texto, un problema, una gráfica, un plano de ingeniería, un diagrama de flujo, una ecuación, un circuito eléctrico, entre otras situaciones, donde se le proporciona un contexto al estudiante. La interpretación sigue unos criterios de veracidad, los cuales no implican sólo la comprensión de los contextos, sino que se debe dirigir a la situación concreta y reflexionar sobre sus implicaciones y los procesos de pensamiento involucrados son el recuerdo, la evocación, comprensión, análisis, medición, etc.

**Argumentar.** Acción dirigida a explicar, dar razones y desarrollar ideas de una forma coherente con el contexto de la disciplina evaluada. Los puntos relacionados con esta competencia exigen dar cuenta de un saber fundamentado en razones coherentes con los planteamientos que se encuentran en el texto. Se contextualiza la argumentación en acciones como la resolución de problemas, los fundamentos de un

diseño de ingeniería, la organización de la información, la proyección de la información, la explicación de eventos, fenómenos, la formulación de soluciones a través de un gráfico, un plano, un diagrama, etc.

**Proponer.** Acción cuyo fin persigue que el estudiante proponga alternativas que puedan aplicarse en un contexto determinado; por lo tanto, se espera que la solución que escoja corresponda con las circunstancias que aparecen en la formulación de un problema. Así mismo, el estudiante deberá generar hipótesis y proponer alternativas de solución a los problemas de ingeniería que cubran aspectos como los ambientales, de manufacturabilidad, económicos, entre otros; y propondrá acciones de aplicación, evaluación o/y optimización de una solución en un contexto de ingeniería dado.

El documento provee ejemplos de preguntas interpretativas, argumentativas y propositivas. Como actividades se indica que 1) se deben presentar preguntas de los tres tipos para que el estudiante indique de qué tipo es cada una; 2) debe solicitársele que escriba preguntas de estos tres tipos. Así, con estas dos modalidades de actividades se propone propiciar el desarrollo de competencias interpretativas, argumentativas y propositivas, aplicándolas a los contenidos de todas las disciplinas de formación.

### **1.2.2 UNISANGIL (Yopal). Una universidad comprometida con la región**

Según Wikipedia, Yopal, Casanare, cuenta con una tasa de crecimiento poblacional casi cinco veces superior al promedio nacional y con el mayor índice de población joven en comparación con la población de tercera edad. Se estima que en 2013 tiene 133.220 habitantes. En este entorno poblacional surge UNSANGIL (Yopal) cuya política institucional y oferta educativa se explicitan a continuación, tomadas de UNISANGIL, PEI 2009-2014.

- **La política institucional de UNISANGIL: formación integral y gestión curricular**

Una política es una guía del pensamiento acción, soportada en los principios, valores, misión y visión de la institución. Como constituyen una declaración de acción, las políticas permiten derivar lineamientos, reglas y procedimientos para actuar de manera coherente en una institución.

UNISANGIL realiza gestión curricular para participar en la formación integral de personas con valores éticos y con las competencias necesarias para aportar soluciones a la sociedad, ofreciendo programas académicos en todos los tipos, modalidades y niveles de formación. Estos programas fundamentados en nuestro modelo pedagógico facilitan la movilidad, son innovadores, flexibles y abiertos con opción de ciclos propedéuticos y articulados desde la formación media.

La participación en la formación integral de las personas compromete a UNISANGIL en un proceso de acompañamiento en el desarrollo de sus habilidades y competencias, integrando todas las dimensiones de la vida humana, donde las actividades educativas se orientan al logro de ser mejores personas, mejores ciudadanos y mejores profesionales, al servicio del desarrollo de la sociedad.

Las competencias son transversales al currículo y al conocimiento y pueden clasificarse en competencias básicas, competencias ciudadanas y competencias laborales. Por otra parte, el currículo interpreta, desarrolla y actualiza la propuesta educativa orientada por los principios, valores y la misión de la institución para realizar procesos de formación integral; contiene el Modelo Pedagógico, el sistema de evaluación y autorregulación, y los planes de estudio. Las

características esenciales del currículo son la flexibilidad, la movilidad, la adaptación a las necesidades del entorno y la pertinencia. Estas características son expresadas en aspectos como los perfiles humano, profesional y ocupacional, los objetivos general y específicos, las competencias, los créditos académicos, los planes flexibles y el mejoramiento continuo. La gestión curricular es el proceso permanente de planeación, ejecución, seguimiento y mejoramiento de los componentes del currículo (modelo pedagógico, sistemas de evaluación y autorregulación, y planes de estudio), para garantizar el cumplimiento de las características esenciales del mismo. Lidera la gestión curricular el Director de cada programa de formación, con la orientación del respectivo Comité Curricular.

El Modelo Pedagógico es el encargado de representar el ideal educativo, al igual que explicar teóricamente el querer hacer pedagógico universitario; además es el referente principal para orientar y evaluar la actuación de docentes y estudiantes en los diferentes ambientes de aprendizaje.

En UNISANGIL el modelo pedagógico articula enfoques constructivistas, cognitivos y de la pedagogía transformadora, abiertos al cambio y a los nuevos aportes de las ciencias de la educación y de los fines de la educación superior con respecto a “la construcción permanente de conocimiento, la ampliación de las posibilidades de desarrollo de las sociedades y el enriquecimiento constante de su capacidad de comprensión de sí mismas y de su entorno”. Por esta razón, también acoge el paradigma de la formación centrada en el estudiante y el aprendizaje como un proceso de construcción del conocimiento, espacio en el que se desarrollan competencias que promueven las capacidades del estudiante para ser, actuar y resolver situaciones de la vida en sus propios contextos.

El sistema de evaluación y autorregulación como proceso permanente, integral y gradual, evalúa el programa de formación, la gestión curricular, los docentes, los estudiantes, el ambiente de aprendizaje y el sistema administrativo de apoyo para realizar diagnóstico, elaborar planes de mejoramiento, valorar el cumplimiento de los requisitos, concertar y conciliar entre actores, y permitir la toma de decisiones, acorde con las políticas de calidad de la institución.

Los planes de estudio son el conjunto coherente de los objetivos de aprendizaje y requisitos académicos, conducentes a la adquisición, por parte del estudiante, de las habilidades necesarias para sintetizar, argumentar, ser propositivo en su actuar, y así optar por un título profesional que le permita ejercer idóneamente en el contexto social. Los planes de estudio requieren en UNISANGIL un proceso de transformación gradual, con la revisión e incorporación de conceptos pedagógicos, prácticas docentes, estudiantiles e institucionales, metodologías y formas de evaluación, que den como resultado la formación integral centrada en el estudiante, acorde con el modelo pedagógico. Los planes de estudio se pueden visualizar desde diferentes perspectivas. Desde el enfoque de los objetivos, contenidos y competencias generales del programa, se pueden organizar por campos, áreas, líneas y asignaturas que se desarrollan secuencialmente, en la medida que el estudiante aprueba sus créditos académicos.

Desde el enfoque de las competencias ciudadanas y laborales, las asignaturas o módulos conforman estructuras, no necesariamente secuenciales, que apuntan al desarrollo de unidades de competencia específica ajustadas al perfil profesional, ocupacional y al mapa de competencias de la disciplina.

Para la valoración del crédito académico, UNISANGIL actúa de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional, considerando, para su ponderación, el tiempo que el estudiante debe dedicar para preparar y atender las diferentes actividades académicas que surgen como parte de las estrategias metodológicas y pedagógicas de cada asignatura.

El significado de crédito académico va más allá de considerar las horas teóricas y las horas prácticas, al buscar la correspondencia de los lineamientos trazados en el modelo pedagógico, con las estrategias metodológicas que desarrolla el docente, y el tiempo estimado para que el estudiante alcance las competencias trazadas en cada asignatura.

De esta forma, cada actividad académica debe contar con un porcentaje de dedicación: presentación del tema por parte del docente, resolución de ejercicios, discusión y socialización por grupos; resolución de talleres, prácticas de laboratorio, prácticas dirigidas, salidas de campo; elaboración de trabajos, participación en foros virtuales, entre otras, el cual es calculado de acuerdo a los objetivos planteados por cada asignatura en las diferentes modalidades de formación; este criterio unido a la ponderación de cada actividad, determina los créditos de cada asignatura.

### **Oferta educativa de UNISANGIL (Yopal)**

En el nivel universitario, Yopal cuenta con la oferta académica de varias instituciones de educación superior: Universidad del Trópico Americano (UNITRÓPICO), Universidad de Pamplona, Universidad Santo Tomás, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Universidad de la Salle, Universidad del Rosario, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Universidad

Mariana, Universidad Industrial de Santander, Universidad Nacional, Universidad Tecnológica de los Llanos (UNILLANOS) y UNISANGIL, sede Yopal.

Los datos que a continuación se reportan sobre UNISANGIL (Yopal) se tomaron de la página WEB de la institución.

UNISANGIL, cuya sede principal funciona en San Gil, Santander, llegó a Yopal, Casanare, en 1995, con el apoyo del gobernador del departamento y del Alcalde Municipal y empezó a funcionar en 1996, para brindar formación académica.

Sus actividades iniciaron en las instalaciones de los colegios Luis Hernández Vargas y Braulio González y en 2010 inauguró su sede propia. La ilustración 2, en la página siguiente, es una fotografía de uno de los aspectos de su campus que alberga a 1.850 estudiantes.

La oferta académica se inició con el programa de Tecnología en Sistemas que, en 1998, se convirtió en carrera de Ingeniería de Sistemas. En 1997 nacen los programas de Contaduría Pública y de Administración de Empresas

En 2000, llegan los primeros docentes de tiempo completo, la mayoría egresados de universidades de Santander y se firma un convenio para apoyo académico con la Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB.

La misma fuente señala que:

2001. La situación de orden público de la región obliga a modificar los horarios de clases de los tres programas, las cuales se ofrecen en el Colegio Luis Hernández Vargas. Muchas jornadas académicas se llevan a cabo con linterna y vela. En el grupo de estudiantes tienen presencia actores del conflicto (militares en ejercicio y en retiro, policías, militantes de la guerrilla y del paramilitarismo) que hacen del aula y la academia un “espacio de paz”. (...)



Ilustración 2. Aspecto del campus de UNISANGIL. (Yopal).  
Fotografía archivo personal de Ángela Garzón (18 de julio de 2013)

En 2008, empieza a crecer el número de estudiantes recién graduados de bachillerato que accede a UNISANGIL y con ello a cambiar el perfil de los alumnos.

Actualmente, los alumnos, en su mayoría, son jóvenes de la región que procuran ingresar a la educación superior tan pronto culminan sus estudios secundarios. La Ilustración 3, en la página 47, ofrece una idea de la población estudiantil actual.

UNISANGIL ofrece los siguientes programas presenciales:

- Administración de empresas
- Contaduría pública
- Derecho (en convenio con UNAB)
- Enfermería
- Ingeniería agrícola

- Ingeniería ambiental
- Ingeniería electrónica
- Ingeniería de sistemas

Ofrece en la modalidad a distancia:

- Tecnología en análisis y programación de sistemas de información
- Tecnología en gestión de empresas de economía solidaria

En la modalidad virtual oferta:

- Gestión de servicios en cultivo energéticos
- Sistemas de gestión de la calidad alimentaria
- Técnica profesional en establecimiento y aprovechamiento de cultivos energéticos
- Técnica profesional en logística y merchandising de alimentos
- Técnica profesional en operación de procesos extractivos de biomasa

En 2005, UNISANGIL recibió la visita para verificación de condiciones mínimas de la carrera de Administración de Empresas y obtuvo el Registro calificado del programa.

### **1.2.3 El desarrollo de las competencias comunicativas en la carrera Administración de Empresas**

El plan de estudios de la carrera Administración de Empresas contempla tres asignaturas directamente relacionadas con las competencias comunicativas, cada una de un crédito (tres horas semanales por crédito, para un total de nueve horas semanales de dedicación durante la carrera):

- Expresión Lecto Escritora
- Expresión Escrita
- Expresión Oral



Ilustración 3. Algunos estudiantes de UNISANGIL (Yopal), en actividad académica.  
Fotografía archivo personal de Ángela Garzón (18 de julio de 2013)

Ubicada en el IV nivel de aprendizaje, de los diez determinados en el plan de estudios, se encuentra la asignatura Legislación laboral y seguridad social, de tres créditos, es decir, 9 horas semanales de trabajo académico.

Se partió del supuesto de que, al ingresar a la Universidad, los estudiantes han tenido distintas experiencias en la formación de sus competencias comunicativas por lo que establecer pruebas para identificar niveles de competencias a estudiantes de primer semestre implicaba hacer a un lado la realidad de que en las distintas instituciones que preceden a la universidad los contenidos de la formación de competencias no son coincidentes, y que por la necesaria relación entre contenidos y evaluación era preferible ubicar la muestra para la investigación en un semestre intermedio, de tal manera que los estudiantes ya hubieran compartido grupalmente el trabajo académico, incluyendo reflexiones sobre lectura, escritura y oralidad.

En consecuencia y contando con la posibilidad de aproximación a la cátedra Legislación Laboral y Seguridad Social, se procedió, al iniciar el semestre académico, a la aplicación de las pruebas para identificar dominio de competencias comunicativas, centrando el documento que se creó para tal fin, en las competencias interpretativa, argumentativa y propositiva, que son las indicadas por el ICFES y teniendo como componentes (categorías) de las competencias las propuestas por este organismo, en lo que respeta a evaluación de la competencia interpretativa y por Borja y Segura lo referente a los componentes de las dimensiones de las competencias con aplicación para las argumentativa y propositiva.

Los estudiantes participantes fueron los 24 del grupo, de ellos 14 eran mujeres y 10 hombres y sus edades oscilaban entre los 18 y los 25 años.

Algunos estudiantes (13) además de su labor en la Universidad, atendían compromisos de trabajo. De las 14 mujeres, cinco eran madres de niños, dos de ellas vivían en su hogar, conformado por el compañero o esposo y el hijo; las otras tres vivían con sus padres y su hijo. Estos datos no se incluyeron como variantes a considerar, pues se trata de una investigación con predominio de enfoque cualitativo.

La indagación al docente de Legislación laboral y seguridad social reportó su apreciación de que es común considerar que el desarrollo de las competencias comunicativas es una tarea de la que se encargan las asignaturas de Expresión Lecto Escritora, Expresión Escrita y Expresión Oral. Sin embargo, apreció la posibilidad de que desde la asignatura que él orientaba se pudiera contribuir a dicho desarrollo, sin interrumpir el desarrollo de los temas propios de la asignatura, tal como se reportó antes. Con el docente se analizaron cuáles eran los contenidos del programa y sus demás componentes.

Se procedió a realizar una prueba diagnóstica de competencias comunicativas (interpretativa, argumentativa y propositiva) para lo cual se aplicó el instrumento creado para tal fin (anexo 2), previa preparación del mismo, identificación de los parámetros de evaluación (anexo 3) y elaboración de la plantilla para sistematizar los datos que se obtuvieran al aplicar la prueba (anexo 4). Los resultados de la prueba diagnóstica se presentan en el anexo 5.

Se reconoce la posibilidad de Intervención en el syllabus de la asignatura y hacer una propuesta de módulos para propiciar el desarrollo de la formación de competencias comunicativas articulada a los contenidos de la cátedra, gracias al carácter de la carrera y de la concepción general de UNISANGIL que, siguiendo la orientación de buscar que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean significativos y se ajusten cada vez más a los requerimientos sociales, posibilita el mejoramiento de los planes de estudio y, de manera específica, de las asignaturas. En este sentido, se observa un parentesco con la perspectiva de la Escuela Histórico Cultural, en tanto se procura la adecuación de la actividad docente, atendiendo criterios científicos y las necesidades de la realidad de los requisitos en los puestos de trabajo para los que se procura la formación de profesionales, tal como lo indica la política institucional de UNISANGIL.

## **2. PROPUESTA PARA ORIENTAR EL MEJOR DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS**

Este acápite da cuenta de la propuesta elaborada: el ajuste del syllabus y el diseño de los componentes introductorio y de seguimiento, y de desarrollo y reflexiona sobre su comportamiento en la realidad práctica

### **2.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

La orientación del desarrollo de las competencias comunicativas en la carrera de Administración de Empresas de UNISANGIL encuentra espacio favorable en la asignatura Legislación laboral y seguridad social, si bien es importante que las demás asignaturas contribuyan a este propósito, pues el desarrollo de dichas competencias constituye un aspecto importante de la formación del futuro profesional no ubicable para su desarrollo en un solo espacio académico.

La propuesta implicó el ajuste del syllabus y la creación de los componentes introductorio y de seguimiento y de desarrollo.

#### **2.1.1 Ajuste al syllabus de Legislación laboral y seguridad social**

Se parte del reconocimiento de la intervención en el programa de la asignatura, conservando sus propósitos y los contenidos, se visualiza el desarrollo las competencias como una aspecto que debe enunciarse en el mismo programa, para que la orientación del desarrollo por parte del profesor y el compromiso de los estudiantes sea consciente.

De tal manera, se acuerda la introducción de este componente articulado al syllabus de la asignatura. Dicha articulación se realiza por propuesta que se hace al docente de la asignatura y por su aceptación; de tal manera, el syllabus quedó tal como se referencia en el anexo 11. Allí, se puede observar que se introduce el tratamiento a las competencias comunicativas, caracterizadas como competencias

básicas, (9. Competencias comunicativas), en articulación con los contenidos de la asignatura, en los siguientes términos:

**Tabla 1. Componente Competencias comunicativas que se introduce en el syllabus de Legislación laboral y seguridad social**

<b>9. Competencias comunicativas</b>	
<b>COMPETENCIAS BASICAS</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>INTERPRETATIVA</b></p> <p>Identifica, en el código laboral, los procesos de contratación, seguimiento suspensión y terminación de los contratos.</p>	<p>Explica los aspectos básicos de la Legislación laboral individual.</p>
<p><b>ARGUMENTATIVA</b></p> <p>Comprueba por la vía práctica que la norma debe analizarse según el caso por la variante de la movilidad social.</p>	<p>Utiliza los diversos tipos de contratos para aplicarlos de acuerdo con el tipo de vinculación que se desee.</p>
<p><b>PROPOSITIVA</b></p> <p>Utiliza la base teórica para realizar aplicativos de acuerdo con la necesidad del ente económico.</p>	<p>Aplica casos concretos de liquidación de nóminas y liquidación de prestaciones sociales.</p>

### **2.1.2 Módulo para orientar el desarrollo de las competencias comunicativas**

Está conformado por un componente introductorio y de seguimiento y tres componentes de desarrollo, tal como se especifica a continuación.

*Componente introductorio y de seguimiento.* Construcción estratégica: Apoyo al docente y al estudiante en el proceso didáctico

*Componente de desarrollo 1.* Construcción estratégica: Favorecer la personalización de la información

Taller No. 1. Pertinencia de la cátedra *Legislación Laboral y Salud Ocupacional* en la formación del Administrador de Empresas

Taller No. 2. Legislación laboral: ¿Conocimiento básico o accesorio?

*Componente de desarrollo 2.* Construcción estratégica: Favorecer la actuación

Taller No. 1. Trabajadores y empleadores

Taller No. 2. Contratos de trabajo

Taller No. 3. Contratos de trabajo

Taller No. 4. Análisis de caso

Taller No. 5. Formas de vinculación laboral

*Componente de desarrollo 3.* Construcción estratégica: Favorecer la cooperación

Taller No. 1. Aprendizaje en equipo

### **COMPONENTE INTRODUCTORIO Y DE SEGUIMIENTO.**

#### **Construcción estratégica: Apoyo al docente y al estudiante en el proceso didáctico**

Cada participante dispondrá de una copia de este componente. Se leerá en grupo y se harán las aclaraciones necesarias sobre su contenido.

**Tabla 2. Componente introductorio y de seguimiento**

Componentes	Talleres	Descripción	Recomendaciones para su uso	Observaciones
Introductorio y de seguimiento	Construcción estratégica: Apoyo al docente y al estudiante en el proceso didáctico	Registrar el nombre de la actividad, descripción, beneficios y recomendaciones de uso de cada estrategia propuesta en el presente documento	Registrar con responsabilidad y honestidad los resultados de cada actividad.	
Desarrollo 1	1. Pertinencia de la Cátedra	Inducción Guía Cátedra Desarrollo del taller en el que los estudiantes dan cuenta de su capacidad de interpretar y argumentar	-Usar un léxico adecuado -Realizar actividades dinámicas -Asegurarse que todos los estudiantes participen de la actividad	
	2. Legislación laboral: ¿Conocimiento básico o accesorio?	Relacionar los contenidos de la cátedra con sus necesidades personales y metas. Interpretar, argumentar y proponer soluciones con propiedad. Involucrarse en la planeación y dinámica de la clase en si	-Realizar el máximo trabajo en el aula -Compartir impresiones y aprendizajes con sus compañeros	
Desarrollo 2	1, Trabajadores y Empleadores	Hacer propios los conceptos de las diferentes formas de contratación. Asumir una posición crítica frente a las debilidades y fortalezas que presenta cada forma de contratación desde el terreno como trabajador y como empleador.	Motivar a los estudiantes para que participen de manera activa en el ejercicio de ésta manera los estudiantes aprenden a defender su punto de vista frente a situaciones diversas.	
	2. Contratos de Trabajo	Análisis de un video sobre contrato laboral. Responder a cuestionamientos presentados por el docente Exposiciones sobre los diferentes de contratos de trabajo	Orientar de manera permanente a los estudiantes durante el desarrollo de la actividad resolviendo las posibles dudas, conceptos, vocabulario y otros relacionados con la temática que se desarrolla	

<b>Desarrollo 2</b>	3. Contratos de trabajo	<p>Por grupos de estudiante, redactar contratos de trabajo siguiendo especificaciones presentadas por el docente.</p> <p>Socializar el producto</p> <p>En forma consensuada todos los estudiantes de la clase redactan un contrato siguiendo instrucciones del docente</p>	<p>Incentivar el trabajo en equipo, orientar y resolver inquietudes fomentando el respeto por las opiniones ajenas.</p>	
	4. Análisis de caso	<p>Redactar casos respecto a la temática de formas de contratación</p> <p>Presentar los casos a sus compañeros para hallar las posibles soluciones</p>	<p>Desarrollar habilidades argumentativas y propositivas al construir los estudios de casos y al proponer las posibles soluciones bajo la orientación del docente y respetando cada ejercicio presentado.</p>	
<b>Desarrollo 2</b>	5. Formas de vinculación laboral	<p>Realizar una lista de debilidades y fortalezas que a su juicio presentan las diferentes formas de contratación desde el punto de vista del trabajador y del empleador</p> <p>Registro de la evolución de la discusión por parte del docente con respecto a la reflexión presentada por los estudiantes, dicho registro será consignado en un cuadro dispuesto para tal actividad</p> <p>Evaluación cualitativa de la actividad por parte del docente registrándola en el cuadro correspondiente</p> <p>Evaluación sobre la temática trabajada a lo largo de los talleres del módulo 2</p>	<p>Respetar los puntos de vista de los compañeros y defender los propios.</p> <p>El docente orientará el ejercicio y corregirá en forma adecuada las posibles desviaciones que se presenten en el desarrollo del ejercicio</p> <p>Registrar los resultados de manera responsable por parte del docente</p> <p>Hacer la respectiva evaluación cualitativa por parte del docente y dar a conocer los resultados a sus estudiantes</p> <p>Hacer una evaluación con preguntas tipo ECAES o SABER PRO sobre la temática trabajada</p>	
<b>Desarrollo 3</b>	1. Aprendizaje en equipo	<p>Organizados en pequeños equipos de trabajo, los estudiantes realizarán una ponencia con la temática: periodo de prueba, jornada laboral, prestaciones sociales.</p> <p>Documentarse con diferentes fuentes bibliográficas</p> <p>Actividad a manera de foro para presentar las ponencias</p> <p>Socializar las conclusiones de las ponencias</p>	<p>Respeto por las reglas del debate y los consensos logrados</p> <p>Dar oportunidad para que los participantes intervengan con preguntas, inquietudes y precisiones.</p>	

## **COMPONENTE DE DESARROLLO 1.**

**Construcción estratégica: Favorecer la personalización de la información**

### **Taller No. 1**

***Pertinencia de la cátedra Legislación laboral y seguridad social en la formación del Administrador de Empresas.***

**Tiempo: Dos sesiones de 60 minutos cada una**

#### ***Primera sesión (60 minutos)***

1. Los estudiantes realizan, individualmente, la lectura del siguiente texto sobre Legislación Laboral

#### **Cátedra de Legislación laboral y seguridad social.**

##### **Administración de Empresas**

En el sistema legal colombiano parte de la base que toda relación, en donde una persona presta un servicio remunerado, bajo subordinación, constituye una relación laboral y está sujeta a la normatividad legal del trabajo y de la seguridad social.

Dicha relación se encuentra compendiada en cuatro conjuntos de normas legales que son:

- a. El Código Sustantivo del Trabajo
- b. El Código Procesal del trabajo y la Seguridad Social
- c. El Sistema de Seguridad Social Integral
- d. El Sistema de Subsidio Familiar y Protección Social

Mecanismos alternativos para vincular trabajadores dependientes no sujetos a las normas imperativas de trabajo los constituyen las Empresas de Trabajo Temporal y las Cooperativas de Trabajo Asociado, en donde la relación se establece entre dos personas jurídicas.

La vigilancia del cumplimiento de los deberes patronales para con los trabajadores los realiza a través del Ministerio de la Protección Social.

La normatividad laboral desarrolla unos principios, en torno a los cuales se interpretan las leyes y regulaciones de carácter general para su aplicación a los casos concretos:

1. La presunción desvirtuable de que toda relación de trabajo con una persona natural está regida por un contrato de trabajo
2. Las igualdades de los trabajadores, según el cual, no existe diferencia de régimen por razón del carácter material o intelectual de la labor y se proscribe la discriminación
3. El mínimo de derechos y garantías contenido en las normas, de manera que son irrenunciables por el trabajador y no resulta válido pacto alguno que las desmejore
4. La favorabilidad, por la cual, en caso de dificultad de la aplicación de una norma legal de trabajo, ella se interpretará a favor del trabajador
5. Toda relación laboral, obliga al empleador a contribuir mensualmente con los aportes al Sistema de Seguridad Social para el trabajador
6. Al trabajo igual, salario igual, que prescribe en una misma organización particular, una idéntica labor desempeñada por dos personas distintas, debe tener la misma remuneración

Legislación laboral y seguridad social abarca, entre otras, la siguiente temática:

1. Vinculación Laboral
  - Formas de Contrato Laboral
  - Reglamento de Trabajo
  - Periodo de Prueba
  - Jornada Laboral
  - Salarios
  - Prestaciones Sociales
  - Protección a la Maternidad
2. Terminación de los Contratos de Trabajo

3. Posibilidades de Contratación Indirecta
4. Relaciones Colectivas
5. Adquisición de empresas y de negocios en marcha
6. Trabajadores Extranjeros
7. Sistema de Seguridad Social

2. Oriente a los estudiantes para que se reúnan en grupos, lean y comenten entre ellos el texto leído. Luego, cada estudiante identificará una idea general de la pertinencia de la cátedra Legislación laboral y seguridad social para su formación integral y la apunta en una hoja de trabajo. La comentan en la clase y unifican criterios.

### ***Segunda sesión (60 minutos)***

1. El estudiante elaborará un texto escrito que incluya 4 argumentos enunciando la pertinencia de la cátedra.
2. Teniendo en cuenta las temáticas presentadas, el estudiante formulará los ejes en los que quiere recibir capacitación, expresando las razones de la prioridad.
3. Todos los estudiantes de la clase harán una evaluación cualitativa de la actividad y de la necesidad de desarrollar un modelo de clase que dinamice la participación de los estudiantes en pro de la aprehensión de los conocimientos e informaciones que circulan en la clase.

## **Taller No. 2** **Legislación laboral: ¿Conocimiento básico o accesorio?**

**Tiempo: dos sesiones de 60 minutos cada una**

### ***Primera sesión: 60 minutos***

Organizados en grupos de trabajo, los estudiantes leen, con atención, el siguiente artículo:

## CORTE CONSTITUCIONAL MANTUVO INTACTA LA REFORMA LABORAL

Al resolver la segunda demanda contra cuatro artículos de la norma, el tribunal conceptuó que el tema es cosa juzgada, pues en el 2004 ya se había pronunciado a favor de su constitucionalidad.

Los artículos demandados (25, 26, 28 y 51) de la Ley 789, establecieron las jornadas laborales de 6 a. m. a 10 p. m. y disminuyeron la remuneración del trabajo dominical y la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin causa justa.

La Corte determinó que en la medida en que la demanda fue presentada contra esos artículos no se podía analizar otro tema.

Sin embargo, reiteró, como lo hizo en la pasada providencia, que el Congreso de la República tiene la obligación de hacer una evaluación periódica de la eficacia de la reforma para generar nuevos empleos.

La Corte dijo que aún no se puede determinar si la norma ha servido para cumplir el objetivo que se propuso cuando se firmó. "La situación de incertidumbre sobre los efectos de la Ley 789 de 2002 se mantiene, sin que permita dilucidar la existencia de un nexo causal entre las medidas adoptadas por esta ley y los efectos que se ha tenido en materia de empleo", consideró el magistrado Humberto Sierra Porto, presidente del alto tribunal. Precisamente este magistrado no estuvo de acuerdo con la decisión tomada por la Sala, debido a que pedía la inconstitucionalidad de estos artículos. En su salvamento de voto, Sierra Porto aseguró que cuando la Corte evaluó este articulado hace cuatro años, lo hizo "haciendo alusiones a proyecciones y no a resultados como lo hace hoy", por lo que, para el magistrado, ameritaba el estudio sobre la eficacia de la medida, con fundamento en nuevos hechos. El jurista consideró que con esta decisión se "llegó al absurdo precedente", pues se da pie a que "permanezcan vigentes de manera indefinida normas que lesionan los derechos

constitucionales de los trabajadores". Jaime Araújo Rentería, que también salvo voto, coincidió con Sierra Porto, diciendo que la ley no ha cumplido con sus objetivos. "Vistos los resultados, es claro que después de cuatro años, no se cumplieron esos objetivos, pues de los 640.000 empleos que se esperaba generar, sólo se crearon, según lo informa el Gobierno, 240.000, lo que significa que hay un déficit de 400.000 empleos, mientras que los empleadores obtuvieron billones de pesos que no compensa la reducción drástica de los derechos de los trabajadores, en materia de pago de dominicales y festivos, horas extras, e indemnización por despido", afirmó el magistrado Araújo Rentería. Y agregó que esta norma "sólo favorece a los empleadores y perpetúa una situación que atenta contra los derechos constitucionales de los trabajadores". Otros dos magistrados, Manuel José Cepeda y Jaime Córdoba Triviño aclararon su voto.

REDACCIÓN JUSTICIA

Publicación : eltiempo.com

Sección : Economía

Fecha de publicación : 13 de marzo de 2008

Oriente a los estudiantes para que:

1. Indiquen la idea principal del texto. Deben subrayarla después de haber confrontado las ideas con sus compañeros de grupo
2. Respondan individualmente, argumentando con suficiencia (deben ofrecer 4 razones de su respuesta):

Teniendo en cuenta que las leyes son el producto de tensiones y condiciones sociales específicas. ¿Usted cree que la Legislación Laboral es un conocimiento básico o accesorio para el administrador de empresas?

## **Segunda sesión: 60 minutos**

Cada estudiante debe:

1. Socializar con el grupo sus impresiones sobre el texto leído.
2. Después de haber reflexionado con sus compañeros de grupo, en una cuartilla el estudiante expresará cuáles son los nortes de una cátedra de Legislación Laboral y Seguridad Social que sea pertinente frente a los retos planteados al Administrador de Empresas.

### **COMPONENTE DE DESARROLLO 2**

#### **Construcción estratégica: Favorecer la actuación**

##### **Taller No. 1 Trabajadores y empleadores**

#### **Tiempo: una sesión de 60 minutos**

Cada grupo de cinco estudiantes debe realizar las siguientes actividades:

1. Luego de haber identificado las diferentes formas de contratación laboral, ubicar los impactos en los participantes de la relación laboral (empleado y empleador).
2. Clasificar con sus soportes normativos y sociales las debilidades y fortalezas de las formas de contratación laboral, conceptualizando en aparte diferente lo concerniente a cada uno de los extremos de la relación laboral. Esto es: EMPLEADO en un extremo y EMPLEADOR en el otro extremo.

**Tabla 3. Formato Fortalezas y debilidades de las formas de contratación laboral en cuanto a empleado y empleador**

Formas de contratación	EMPLEADO		EMPLEADOR	
	Debilidades	Fortalezas	Debilidades	Fortalezas

3. Confrontar las realidades para cada uno de los extremos de la relación laboral descrita y proponer desde una perspectiva crítica, puntos de mediación de las tensiones que complican cada posición.

### **Taller No. 2 Contratos de trabajo**

**Tiempo: Una sesión de 60 minutos**

Observar con atención el video que se propone [video](#) (Inducción).

Se continúa con una serie de preguntas orientadas por el docente, tales como:

- ¿Qué función cumple el trabajo en la sociedad?
- ¿Qué importancia tiene el contrato en la regulación de la relación laboral?
- ¿Qué aspectos regula el contrato de trabajo?

El grupo se divide en cinco subgrupos; a cada pequeño grupo se le entrega un ejemplar del Código Sustantivo del Trabajo para que preparen una “exposición relámpago” sobre los siguientes temas

1. Definición de Contrato Laboral

2. Formas de contrato laboral:

- Término definido
- Término indefinido
- Contrato por obra o labor
- Contrato de aprendizaje del trabajo

### **Taller No. 3 Contratos de trabajo**

**Tiempo: una sesión de 60 minutos**

1. Se divide el grupo en dos subgrupos unos serán trabajadores, los otros, empleadores. Cada grupo redactará un contrato de trabajo desde su perspectiva, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a. Término indefinido
- b. 54 horas semanales
- c. 8 de esas horas son nocturnas
- d. Salario mínimo vigente
- e. El trabajador vive a dos horas del lugar de trabajo
- f. Dotación de zapatos y vestido de labor
- g. Prestaciones Sociales

3. Socializan el producto.

## **Taller No. 4 Análisis de caso**

### **Tiempo: Una sesión de 60 minutos**

En grupos de dos estudiantes, realizarán análisis del siguiente caso:

Pedro Pérez quien es propietario de una miscelánea ubicada en el barrio Samaria, requiere de los servicios de Juan para que atienda dicho negocio, donde se le remunerará el equivalente al 2% de las ventas diarias. Este acuerdo lo celebran en presencia de Julián quien es amigo de Juan, y no se determina el tiempo de duración del trabajo y éste permanece por espacio superior a cuatro (4) años, al cabo del cual se termina la relación laboral.

- ¿Qué tipo o forma de contrato Laboral se constituyo entre las partes?
- ¿Cómo se puede probar la existencia y tipo de contrato celebrado?

En grupos de dos, los estudiantes realizan un estudio de caso:

Un trabajador de una empresa de ensamblaje de autos tiene una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias de 7:00 a. m. a 4:00 p. m de lunes a viernes y de 6:00 a. m. a 2:00 p. m. los sábados.

Debido al daño de la máquina que el trabajador operaba a diario no pudo realizar sus actividades por un periodo de tres días consecutivos, por lo cual el empleador le exige que trabaje y recupere el tiempo perdido, luego de su jornada normal por los mismos tres días dentro de la semana, aclarándole al trabajador que no serán remuneradas estas horas de trabajo y no tendrá derecho a sus recargos nocturnos si es el caso.

Para el anterior caso, contesten las siguientes preguntas:

1. Teniendo en cuenta que la falla fue mecánica, si usted fuese el empleador, ¿cree que estaría bien esta solución o por el contrario que solución daría usted para recuperar el tiempo perdido?
2. Considerando los deberes y derechos del trabajador (según el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo), ¿qué reacción tomaría si usted fuese este trabajador?
3. ¿Cuál cree usted que es la mejor opción para que las dos partes lleguen a un acuerdo equitativo?
4. ¿Qué conclusión sacaría usted de esto para su vida diaria?

## **Taller No. 5** **Formas de vinculación laboral**

**Tiempo: Tres sesiones de 60 minutos cada una**

### ***Primera sesión: 60 minutos***

Los estudiantes se dividen en dos grupos para la identificación de debilidades y fortalezas, las conveniencias y dificultades de cada forma de vinculación laboral en el caso de ser, un grupo: los empleados; y el otro grupo: los empresarios o empleadores. El producto de esta indagación deberá ser un cuadro comparativo entre las diferentes formas.

### ***Segunda sesión: 60 minutos***

1. Al comenzar la sesión No. 2, el docente pedirá a algunos estudiantes socializar su producto.
2. Después de socializar los elementos teóricos que evidencian una diferencia de intereses y necesidades de los dos actores (trabajadores y empleadores), el docente pedirá a los grupos ubicarse en dos hileras en las que queden frente a

frente y les plantea un caso que refleje la tensión de dichos intereses y pedirá que argumenten y propongan soluciones a dicha confrontación.

3. El docente registrará la evolución de la discusión; le corresponde fijar una reflexión que dé cuenta de las tensiones entre los diferentes roles de la relación laboral y señalará la necesidad de construir un criterio profesional como referente de la acción y la participación en dicha relación.
4. El docente realizará una evaluación cualitativa que permitirá una reflexión acerca de las diversas lecturas que puede tener una misma norma, la cual puede generar impactos disímiles en los diferentes actores de la relación laboral y registrará los resultados en el cuadro:

### ***Tercera sesión: 60 minutos***

Se propone una evaluación que corrobore el cumplimiento de los objetivos planteados para el módulo. Identificar las diferentes formas de vinculación laboral como las diferentes implicaciones según su aplicación práctica.

## **COMPONENTE DE DESARROLLO 3.**

### **Construcción estratégica: Favorecer la cooperación**

#### **Taller No. 1**

#### **Aprendizaje en equipo**

**Tiempo: Dos sesiones de 60 minutos**

### ***Primera sesión: 60 minutos***

Luego de la clase magistral sobre las respectivas temáticas, se divide el grupo en tres equipos de trabajo entre los cuales se distribuirá los ejes temáticos, a saber: periodo de prueba, jornada laboral, prestaciones sociales.

Haciendo uso de diferentes fuentes de información (pueden dirigirse a la biblioteca para tal propósito), cada grupo preparará una ponencia con su respectivo tema, pueden apoyarse de conceptualización, casos y otros.

### ***Segunda sesión: 60 minutos***

El docente advertirá que el tema debe desarrollarse conforme los requisitos de una ponencia, cada cual asumirá el rol de **experto** en la materia que le correspondió.

Se ubicarán los panelistas. Y se designará un observador de sesión que tendrá como tarea tomar la memoria de la clase y hacer las observaciones pertinentes. Socializará el contenido en el momento de la evaluación.

Cada experto contará con 10 minutos para realizar el desarrollo temático. Tendrá en cuenta, parte teórica, casos.

Se abrirá un espacio para intervenciones de los estudiantes, preguntas, inquietudes, precisiones.

El docente coordinará la sesión tipo foro y hará las presiones que al caso correspondan cuando finalice la sesión.

**Evaluación. 10 min.** El observador designado al comienzo de la sesión, socializará las memorias, las cuales permitirán al grupo ir más allá del contenido y analizar el procedimiento escogido para desarrollarlo, así como el respeto por las reglas del debate y los consensos logrados.

## **2.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Diversos son los factores que, durante un semestre académico, ejercen influencia en el desarrollo de las competencia comunicativas de los estudiantes. La puesta en marcha de los componentes diseñados para ser desarrollados como constituyentes de la asignatura Legislación laboral y seguridad social pudo ser un factor significativo en dicho desarrollo.

El componente introductorio y de seguimiento, en la columna Observaciones, reporta los logros por cada taller (aspectos puntuales de los fines logrados), dando así cuenta de los resultados de cada actividad desarrollada. Dichas observaciones fueron registradas por la responsable de esta investigación, previa observación de los trabajos de los estudiantes y del docente titular de la cátedra y el análisis con éste.

A continuación se presentan las anotaciones, recurriendo sólo las columnas indispensables de la Tabla 2. Componente introductorio y de seguimiento, arriba presentada; denominada Tabla 4, para efectos de tomar sólo unos aspectos de ella.

**Tabla 4. Componente introductorio y de seguimiento. Aspectos**

<b>Componentes</b>	<b>Talleres</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Introductorio y de seguimiento</b>	Construcción estratégica: Apoyo al docente y al estudiante en el proceso didáctico	Se obtuvo un registro de cada actividad desarrollada
<b>Desarrollo 1</b>	1. Pertinencia de la Cátedra	Ubicó a los estudiantes en el objetivo de pertinencia de la cátedra en su carrera. Los estudiantes realizaron una reflexión concienzuda acerca de la pertinencia de la cátedra de Legislación laboral y seguridad social en su carrera

	2. Legislación laboral: ¿Conocimiento básico o accesorio?	Se logró el compromiso de los estudiantes con el desarrollo de las diferentes actividades relacionadas con el proceso y estrategias presentadas
<b>Desarrollo 2</b>	1, Trabajadores y Empleadores	Los estudiantes, luego de interiorizar los conceptos de las diferentes formas de contratación, lograron realizar un lista de debilidades y fortalezas de cada forma de contratación y tomando posiciones deferentes desde el punto de vista del Empleado y del Empleador
	2. Contratos de Trabajo	Los estudiantes lograron relacionar la importancia de redactar un contrato de trabajo de manera clara y de conformidad a la legislación con la realidad presentada en el video. Los estudiantes expusieron, de manera clara y contextualizando, su conocimiento acerca de los diferentes contratos de trabajo demostrando que interiorizaron de manera adecuada los conceptos
	3. Contratos de trabajo	Lograron redactar de manera adecuada un contrato de trabajo siguiendo las normas establecidas en el Código Sustantivo
	4. Análisis de caso	Propusieron casos para encontrar o proponer soluciones adecuadas, teniendo en cuenta lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo

<b>Desarrollo 2</b>	5. Formas de vinculación laboral	<p>Los estudiantes logran argumentar y defender sus puntos de vista, estableciendo un cuadro de debilidades y fortalezas de conveniencias y dificultades de cada forma de vinculación laboral.</p> <p>El estudiante logró defender su punto de vista haciendo una exposición de los resultados de su ejercicio, recurriendo a un léxico adecuado.</p> <p>El docente logró resaltar los puntos positivos y los posibles negativos con respecto al trabajo desarrollado por los estudiantes.</p> <p>Se realizó una evaluación cualitativa debidamente registrada por el docente</p>
<b>Desarrollo 3</b>	1. Aprendizaje en equipo	<p>Los estudiantes argumentaron sus posiciones y propusieron soluciones a posibles problemáticas presentadas en ámbitos laborales propuestos.</p> <p>Escribieron con coherencia una ponencia haciendo uso de los ejes temáticos: periodo de prueba, jornada laboral, prestaciones sociales.</p> <p>Lograron sustentar la ponencia y socializar las memorias.</p>

Y, puesto que el proceso docente educativo ha de recurrir a la actividad de evaluación, al cierre de una etapa, en el anexo 6, se presentan las evaluaciones propuestas para dicho fin, en lo que respecta a las competencias comunicativas (interpretativa, argumentativa y propositiva). En el anexo 9, se encuentran los resultados obtenidos en la prueba de cierre, en donde los estudiantes demuestran mejora en sus dominios de las competencias comunicativas; del comparativo entre prueba diagnóstico y prueba de cierre da cuenta el anexo 10. Dicha mejora está dada en el desplazamiento de los estudiantes hacia el logro de mayor puntuación en cada una de competencias comunicativas trabajadas (interpretativa, argumentativa y propositiva). En nuestro criterio, el factor de mayor incidencia es la reflexión teórica sobre cómo en los discursos ellas se expresan y en cómo ellas

aportan a las mejores interlocuciones. En el anexo 12 se presentan 5 ejemplos de textos elaborados por los estudiantes en sus ejercicios finales.

## CONCLUSIONES

Reflexionar acerca de las competencias comunicativas de los profesionales implica la realización de un ejercicio orientado desde la disciplina didáctica y que considere los desarrollos de las disciplinas propias en que se quiere aportar a la formación profesional.

Las competencias comunicativas no pueden asumirse como un fin en sí mismas, sino como un eje transversal del que se debe ocupar todo contenido que se pretende sea apropiado por un grupo específico, la referencia es transversalidad al interior de una asignatura.

La planificación de una cátedra que aporte al desarrollo de las competencias comunicativas es un proceso que surge al identificar las preguntas por la pertinencia del contenido, la pregunta por la vigencia del mismo y de los cómo ineludibles de la pedagogía.

Formar en competencias implica proceder con compromiso para transformar el trabajo docente educativo que recurre al método tradicional educativo que promueve la pasividad del estudiante y avanzar hacia formas participativas que propicien la actividad con los métodos científicos de enseñanza..

Con la propuesta didáctica se logra hallar un sentido al llamado o la vocación que viene como columna vertebral al ejercicio de la docencia sin más responsabilidad que aquella que le otorga estar ante estudiantes críticos que procuran insertar en su misión de vida, la transformación de la sociedad hacia un mejor estadio, a través de su aporte individual y partiendo de su proceso educativo. Es decir la corresponsabilidad que implica de un lado, planear y dar lo mejor de sí -asunto del maestro- y, de estar en la actitud y la disposición que requiere el aprendizaje, por parte del estudiante.

Una propuesta que contribuya al mejor desarrollo de las competencias comunicativas debe articularse al desarrollo teórico en el campo de las éstas y de la disciplina específica de formación, al conocimiento de la realidad de los estudiantes y de las posibilidades reales de interacción docente-estudiantes, todo para responder a la necesidad social de una formación profesional acorde con los actuales requerimientos de los jóvenes en la búsqueda de su acceso al trabajo y su desempeño adecuado de conformidad con el perfil humano y profesional prometido por las universidades al país.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguaded-Gómez, C. (2013). Competencias interdisciplinarias para la comunicación y la información en la sociedad digital. *Comunicar*, 20 (40). Extraído el 13 de julio de 2012 desde <http://search.proquest.com/docview/1319487312?accountid=43790>
- Bogoya, D.; Vinent, M.; Restrepo, G.; Torrado, M. C.; Jurado, F.; Pérez, M.; Acevedo, M. y colaboradores (2000). *Competencias y Proyecto Pedagógico*. Bogotá: Unibiblos.
- Borja Alarcón, I. (2005). La escritura de textos escolares de castellano. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José decaídas.
- Borja, I. y Segura, A. (2013). *Las competencias comunicativas. Comprensión interdisciplinar*. Bogotá: Praxis Educativa.
- CEPALCALA (s. f.). *Diccionario de competencias. genéricas y específicas*. Extraído el 15 de septiembre de 2012 desde <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/DICCIONARIO%20DE%20COMPETENCIAS.pdf>
- Chomsky, N. (1964). Estructuras sintácticas. Traducción de Carlos Pelegrín-Otero. México: Siglo XXI.
- WIKIPEDIA (s. f.). Competencias transversales. Consultado el 13 de febrero de 2013. [http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia\\_transversal](http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_transversal)
- Consejo Nacional de Educación Superior (31 de julio.2013). *La Voz de las Regiones*. Página WEB MEN.
- Corominas, J. (1986). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. 3ª ed. Madrid: Gredos.
- Delors, J. et. al. (1996). *La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional Sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana.

- Flechas Garzón, C. J. (2009). Cada vez más exigencias. *Portafolio*, Extraído el 3 de marzo de 2012 desde <http://search.proquest.com/docview/334500084?accountid=43790>
- Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2000). Estado mundial de la infancia. Extraído el 3 de mayo de 2013 desde <http://www.unicef.org/spanish/sowc00/call5.htm>
- Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL). PEI 2009-2014. Escenario Apuesta. Diplomado en Gestión de la Calidad. 2007-2008
- González Maura, V. y González Tirados, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación* No. 47. (mayo-agosto). Extraído el 13 de mayo de 2012 desde <http://www.rieoei.org/rie47a09.htm>
- Hymes, D. (1972). "On communicative competence". *Sociolinguistics*. Eds. Pride, J. B. y J. Holmes. Londres: Penguin Books. 269-293.
- Hymes, D. (1971). "Competence and performance in linguistic theory" *Acquisition of languages: Models and methods*. Ed. Huxley and E. Ingram. New York: Academic Press. 3-23.
- ICFES (2012). Interpretar para triunfar. 2012 programa Voluntarios telefónica. Extraído el 12 de febrero de 2012 desde <http://blogs.educared.org/red-pronino/generalanzoategui/files/2012/08/CARTILLA-ICFES-INTERPRETAR-PARA-TRIUNFAR.pdf>
- Legaspi de Arismendi, A. (1965). *Pedagogía y marxismo*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires
- Margulis, M., Urresti, M. (1996). *La Juventud es más que una Palabra*. Buenos Aires: Biblos.
- Ministerio de Educación Nacional (2009). *El ideal educativo del nuevo siglo*. Extraído el 12 de mayo de 2013 desde <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-209856.html>

- Ministerio de Educación Nacional. *Lo que opina y espera Colombia de su educación superior, con miras a la proyección de una Política Pública al respecto*. Extraído el 20 de enero de 2013 desde [http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-326309\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-326309_archivo_pdf.pdf)
- Moliner, M. (1986). *Diccionario de uso del español*. Tomo A-G. Madrid: Gredos
- Nocedo de León, I. y Abreu Guerra, E. (1989). *Metodología de la investigación pedagógica y psicológica*. La Habana; Pueblo Educación.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) –CINTERFOR (s. f.). Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. XXXVII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Extraído el 3 de junio de 2013 desde [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_evento/calidad\\_pe.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/calidad_pe.pdf)
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2010). *Metas Educativas 2021. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios*. Madrid. Extraído el 3 de septiembre de 2012 desde <http://www.oei.es/metas2021/presentacion.pdf>
- Pérez Rodríguez G. y Nocedo León, I. (1989). *Metodología de la investigación pedagógica y psicológica*. Primera parte. La Habana: Pueblo y Educación.
- Quesada, J. D. (1974). *La Lingüística generativo transformacional.: supuestos e implicaciones*. Madrid: Alianza Universidad.
- Revista Complutense de Educación. Reforma curricular en el marco de la convergencia europea. *Revista Complutense de Educación*. Vol 19 Núm 2 (2008) 369-383.
- Republica de Colombia. Presidencia de la República. Decreto 0808 de abril 25 de 2002.
- Rey, B. (s. f.). *Las competencias transversales en cuestión*. Traducción de Alejandro Madrid Zan. Escuela de filosofía Universidad Arcis. <http://www.philosophia.cl/biblioteca/Rey/Competencias%20transversales.pdf>

- Roméu Escobar, A. (2007). *El enfoque cognitivo, comunicativo y sociocultural en la enseñanza de la lengua y la literatura*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Rukmini. Becerra, L. (2008). Estrategias de enseñanza de léxico en lengua materna. *Cyber Humanitatis*, (45), 0-N\_A. Extraído el 4 de mayo de 2013 desde <http://search.proquest.com/docview/748439950?accountid=43790>
- Sistema Nacional de Acreditación (2003). *Lineamientos para la acreditación de programas*. Bogotá: Consejo Nacional de Acreditación. Extraído el 3 de noviembre de 2011 desde [http://geografia.univalle.edu.co/imagenes/lineamientos\\_acreditacion.pdf](http://geografia.univalle.edu.co/imagenes/lineamientos_acreditacion.pdf)
- UNISANGIL (2009). PEI 2009-214. Extraído el 20 de mayo de 2013 desde [http://www.unisangil.edu.co/unisangil/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/documentos/adicionales/04022010/pei\\_2009\\_2014.pdf](http://www.unisangil.edu.co/unisangil/hermesoft/portallG/home_1/recursos/documentos/adicionales/04022010/pei_2009_2014.pdf)
- Universidad Autónoma de Barcelona (s. f.). Competencias transversales. Extraído el 2 de marzo de 2013 desde <http://www.uab.es/servlet/Satellite/bolonia/profesorado/competencias-transversales-1231747994766.html>
- Upegui Velásquez, M. E. (2003). Otra Vez las Competencias. *Contaduría Universidad de Antioquia*; enero-junio 2003; 42 73-86
- Urcola, M. A. (2003). Algunas apreciaciones sobre el concepto sociológico de juventud. *Invenio*, 41-50.
- Vélez White, M. C (2003). Foro universitario en competencias científicas. Ministerio de Educación Nacional. Medellín, Noviembre 2 - 4 Extraído el 4 de abril de 2013 desde [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-112062\\_archivo.ppt#853,2,Diapositiva 2](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-112062_archivo.ppt#853,2,Diapositiva 2) [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-112062\\_archivo.ppt#852,1,Diapositiva 1](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-112062_archivo.ppt#852,1,Diapositiva 1)
- Wikipedia (s. f.). Yopal. Extraído el 3 de mayo de 2013 desde <http://espanol.aerialviews.org/wiki1.php?title=Yopal>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Manual de Códigos

	Categorías	Cód.	Subcategorías	Cód	Tendencias	Cód
Teoría	Competencias	A	Definiciones	A1	Etimología	A1a
					De uso	A1b
			Tipos	A2	Genéricas	A2a
					Específicas	A2b
	Competencias comunicativas	B	Algunos desarrollos previos “competencia discursiva”	B1	Lingüística	B1a
					Comunicativa	B1b
					Cognitiva, comunicativa y sociocultural	B1c
			Competencia Discursiva	B2	Coherencia interna	B2a
					Claridad terminológica	B2b
					Centramiento	B2c
					Completitud	B2d
					Coherencia con la actividad	B2e
					Coherencia contextual sociocultural	B2f
	Los jóvenes	C	Características bio-psico-sociales	C1		
			Imaginario de juventud	C2		
			La juventud construcción histórica	C3		
Ser joven hoy			C4			
El enfoque de competencias y su ámbito pedagógico	D	Enfoque de competencias	D1			
		Ámbitos pedagógico	D2	Escuela Tradicional	D2a	
				Escuela Activa	D2b	
				Escuela Histórico Cultural	D2c	
Realidad	Políticas educativas	MEN	E1	Competencias comunicativas	E1a	
				Enfoque de competencias	E1b	
				Mecanismos	E1c	
		Sistema Nacional de Acreditación	E2	Competencias comunicativas	E2a	
				Mecanismos	E2b	
		Consejo Nacional de Educación Superior	E3	Competencias	E2c	
		ICFES	E4	Evaluación de competencias	E4a	
				Tipos de competencias (interpretativa, argumentativa y propositiva)	E4b	
		UNISANGIL	E5	Política institucional	E5a	
				Oferta educativa	E5b	
				El desarrollo de competencias comunicativas en estudiantes	E5c	
Propuesta	Hacia el desarrollo de las competencias comunicativas	F	Ajuste al syllabus de Legislación laboral y seguridad social	F1		
				Módulo	F2	Componente introductorio y de seguimiento
		Desarrollo 1. Personalización de la información	F2b			
		Desarrollo 2. Actuación				
3. Cooperación						

## **Anexo 2. Prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-**

Nombre \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

*Lea el siguiente texto y, con base en él, responda las preguntas que encuentra al final.*

### **Trabajo infantil en Colombia**

De los 11'443.496 niños y adolescentes de entre 5 a 17 años que tenía Colombia en 2009, 1'768.154 trabajaban. Una cifra profundamente preocupante, si bien es bastante inferior a la que históricamente ha tenido nuestro país. Paulatinamente, el acceso a los servicios sociales y en especial a la educación ha explicado su disminución, sin embargo, para los objetivos que tenemos como nación aún estamos lejos de lograr nuestra meta: que ningún niño de Colombia trabaje.

#### **Trabajo infantil en Colombia Las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo y la estrategia de política**

**Melva Díaz Better**

Directora General de Protección Laboral  
Ministerio de la Protección Social

Una problemática profunda y persistente ha acompañado la historia de Colombia: el trabajo de niños y adolescentes. En ningún momento de nuestra historia hemos tenido espacios de paz donde ellos no participen en las actividades de los adultos: han estado en la colonización española en los grandes cultivos y trabajos pesados que el sistema imponía; han estado en las haciendas y en las industrias nacientes del siglo pasado; y los vemos hoy en las calles, en los campos, en muchos talleres de la informalidad.

Un síntoma de su profundidad es la interiorización que hemos hecho de una práctica que no es admisible. En muchas ocasiones vemos el trabajo de los más pequeños en edad, como natural en su proceso de crecimiento, o formador de valores como la responsabilidad. O los vemos en sus trabajos y somos pasivos en nuestras acciones, o creemos, cuando trabajamos en la protección de la infancia, que en lo que yo actúo no está presente el trabajo infantil.

Ignorar el trabajo infantil no sólo afecta la vida de los niños, pues como bien se ha documentado, el trabajo los destruye dos veces: una vez en cuando niños, otra vez en cuando adultos.

Ignorarlo también es permitir que nuestra sociedad no vaya más lejos, no progrese y sea igualitaria. El trabajo infantil perpetúa la pobreza, hace que la informalidad permanezca. Generalmente los niños abandonan la escuela, pero cuando permanecen en ella su rendimiento no es el mejor; acompañan a sus padres en sus trabajos y terminan adquiriendo competencias que los van a condenar a ellos y a nuestro país a un círculo de trabajos improductivos, de baja remuneración, donde el sueño de una educación para el desarrollo se deshace.

Lo más grave no es esto, lo más grave es que el trabajo infantil les impide a nuestros niños ser quienes son: niños... El trabajo infantil no les permite vivir su infancia.

Los últimos datos de trabajo infantil son del cuarto trimestre de 2009, pertenecientes al módulo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. De los 11'443.496 niños y adolescentes de entre 5 a 17 años que tenía Colombia, 1'768.154 trabajaban. Una cifra preocupante, profundamente preocupante, si bien bastante inferior a la que históricamente ha tenido nuestro país. Paulatinamente, el acceso a los servicios sociales y en especial a la educación ha explicado su disminución, sin embargo, para los objetivos que tenemos como nación aún estamos lejos de lograr nuestra meta: que ningún niño de Colombia trabaje.

El trabajo infantil es sumamente heterogéneo: 718.007 de nuestros niños estaban en oficios en sus hogares por más de 15 horas a la semana, en su mayoría niñas. 991.204 eran jóvenes mayores de 14 años y el 66% de todos los trabajadores compartían trabajo y estudio. Además de la alta presencia de jóvenes y de mujeres en los oficios del hogar, también es visible que en nuestro país el trabajo infantil se presenta con más fuerza en la agricultura y que en su mayoría son trabajadores familiares, sin remuneración alguna.

Mención aparte tiene el trabajo infantil y la pobreza extrema. Cálculos para el año 2005 indican que el 17% de quienes trabajan están en la pobreza extrema, es decir, 83% no lo están. Cifra que en principio es un contrasentido a la percepción cotidiana sobre el trabajo infantil, pues generalmente se cree que estas dos problemáticas están íntimamente asociadas.

Estudios del Ministerio de la Protección Social indican que el trabajo infantil está presente en hogares donde hay un manifiesto desequilibrio entre los poderes de los padres de los niños, ya sea por educación o por ingresos. Posiblemente la percepción sobre trabajo infantil deba ser transformada, y dar un espacio central, a la par de políticas de generación de ingresos y empleo a las familias, al trascendental tema de los patrones culturales.

### **¿Cuál es nuestra política para enfrentar esta preocupante situación?**

Primero debemos señalar que el Ministerio de la Protección Social es el líder de la política para la prevención y erradicación del trabajo infantil en Colombia. Para su propósito, convoca al conjunto de instituciones de gobierno con relación en la problemática: al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), al Ministerio de Educación Nacional (MEN) y al Departamento Nacional de Planeación (DNP). También a entidades privadas, a las organizaciones de trabajadores y empleadores, y a la cooperación internacional.

En la actualidad se encuentra vigente la *Estrategia Nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador, 2008-2015*, la cual el *Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014: Prosperidad para Todos*, Ley 1450 de 2011, fortalece en cada uno de sus pasos y establece la corresponsabilidad de su aplicación en cada uno de los municipios y departamentos del país.

¿Es posible prevenir y erradicar el trabajo infantil? Sí es posible, y así lo ha entendido el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Existe un conjunto de pasos atados estratégicamente para lograr el objetivo:

**Identificación:** no sólo basta con los registros procedentes de las denuncias o la detección en las atenciones por otras problemáticas: a los niños debemos buscarlos, más aún cuando parte esencial del problema es la existencia de un trabajo infantil que podemos denominar invisible. El PND establece la necesidad de diseñar e implementar una *estrategia de búsqueda activa de niños trabajadores*. Esta ya ha empezado, tenemos registrados a 225.000 niños y adolescentes trabajando o en riesgo de estarlo, con su situación, identificación y domicilio. Se está adelantando un proceso de restitución de derechos que implica la concreción de los pasos de la política.

**Registro:** el Ministerio de la Protección Social administra y promueve en las regiones del país el *Sistema Nacional de Registro de Niños y Adolescentes Identificados y Atendidos en Peores Formas de Trabajo Infantil* (SINTI), el cual fue construido con el apoyo de la OIT. El SINTI registra a los niños identificados como trabajadores y a los integrantes de sus familias, además de los servicios sociales a los que acceden. El sistema permite seguir a cada niño a través del tiempo, de tal forma en cada momento las autoridades locales y nacionales sepan el conjunto de servicios en los que se encuentran: educación, salud y jornadas escolares complementarias, entre otros.

El SINTI, que en el momento tiene registrados a 225.000 niños y adolescentes trabajando o en riesgo de estarlo, está a disposición de autoridades nacionales y locales, y a toda entidad pública o privada que se enfoque en la atención de niños trabajadores (<http://websvr.sispro.gov.co/sinti/login.aspx>).

El PND ha solicitado al gobierno la ampliación del SINTI, integrando las grandes bases de información a su alcance con el SINTI: SISBEN, RED UNIDOS para la superación de la pobreza extrema, salud y educación, entre otros. El Banco Interamericano de Desarrollo ha aportado los recursos de inversión iniciales para este propósito.

**Gestión urgente para la restitución de derechos:** a los niños identificados y posteriormente registrados se les debe restituir con rapidez sus derechos. El Sistema Nacional de Bienestar Familiar en sus funciones esenciales ya contempla esta restitución, sin embargo, el PND da un énfasis particular. Este señala que se implemente por parte del ICBF “metodologías de atención especial, con énfasis en las víctimas de explotación sexual comercial, trabajo en minas y canteras, reclutamiento forzoso e indígena”. Abre la obligatoriedad de diseñar programas especiales para esta última población, y de enfocarse en las denominadas peores formas de trabajo infantil, de acuerdo con el Convenio 182 de la OIT, suscrito por Colombia.

De igual manera, el sector educativo se adapta al propósito de la prevención y erradicación del trabajo infantil como lo dice el PND. Este y la Estrategia de política señalan la necesidad de promover que quienes trabajen se escolaricen -en los pasos de restitución de los derechos-, y una vez en el sector educativo se gradúen preferiblemente completando la educación media. De la misma manera, el PND le dice al MEN que debe diseñar e implementar metodologías flexibles con aseguramiento de la calidad para la atención de las y los niños. Hoy día se sabe que los problemas de aprendizaje y la extraedad pueden provocar la deserción y por tanto el riesgo de trabajo infantil.

**Jornadas Escolares Complementarias (JEC):** cuando un niño trabajador es identificado; registrado para hacer un cuidadoso seguimiento; y posteriormente restituidos sus derechos esenciales; la política busca ocuparle el mayor tiempo posible y sanar las heridas que haya dejado la dedicación a actividades que no son propias de su edad. Surge la necesidad entonces de promover la focalización de los programas de Jornadas Escolares Complementarias que tiene el país para cumplir este propósito.

Entre el conjunto de programas que tiene el país en JEC, el PND plantea que el desarrollado por las Cajas de Compensación Familiar (CCF) a través del Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria (FONIÑEZ), creado por la Ley 789 de 2002, debe atender de manera prioritaria a los niños trabajadores.

El espíritu del PND es respetuoso con la autonomía de las CCF, pues no le otorga cargas adicionales sino le plantea que en las atenciones que realiza priorice a los niños trabajadores. Entre los pasos que se deben dar para alcanzar este objetivo, están la identificación en la población actual de cuál es trabajadora o cuál lo hizo previo al ingreso a las JEC de las CCF, así mismo iniciar un registro cuidadoso en el SINTI.

**Condicionabilidad y formación para el trabajo:** el ciclo de la estrategia de política se cierra con los pasos anteriormente mencionados y con un seguimiento de ellos. Entre otros instrumentos adicionales que otorga el PND al país, se encuentra la firma de acuerdos de corresponsabilidad entre familias y Estado, para la no vinculación laboral de los niños.

Con este compromiso de las familias, el Estado lo hace con los servicios sociales expuestos, y el acceso a programas de formación para el trabajo de manera prioritaria en el SENA, una vez se haya terminado el ciclo medio de educación y se verifique el no trabajo infantil. Más allá de su operación, el PND quiere transmitir la necesidad de que las familias se comprometan con la educación y el no trabajo de sus hijos, teniendo presente que los patrones culturales antes mencionados pueden incidir en la problemática. Finalmente, el programa de Familias en Acción se condiciona al no trabajo infantil.

**Red Unidos y Procuraduría:** la estrategia contra el trabajo infantil en Colombia se complementa con acciones que de tiempo atrás se viene desarrollando. Este Ministerio coordina la estrategia para la superación de la pobreza extrema y el desplazamiento de la Red Unidos, en su dimensión de trabajo infantil. Articula los esfuerzos institucionales para la atención de la niñez trabajadora y sus familias. Es necesario mencionar que la estrategia busca brindar una atención integral a las familias y la generación de condiciones para superar su condición.

Finalmente, en conjunto con la Procuraduría General de la Nación y el apoyo de la OIT, se puso en marcha desde el año 2005 el Sistema de Seguimiento a la Gestión de alcaldes y gobernadores para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Busca determinar el cumplimiento de las acciones que deben realizar para la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Los resultados del seguimiento efectuado anualmente se encuentran en la página [www.pgnseguimientopfti.org](http://www.pgnseguimientopfti.org).

Entendemos que existe un reto grande y profundo, y un camino extenso por atravesar en el propósito de la prevención y erradicación del trabajo infantil. El Gobierno nacional viene haciéndolo con los instrumentos de la Estrategia de Política y con el gran fortalecimiento que le da el Plan Nacional de Desarrollo. Tenemos la confianza que finalizando el cuatrienio, buena parte de nuestros niños hayan sido retirados del mercado de trabajo. Si esto ocurre, estaremos registrando un hecho histórico y transformando una de las profundas problemáticas de Colombia.

Las verdaderas políticas son generacionales y la presentada en este artículo así lo es. Esperamos registrar con prontitud que hemos empezado a alcanzar nuestros objetivos y que las Cajas de Compensación Familiar han participado en la gestión de un cambio profundo que nuestro país necesita.

Extraído desde:

<http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-12/82-trabajo-infantil-en-colombia>

### **Competencia interpretativa**

Marque con una X las respuestas que complementan los enunciados, siguiendo el sentido del texto:

1. En Colombia, el Trabajo infantil (TI) ha sido:

- a. Una constante histórica. \_\_\_\_
- b. Una actividad para desarrollar competencias para trabajos improductivos y de baja calidad. \_\_\_\_
- c. Un forma de orientar a los niños para la vida profesional. \_\_\_\_
- d. Una estrategia cultural que promueve el Estado. \_\_\_\_

2. El orden a seguir en las acciones para prevenir y erradicar el TI es:

- a. Restitución de derechos, registro, identificación y JEC. \_\_\_\_
- b. JEC, registro, identificación y restitución de derechos. \_\_\_\_
- c. Identificación, registro, restitución de derechos y JEC. \_\_\_\_
- d. Registro, JEC, identificación y restitución de derechos. \_\_\_\_

### **Competencia Argumentativa**

Entre los siguientes enunciados, hay dos que son argumentativos, completos, coherentes y con claridad terminológica. Márquelos con una X.

- a. Los niños son personas que necesitan atención: ellos, en la escuela, están bajo la responsabilidad de sus profesores. \_\_\_\_
- b. El trabajo infantil impide el desarrollo armonioso de los niños. \_\_\_\_
- c. Los programas de jornadas complementarias (JEC) cumplen el propósito de contribuir a restituir los derechos de los niños que fueron trabajadores. \_\_\_\_
- d. Es necesario realizar campañas que identifiquen a los niños trabajadores; si no lo hacemos, ellos continuarán invisibilizados. \_\_\_\_
- e. .Es importante el trabajo infantil y su estudio. \_\_\_\_

### **Competencia Propositiva**

Entre los siguientes enunciados, dos son propositivos, completos, coherentes, con claridad terminológica y siguen la línea marcada por el texto leído. Márquelos con una X.

- a. Se deben crear fuentes de trabajo para niños; así, la pobreza decrecerá. \_\_\_\_
- b. Para lograr el bienestar infantil es conveniente promover las vacaciones creativas. \_\_\_\_
- c. Se debe propiciar la creación de mecanismos para que los empleadores se sientan cada vez menos estimulados a contratar niños. \_\_\_\_
- d. Lo niños también saben llegar al corazón de los adultos. \_\_\_\_
- e. Se requiere una norma nacional que caracterice lo que hoy se denominan las “peores formas del trabajo infantil” como crímenes contra los niños. \_\_\_\_

**Anexo 3. Parámetros de evaluación de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-.**

**Interpretativa. Puntos posibles de obtener: 6**

1. Dos respuestas válidas; a y b.
2. Una respuesta válida: c.

**Argumentativa: Puntos posibles de obtener: 2**

Dos respuestas válidas: b y d.

**Propositiva: Puntos posibles de obtener: 2**

Dos respuestas válidas: c y e.

**Anexo 4. Plantillas para sistematización de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba de competencias comunicativas -diagnóstico-.**

**Interpretativa. Puntos posibles de obtener: 6**

Se marca X en la correspondiente respuesta dada correctamente. Cada X equivale a 2 puntos.

Estudiantes	Respuestas correctas			Puntos obtenidos
	1		2	
	a	b	c	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

**Argumentativa: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	b	d	
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

**Propositiva: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	c	e	
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

**Anexo 5. Resultados de la prueba de competencias comunicativas - diagnóstico-**

**Interpretativa. Puntos posibles de obtener: 6**

Se marca X en la correspondiente respuesta dada correctamente. Cada X equivale a 2 puntos.

Estudiantes	Respuestas correctas			Puntos obtenidos
	1		2	
	a	b	c	
1	X			2
2		X		2
3			X	2
4				0
5	X	X	X	6
6				0
7		X	X	4
8				0
9		X		2
10	X	X	X	6
11				0
12		X		2
13	X		X	4
14				0
15	X			2
16				0
17		X	X	4
18				0
19	X	X		4
20				0
21	X	X	X	6
22				0
23	X	X		4
24		X	X	4

Dominio de competencia interpretativa							
0		2		4		6	
9	37,5%	6	25%	6	25%	3	12%

**Argumentativa: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	b	d	
1		X	1
2			0
3			0
4			0
5	X		1
6		X	1
7			0
8			0
9			0
10	X	X	2
11			0
12		X	1
13			0
14			0
15	X		1
16			0
17		X	1
18			0
19		X	1
20			0
21		X	1
22			0
23			0
24	X		1

Dominio de competencia argumentativa					
0		1		2	
14	58,3%	9	37,5%	1	4,1%

**Propositiva: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	c	e	
1			0
2		X	1
3	X		1
4			0
5	X		1
6			0
7		X	1
8			0
9			0
10	X		1
11		X	1
12			0
13			0
14		X	1
15			0
16			0
17	X		1
18		X	1
19			0
20			0
21	X		1
22		X	1
23			0
24	X		1

<b>Dominio de competencia propositiva</b>					
<b>0</b>		<b>1</b>		<b>2</b>	
<b>12</b>	<b>50%</b>	<b>12</b>	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

**Anexo 6. Prueba de competencias comunicativas -cierre-**  
**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE SAN GIL –UNISANGIL-**  
**ESTUDIANTES LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

Nombre del Estudiante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Realice la lectura del siguiente texto y, con base en ella, responda las preguntas formuladas al final.

**“EL PAÍS TIENE HOY UNA LEGISLACIÓN LABORAL EQUILIBRADA”:**

**Álvaro Uribe<sup>8</sup>**

El anuncio lo hizo el Jefe de Estado al sancionar dos nuevas leyes laborales del Ministerio de Protección Social: una sobre cooperativas de trabajo asociado y otra sobre la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Con esta última, Colombia se pone al día con una solicitud de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Bogotá, 6 ago (SP). Colombia cuenta actualmente con una legislación laboral equilibrada, dijo el Presidente Álvaro Uribe al sancionar dos nuevas leyes laborales: una sobre cooperativas de trabajo asociado y otra sobre la declaratoria de ilegalidad de la huelga.

“El país tiene hoy una legislación laboral equilibrada. Diría que equilibrada porque es una legislación garantista –por ejemplo, de estabilidad para los trabajadores, y que también da un buen marco de flexibilidad a los empleadores”, indicó el Mandatario.

El Presidente reiteró su referencia al equilibrio laboral que se ha logrado con la legislación actual. “Ese equilibrio entre la estabilidad de los trabajadores y la

---

<sup>8</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, Prensa. Extraído el 3 de julio de 2012 desde <http://web.presidencia.gov.co/sp/2008/agosto/06/01062008.html>

flexibilidad de los empleadores para el enganche y para el desenganche, creo que es algo muy importante que ha logrado la legislación laboral colombiana”, dijo.

El anuncio lo hizo durante la sanción de dos nuevas leyes del Ministerio de la Protección Social: la Ley 1233 sobre las cooperativas de trabajo asociado, y la Ley 1210 sobre el traslado de la facultad que tenía el Gobierno para declarar ilegalidad de la huelga. Ahora corresponde a los jueces esta facultad.

Durante el evento, el Presidente agradeció a los representantes a la Cámara y senadores que apoyaron el trámite de las leyes durante su curso en el legislativo, “por el curso que finalmente se le dio a esos temas tan importantes para la vida del país”.

### **Ley sobre cooperativas de trabajo asociado**

Sobre los beneficios de la nueva Ley de cooperativas, el Mandatario destacó que no se eliminan las cooperativas de trabajo asociado, pero sí se les impone restricciones.

“Las cooperativas de trabajo asociado no pueden ser intermediarias laborales sino que tienen que ser auténticas prestadoras de servicio. Tienen que pagar todas las obligaciones parafiscales. Solamente se exceptúan aquellas pequeñas que facturen hasta 220 millones de pesos al año”, indicó.

Con la sanción de la Ley 1233, se crean las contribuciones especiales a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cajas de compensación familiar.

De acuerdo con la Ley, el pago de dichas contribuciones deberá ser realizado a partir del primero de enero del año 2009.

La tarifa será igual al 9 por ciento, distribuido de la siguiente forma: 3 por ciento para el Bienestar Familiar, 2 por ciento para el Sena y 4 por ciento para las cajas de compensación. La Ley contempla que en ningún caso las contribuciones serán asumidas por el trabajador o asociado.

También quedó establecido que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado serán objeto del control y la vigilancia por parte la Superintendencia de la Economía Solidaria.

De acuerdo a esta Ley, las cooperativas y precooperativas serán responsables de la afiliación y el pago de los aportes de los trabajadores asociados, al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y riesgos profesionales).

En cuanto a las prohibiciones, la norma señala que este tipo de organizaciones no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros, o remitirlos como trabajadores en misión.

Tampoco podrán actuar como asociaciones o agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes a la seguridad social, ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos.

De acuerdo con la Ley, el objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados, de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno.

### **Ley sobre facultad de los jueces para declarar la ilegalidad de huelga**

Uribe Vélez aseveró que con la Ley 1210 de julio de 2008, “en adelante solamente los jueces de la República pueden calificar la legalidad o ilegalidad de una huelga”. Antes esta facultad la tenía el Gobierno Nacional.

Agregó que esta decisión pone a Colombia al día con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “porque lo que prohíbe el convenio de la OIT es que el Gobierno sea juez y parte”.

La Ley 1210 determina un procedimiento especial de máximo 10 días para que la justicia se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga.

Una vez finalizada la huelga de 60 días, la facultad para convocar tribunales de arbitramentos pasa del Ministerio a las partes, que por consenso deben definir la convocatoria del mismo para solucionar el conflicto.

La norma establece que cuando una huelga complete 60 días, ya no será el Gobierno el que convoque el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, “sino que serán las partes, empleadores y trabajadores, buscando un consenso, en el cual pueden participar la Comisión de Concertación Laboral”, dijo el Mandatario.

### **Competencia interpretativa**

**Marque con una X las respuestas que complementen los enunciados, siguiendo el sentido del texto leído.**

1. Las leyes objeto del artículo tratan de:
  - a. La flexibilización laboral. \_\_\_\_
  - b. La huelga. \_\_\_\_
  - c. Los derechos de los trabajadores. \_\_\_\_
  - d. Las cooperativas de trabajo asociado. \_\_\_\_

2. La facultad para declarar la ilegalidad de la huelga en Colombia le corresponde a:
- a. El Gobierno Nacional. \_\_\_\_
  - b. La Organización Internacional del Trabajo (OIT). \_\_\_\_
  - c. La Comisión de Concertación Laboral. \_\_\_\_
  - d. Los jueces de la República. \_\_\_\_
  - e. El Tribunal de Arbitramento Obligatorio. \_\_\_\_

### **Competencia Argumentativa**

Entre los siguientes enunciados, hay dos que son argumentativos, completos, coherentes, con claridad terminológica y que siguen la línea marcada por el texto leído:

- a. Las huelgas son ilegales porque así lo determina la OIT. \_\_\_\_
- b. La mejor forma de equilibrio social es la facilitar el enganche-desenganche de de los trabajadores a sus puestos de trabajo. \_\_\_\_
- c. Las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones solidarias ya que su fin es generar y mantener trabajo para sus asociados. \_\_\_\_
- d. Ni prestadoras de servicios, ni intermediarias laborales. \_\_\_\_
- e. La Ley de Cooperativas es importante porque, aunque no las acaba, les pone límites. \_\_\_\_

### **Competencia Propositiva**

Entre los siguientes enunciados, hay dos que son propositivos, completos, coherentes, con claridad terminológica y que siguen la línea marcada por el texto leído:

- a. Las cooperativas de trabajo asociado deberían crear sus propias empresas de salud con carácter, también, de cooperativas de trabajo asociado para beneficiar al personal de dichas empresas de salud, al ofrecer trabajo a sus asociados, y a los asociados en cooperativas de trabajo, pues podrían tenerse tarifas menos onerosas que las generalmente vigentes en las clínicas particulares. \_\_\_\_
- b. Los trabajadores en misión son excéntricos e importantes en Colombia. \_\_\_\_
- c. Ser juez y arte, he ahí el problema. \_\_\_\_
- d. Una solución para la crisis el empleo en Colombia es que las cooperativas de trabajo asociado sean efectivamente propiedad de sus socios. \_\_\_\_
- e. Muchas cooperativas de trabajo asociado son fachadas de organizaciones explotadoras de trabajadores. \_\_\_\_

**Anexo 7. Parámetros de evaluación de la prueba de competencias comunicativas -cierre-.**

**Interpretativa. Puntos posibles de obtener: 6**

1. Dos respuestas válidas: b y d.
2. Una respuesta válida: d.

**Argumentativa: Puntos posibles de obtener: 2**

Dos respuestas válidas: c y e.

**Propositiva: Puntos posibles de obtener: 2**

Dos respuestas válidas: a y d.

**Anexo 8. Plantillas para sistematización de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba de competencias comunicativas -cierre-.**

**Interpretativa. Puntos posibles de obtener: 6**

Se marca X en la correspondiente respuesta dada correctamente. Cada X equivale a 2 puntos.

Estudiantes	Respuestas correctas			Puntos obtenidos
	1		2	
	b	d	d	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

**Argumentativa: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	c	e	
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

**Propositiva: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	a	d	
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

## Anexo 9. Resultados de la prueba de competencias comunicativas -cierre-

### Interpretativa. Puntos posibles de obtener: 6

Se marca X en la correspondiente respuesta dada correctamente. Cada X equivale a 2 puntos.

Estudiantes	Respuestas correctas			Puntos obtenidos
	1		2	
	b	d	d	
1	X	X		4
2	X	X		4
3		X	X	4
4	X	X		4
5	X	X	X	6
6	X	X		4
7	X	X	X	6
8			X	2
9	X	X		4
10	X	X	X	6
11		X	X	4
12		X	X	4
13	X	X	X	6
14		X		2
15	X	X	X	6
16	X	X		4
17	X	X	X	6
18	X	X		4
19	X	X		4
20	X	X	X	6
21	X	X	X	6
22	X			2
23	X	X		4
24	X	X	X	6

Dominio de competencia interpretativa							
0		2		4		6	
0	0%	3	12,5%	12	50%	9	37,5%

**Argumentativa: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	c	e	
1	X	X	2
2	X	X	2
3	X		1
4	X		1
5	X	X	2
6	X	X	2
7	X		1
8		X	1
9	X	X	2
10	X	X	2
11	X		1
12	X	X	2
13		X	1
14	X		1
15	X	X	2
16	X		1
17	X	X	2
18		X	1
19	X	X	2
20		X	1
21	X	X	2
22	X		1
23	X		1
24	X	X	2

Dominio de competencia argumentativa					
0		1		2	
0	0%	12	50%	12	50%

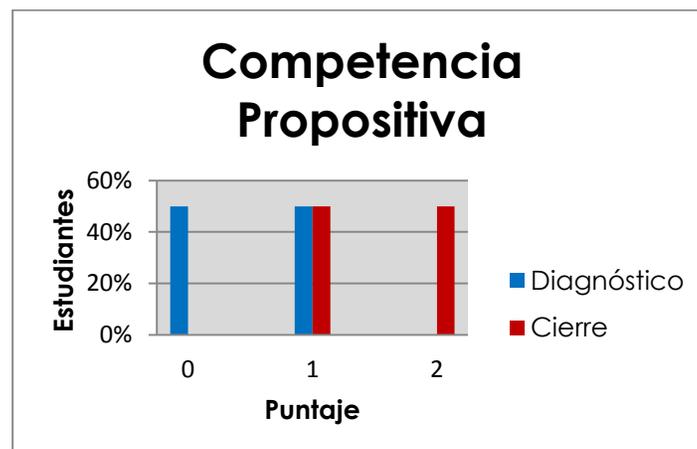
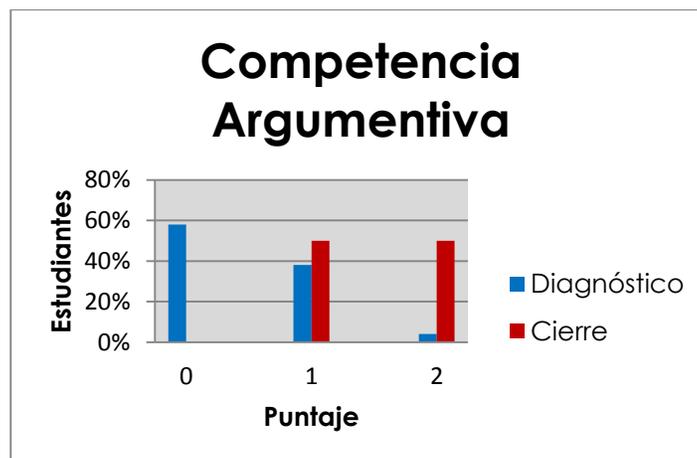
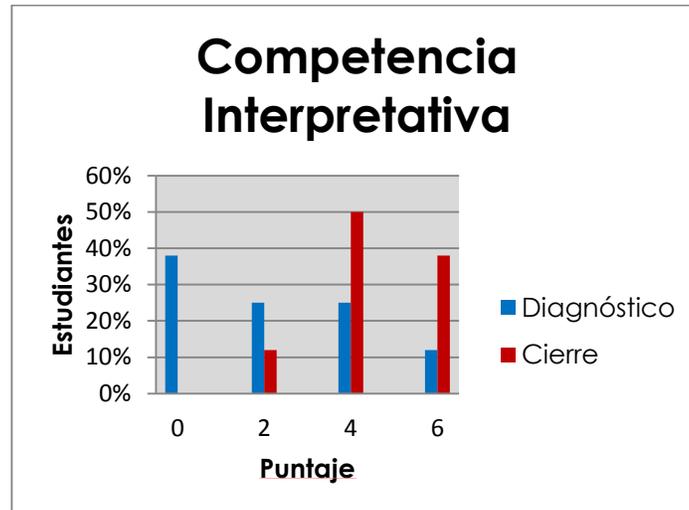
**Propositiva: Puntos posibles de obtener: 2**

Marcar X en la casilla si el estudiante dio la respuesta correcta. Cada X equivale a 1 punto.

Estudiantes	Respuestas correctas		Puntos obtenidos
	a	d	
1		X	1
2	X	X	2
3	X	X	2
4	X	X	2
5	X	X	2
6	X		1
7	X		1
8	X		1
9		X	1
10	X	X	2
11		X	1
12	X		1
13	X		1
14	X	X	2
15	X		1
16	X	X	2
17	X	X	2
18		X	1
19	X	X	2
20	X	X	2
21	X	X	2
22	X		1
23	X		1
24	X	X	2

Dominio de competencia propositiva					
0		1		2	
0	0%	12	50%	12	50%

**Anexo 10. Comparativo resultados pruebas de competencias comunicativas  
(diagnóstico y cierre).**



**Anexo 11. Legislación laboral y seguridad social. Syllabus**  
**FUNDACION UNIVERSITARIA DE SAN GIL –UNISANGIL-**  
**GUÍA DE CÁTEDRA**

**1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA**

<b>FACULTAD</b> ECONOMIA, ADMINISTRACION Y CONTADURIA		<b>PROGRAMA</b> ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		<b>Modalidad Educativa</b> Presencial	
<b>IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS</b>					
<b>Código Asignatura:</b> 6403			<b>Nombre de la asignatura:</b> Legislación laboral y seguridad social		
<b>Campo:</b> Multidisciplinar		<b>Área:</b> Básica		<b>Línea:</b> Jurídica	<b>Nivel de Aprendizaje:</b> IV
<b>Horas de trabajo del estudiante con acompañamiento</b>		4	<b>Horas de trabajo autónomo del estudiante</b>		8
				<b>Equivalencia en créditos</b>	3

**2. JUSTIFICACIÓN**

A través del conocimiento de la normatividad laboral vigente en nuestro país el estudiante podrá ubicarse respecto a los derechos y obligaciones que posee en esta área para lograr el acatamiento de las mismas ya sea de forma voluntaria o forzada de conformidad con lo preceptuado en la ley, para prestar una asesoría laboral a las empresas del sector privado.

**3. APOORTE DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**Aportes al Perfil Profesional:** Amplio manejo de los conocimientos normativos y su aplicabilidad en el medio

**Aportes al Perfil Ocupacional:** Identifica los aspectos legales y contables que le permiten ejercer control sobre los beneficios y obligaciones laborales.

**Aportes al Perfil Humano:** Enfoca la legislación laboral hacia una sociedad más consciente que propenda por un desarrollo empresarial.

**4. COMPETENCIAS VALORATIVAS**

<b>COMPETENCIAS BASICAS</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>SER PERSONA</b>	Establecer relaciones de igualdad y respeto amparadas en la legislación vigente.
<b>SER CIUDADANO</b>	Conoce la normatividad y busca una aplicación coherente con la realidad social.
<b>SER LIDER</b>	Utiliza la normatividad como mecanismo de defensa y validación de deberes y derechos en las relaciones laborales.
<b>SER PROFESIONAL</b>	Interpreta casos que le permitan argumentar decisiones legales

## 5. CONTENIDOS DE APRENDIZAJE POR UNIDADES

NOMBRE DE LA UNIDAD	CONTENIDOS
I. CONTRATO DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición</li> <li>2. Elementos</li> <li>3. Características</li> <li>4. Obligaciones de las partes</li> <li>5. Modalidades</li> <li>6. Duración</li> <li>7. Periodo de prueba</li> <li>8. Suspensión del contrato</li> <li>9. Revisión del contrato</li> <li>10. Sujetos</li> <li>11. Representante</li> <li>12. Simple intermediario</li> <li>13. Terminación del contrato</li> <li>14. Terminación por justas causas</li> <li>15. Terminación Unilateral sin justa causa</li> </ol>
II SALARIO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición y pagos que constituyen salario</li> <li>2. Pagos que no son salario</li> <li>3. Jornada de trabajo y remuneración de trabajo suplementario y recargos nocturnos</li> <li>4. Salario integral</li> <li>5. Lugar y tiempo de pago</li> <li>6. Periodos de pago</li> <li>7. Retención, deducciones y compensación</li> <li>8. Embargos de salario</li> <li>9. Salario mínimo</li> <li>10. Irrenunciabilidad</li> <li>11. Salarios caídos, indemnización por mora y consignación de salarios.</li> </ol>
III PRESTACIONES SOCIALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestaciones comunes</li> <li>2. Prestaciones especiales</li> </ol>
IV DERECHO COLECTIVO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sindicatos</li> <li>2. Negociación colectiva</li> <li>3. Contratación colectiva</li> </ol>
V SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Régimen de salud</li> <li>2. Régimen de pensiones</li> <li>3. Riesgos profesionales</li> </ol>

## 5. COMPETENCIAS COGNITIVAS

COMPETENCIAS BASICAS	INDICADORES
SABER	Interpreta la legislación laboral de acuerdo al rol en la empresa.
SABER HACER	Siguiendo procedimientos en la construcción de documentos legales

SABER HACER  
EN CONTEXTO

Comprende cómo la legislación laboral.

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO GENERAL

**Aspecto General:** Clases teóricas de corte magistral y exposiciones asistidas por el docente para conceptualizar y generalizar los aspectos básicos, elementos y clasificaciones.

Se inicia con una cátedra magistral asignando coetáneamente temas para desarrollar por los estudiantes en sus lugares de descanso y en el aula de clases. Para cada 15 días socializar con el salón en pleno, los temas desarrollados efectuando las correcciones o anotaciones de rigor.

### **Del docente**

Preparación de la temática a tratar en cada sesión de clase. Preparar talleres que sirvan como guía a los estudiantes para comprender y asimilar el marco conceptual relacionado con el espacio de formación. Elegir los casos para discutir los casos. Aclarar las dudas que tengan los estudiantes sobre la aplicación de conceptos vistos.

### **De los estudiantes**

Hacer el análisis de las lecturas previamente asignadas para cada una de las clases. Analizar y preparar los casos asignados a los equipos de trabajo para su presentación en clase. Consultar bibliografía diferente al texto guía con el fin de enriquecer y ser participe activo en las discusiones de clase.

### **Del equipo docente**

Realizar reuniones periódicas del equipo docente para compartir desde cada uno de los espacios de formación, la contribución al desarrollo de competencias en el ámbito del núcleo integrador "Autogestión".

### **De las TICs**

El docente y los estudiantes utilizan como herramienta, las nuevas Técnicas de Información y Comunicación TIC, como un instrumento facilitador para el acceso de la información mediante el uso de la plataforma de la institución (UNISANGIL Virtual), para interactuar con el docente y con los diferentes grupos de trabajo, además, se utiliza como plataforma para el registro de control de las actividades, evaluaciones, socialización de notas y como evidencia del desarrollo de las actividades programadas.

El Docente orienta el manejo de la plataforma virtual y facilita el uso de los laboratorios de sistema de la institución, de tal manera que los estudiantes cumplan con el objetivo las actividades programadas y evaluaciones, esta herramienta pretende cualificar el desarrollo de habilidades de acuerdo con las disciplinas que el docente tiene a su cargo. Cabe señalar, que el estudiante debe acudir a otros medios y recursos para cumplir con el objetivo señalado.

### **De los Núcleos**

La asignatura se relaciona con el Núcleo Integrador mediante la aplicación del reglamento, que orienta las estrategias de integración de la materia. La socialización de la metodología se realiza al inicio de cada periodo académico.

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

SEMANAS	NOMBRE DE LA UNIDAD Y LOS SUBTEMAS	TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE	ACTIVIDADES PRESENCIALES	TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE	RECURSOS
		Act. Previas		Act. Posteriores	
1-4	UNIDAD I. CONTRATO DE TRABAJO	Investigación y trabajo grupo	Clase magistral y trabajo en grupo	Estudio de contenidos temáticos	Ayudas bibliográficas
5-9	UNIDAD No. II SALARIO	Investigación y taller en grupo		Comparación y análisis de las respuestas	
10-12	UNIDAD No. III PRESTACIONES SOCIALES	Investigación	Clase magistral	Estudio de contenidos temáticos	
13-14	UNIDAD No. IV DERECHO COLECTIVO		Comparación y análisis de las respuestas		
15- 16	UNIDAD No. V SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL		Clase magistral y práctica	Comparación y análisis de las respuestas	

## 9. COMPETENCIAS COMUNICATIVAS

COMPETENCIAS BASICAS	INDICADORES
<b>INTERPRETATIVA</b> Identifica, en el código laboral, los procesos de contratación, seguimiento suspensión y terminación de los contratos.	Explica los aspectos básicos de la Legislación laboral individual.
<b>ARGUMENTATIVA</b> Comprueba por la vía practica que la norma debe analizarse según el caso por la variante de la movilidad social.	Utiliza los diversos tipos de contratos para aplicarlos de acuerdo al tipo de vinculación que se desee.
<b>PROPOSITIVA</b> Utiliza la base teórica para realizar aplicativos de acuerdo con la necesidad del ente económico.	Aplica soluciones concretas con base en el análisis a situaciones sobre derechos de los trabajadores.

## 10. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EVALUATIVAS

<b>UNIDADES (O ACTIVIDADES)</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b> (acuerdo profesor- estudiantes)
<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>	Identifica los elementos constitutivos del contrato de trabajo  Analiza las clases de contratos sus elementos	Parcial escrito	
<b>SALARIO Y PRESTACIONES SOCIALES</b>	Comprueba por la vía práctica que la norma debe analizarse según el caso por la variante de la movilidad social.	Parcial escrito	
<b>DERECHO COLECTIVO</b>	Expone las debilidades o errores encontrados en la normatividad.  Aplica a las situaciones vividas en el devenir laboral la norma correcta en aras de la justicia y la equidad.	Parcial escrito	
<b>SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b>	Expone las debilidades o errores encontrados en la normatividad.  Aplica a las situaciones vividas en el devenir laboral la norma correcta en aras de la justicia y la equidad.	Parcial escrito	
<b>NÚCLEO INTEGRADOR</b>		Trabajo Escrito Socialización	

## **11. APOORTE AL NÚCLEO INTEGRADOR**

**NÚCLEO INTEGRADOR DEL NIVEL IV.** Que el estudiante adquiera conocimientos y habilidades para analizar la incidencia de los pasivos y del patrimonio en la estructura financiera de una organización a fin de poder interpretar la presentación de los mismos en los estados financieros, para poder tomar nuevas decisiones que mejoren el desempeño de la eficiencia y la eficacia en la dirección de las organizaciones

**APORTE DESDE LA ASIGNATURA.** Identificar y analizar los contratos laborales celebrados por parte de la organización empresarial seleccionada, argumentando los impactos sociales, económicos, empresariales por su incumplimiento, además profundizar en la manera como actualmente vienen siendo administrados estos aspectos.

## **12. HERRAMIENTAS**

- Utilizar normas ICONTEC, aplicar metodología de investigación de Colciencias y utilizar el libro de Carlos Méndez
- Redactar un documento en inglés
- Utilizar las herramientas de las TIC de universidad virtual, subiendo la correspondiente guía cátedra.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Código sustantivo del trabajo y seguridad social

## **CIBERGRAFÍA**

<http://legis.com/unab/> / (solo en las aulas de informática de la universidad)

Docente:

Fecha de Entrega:

Revisado por: \_\_\_\_\_

## **Anexo12. Textos elaborados por estudiantes en sus ejercicios finales**

### **Ejemplo 1**

#### **TALLER JORNADA LABORAL**

Un trabajador de una empresa de ensamblaje de autos tiene una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias de 7:00 a.m. a 4:00 p.m de lunes a viernes y de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. los sábados.

Debido al daño de la máquina que el trabajador operaba a diario no pudo realizar sus actividades por un periodo de tres días consecutivos, por lo cual el empleador le exige que trabaje y recupere el tiempo perdido, luego de su jornada normal por los mismos tres días dentro de la semana, aclarándole al trabajador que no serán remuneradas estas horas de trabajo y no tendrá derecho a sus recargos nocturnos si es el caso.

Teniendo en cuenta el anterior caso, conteste las siguientes preguntas:

1. Teniendo en cuenta que la falla fue mecánica, ¿cree que esta en una solución factible o por el contrario que solución daría usted para recuperar el tiempo perdido?
2. Teniendo en cuenta los deberes y derechos del trabajador (Según Art.158 de Código Sustantivo del Trabajo), ¿Qué reacción tomaría si usted fuese este trabajador?
3. ¿Cuál cree Usted que es la mejor opción para que las dos partes lleguen a un acuerdo equitativo?
4. ¿Qué conclusión sacaría Usted de esto para su vida diaria?

Yuli Aguilar  
Jefferson Albarracín  
Leidy Mariño

## Ejemplo 2

### **TALLER LEGISLACION LABORAL**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Nombres:**

---

---

---

---

La empresa FERRETERÍA LA ESCUADRA Ltda. Contrató al señor Alejandro Rodríguez para desempeñar el cargo de Asistente Administrativo, con un contrato a término fijo inferior a un año, por seis meses, él inició labores el 01/Jul/07, al completar el término de los seis meses, no le dijeron nada con respecto al contrato, ni se lo renovaron por escrito, ni tampoco le informaron con la respectiva anticipación la terminación del mismo, así que él continuó desempeñando sus labores normalmente. Transcurrieron más de tres años de trabajo, cuando la empresa tomó la decisión de terminar de manera unilateral, el contrato al señor Alejandro Rodríguez y le informó por escrito con un mes de anticipación que trabajaría hasta el 30/Abr/11. Cuando el empleado recibió la liquidación se dio cuenta de que le habían liquidado sobre la base del salario recibido en los seis primeros meses de trabajo en esta empresa y que no incluía ningún tipo de indemnización.

Analice y responda las siguientes preguntas:

1. ¿Considera que la base sobre la que le liquidaron el salario es correcta?
2. ¿Qué decisión tomaría con respecto a la liquidación si Usted fuera el empleado?
3. ¿Realice el respectivo cálculo de la liquidación (cesantías, intereses sobre cesantías, etc.) teniendo en cuenta que el señor Alejandro Rodríguez, recibió los siguientes salarios en la empresa y trabajó horas extras en los últimos cuatro meses:

<b>FECHA</b>	<b>SALARIO</b>
01/Jul/05 - 31/Dic/07	\$500.000
01/Ene/06 - 31/Dic/08	\$550.000
01/Ene/07 - 31/Dic/09	\$600.000
01/Ene/08 - 31/Dic/10	\$650.000
01/Ene/09 - 30/Abr/11	\$700.000

<b>FECHA</b>	<b>HORAS EXTRAS</b>
Ene-09	\$105.000
Feb-09	\$107.400
Mar-10	\$97.850
Abr-10	\$135.600

### **TALLER LEGISLACION LABORAL**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Nombres:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- A)** La empresa OZONO DEL ORIENTE S.A. Contrató al señor Rafael Gómez para desempeñar el cargo de Vendedor, con un contrato a término fijo por tres meses, él inició labores el 01/Jul/08, al completar el término de los tres meses y al ver su excelente desempeño como vendedor la empresa tomó la decisión de realizarle un contrato a término indefinido, él se desempeñó muy bien hasta marzo de 2010, sin embargo de ahí en adelante ha desmejorado notablemente su rendimiento, sin explicación alguna.

**B)** Durante el término de sus labores el señor Gómez nunca tuvo la posibilidad de cumplir su horario normal y siempre le fijaron horario o jornadas variables a saber:

1. Del 8 de Julio al 8 de Agosto de 2010 trabajó en la jornada de 6:00p.m. a 3:00 a.m.
2. Del 8 de Agosto al 8 de Septiembre 2010 trabajó en la jornada de 6:00 a.m. a 5:30 p.m.
3. Del 8 de Septiembre al 8 de Octubre 2010 trabajó en la jornada de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.
4. Del 8 de Octubre al 8 de Noviembre de 2010 trabajó en la jornada de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y una vez terminada le informaron que su reemplazo no vendría por lo que le tocaría trabajar hasta las 6:00 a.m.
5. Del 8 de Noviembre al 8 de Diciembre de 2010 trabajó en la jornada de 2:00 p.m. a 12:00 a.m.
6. Del 8 de Diciembre al 9 de Junio 2011 trabajó en la jornada de 10:00 p.m. a 12:00 m.

Analice y responda las siguientes preguntas:

1. ¿Considera que el desmejoramiento en el rendimiento es justa causa para la terminación del contrato por parte de la empresa, habría lugar a indemnización?
2. ¿Realice el respectivo cálculo de la liquidación (cesantías, intereses sobre cesantías, etc.) teniendo en cuenta que el señor Rafael Gómez trabajó hasta el día 30/Jun/2011?
3. Teniendo en cuenta las jornadas trabajadas por el trabajador señor Gómez liquide el trabajo realizado adicionalmente para ser incluidos en su liquidación mensual y definitiva
4. El señor Gómez recibió los siguientes salarios en la empresa (Pendiente adicionar lo trabajado por las jornadas adicionales al presente cuadro):

<b>FECHA</b>	<b>SALARIO BASICO</b>	<b>AUX. TRANSP</b>	<b>COMISION</b>	<b>VIATICOS</b>	<b>TOTAL</b>
Jul-08	461.500	55.000	1.400.000	75.000	1.991.500
Ago-08	461.500	55.000	1.400.000	80.000	1.996.500
Sep-08	461.500	55.000	1.400.000	65.000	1.981.500
Oct-08	461.500	55.000	1.400.000	125.000	2.041.500
Nov-08	461.500	55.000	1.400.000	178.000	2.094.500
Dic-08	461.500	55.000	1.400.000	167.000	2.083.500
Ene-09	496.900	59.300	1.400.000	134.000	2.090.200
Feb-09	496.900	59.300	1.400.000	120.000	2.076.200
Mar-09	496.900	59.300	1.400.000	157.000	2.113.200
Abr-09	496.900	59.300	0	135.000	691.200
May-09	496.900	59.300	0	128.000	684.200
Jun-09	496.900	59.300	0	116.000	672.200

Elaborado por:

Juan David Zubieta

Angélica María Carrillo

Lucila Martínez

Angélica Johana García Guarín

### Ejemplo 3

#### TALLER LEGISLACION LABORAL

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombres:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Usted es el gerente de la compañía de comunicaciones INTELCOM con sede principal en Bogotá. El objeto de la empresa es instalar equipos de telecomunicaciones, capacitar, importar y exportar equipos de telecomunicaciones y brindar el servicio de reparación y mantenimiento de los mismos. La empresa INTERCOM vendió una plataforma UMTS (Red Celular de Tercera Generación) al operador de telecomunicaciones UNE de la ciudad de Medellín. La empresa cuenta con el único ingeniero del país especializado en esta plataforma y lo debe enviar a la capacitación teórica y practica a tres ingenieros de UNE sobre el funcionamiento de la red UMTS. Está capacitación está programada para ocho días, la empresa realizó varias cotizaciones previas al viaje del funcionario y estableció los siguientes toques de gastos, así:

DETALLE	VALOR
Transporte casa-aeropuerto Bta.	\$ 20.000
Tiquetes aéreos doble trayecto primera clase	\$ 600.000
Alojamiento en el hotel Estelar 8 días	\$ 1.200.000
Alimentación	\$ 960.000
Alquiler medio de transporte con conductor	\$ 500.000
Gastos de representación	\$ 400.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3.680.000</b>

Al ingeniero Pérez se le entregó un total de \$3.680.000, para cubrir los viáticos del viaje, sin embargo al llegar a la aeropuerto no aparecía la reserva del vuelo en el que debía viajar, por esta razón tuvo que pagar un excedente de \$100.000 para lograr un cupo en el siguiente vuelo a Medellín. Además el traslado de los equipos de la plataforma de telecomunicaciones tardaron en llegar a la ciudad de Medellín tres días, lo que le generó

un gasto adicional de Alojamiento y Alimentación por \$810.000. A pesar de que los gastos adicionales no eran responsabilidad del ingeniero, el departamento administrativo se negó a reembolsarle el dinero adicional que gastó. Por esta situación el ingeniero presentó su caso ante el gerente de la compañía. El gerente revisó las facturas presentadas por el ingeniero y en las correspondientes al hotel encontró un gasto adicional correspondiente a PAX-ADICIONAL (Alojamiento con acompañante) en la segunda noche de estadía.

¿Usted como Gerente de la compañía que haría una vez conocida esta situación, que medidas tomaría con respecto al PAX-ADICIONAL?

¿Respecto de la facturas cuales pagaría Usted y porque?

### TALLER LEGISLACION LABORAL

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombres: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Usted es el gerente de la compañía de comunicaciones INTELCOM con sede principal en Bogotá. El objeto de la empresa es instalar equipos de telecomunicaciones, capacitar, importar y exportar equipos de telecomunicaciones y brindar el servicio de reparación y mantenimiento de los mismos. La empresa INTERCOM vendió una plataforma UMTS (Red Celular de Tercera Generación) al operador de telecomunicaciones UNE de la ciudad de Medellín. La empresa cuenta con el único ingeniero del país especializado en esta plataforma y lo debe enviar a la capacitación teórica y practica a tres ingenieros de UNE sobre el funcionamiento de la red UMTS. Está capacitación está programada para ocho días, la empresa realizó varias cotizaciones previas al viaje del funcionario y estableció los siguientes topes de gastos, así:

DETALLE	VALOR
Transporte casa-aeropuerto Bta.	\$ 20.000
Tiquetes aéreos doble trayecto primera clase	\$ 600.000
Alojamiento en el hotel Estelar 8 días	\$ 1.200.000
Alimentación	\$ 960.000
Alquiler medio de transporte con conductor	\$ 500.000
Gastos de representación	\$ 400.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3.680.000</b>

Al ingeniero Pérez se le entregó una Tarjeta de Crédito con un cupo de \$7.000.000 y se le informó que el valor máximo que debía gastar era de \$3.700.000. Después de realizado el viaje y una vez radicados todos los soportes por el ingeniero, el departamento de tesorería presentó a la gerencia la siguiente relación de gastos:

<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
Transporte casa-aeropuerto Bta.	\$ 50.000
Tiquetes aéreos doble trayecto primera clase	\$ 600.000
Alojamiento en el hotel Estelar 8 días	\$ 1.200.000
Viáticos de alimentación	\$ 1.920.000
Alquiler medio de transporte vehículo de lujo	\$ 1.400.000
Gastos de representación	\$ 1.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 6.170.000</b>
<b>VR. PRESUPUESTO</b>	<b>\$ 3.700.000</b>
<b>VR. ADICIONAL GASTADO</b>	<b>\$ 2.470.000</b>

Usted como Gerente de la compañía que haría una vez conocida esta situación, asumiría los gastos adicionales, sería un motivo para causa de despido?

¿Respecto de la facturas cuales pagaría Usted y porque?

### TALLER LEGISLACION LABORAL

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Nombres:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Usted es el gerente de la compañía de comunicaciones INTELCOM con sede principal en Bogotá. El objeto de la empresa es instalar equipos de telecomunicaciones, capacitar, importar y exportar equipos de telecomunicaciones y brindar el servicio de reparación y mantenimiento de los mismos. La empresa INTERCOM vendió una plataforma UMTS

(Red Celular de Tercera Generación) al operador de telecomunicaciones UNE de la ciudad de Medellín. La empresa cuenta con el único ingeniero del país especializado en esta plataforma y lo debe enviar a la capacitación teórica y práctica a tres ingenieros de UNE sobre el funcionamiento de la red UMTS. Esta capacitación está programada para ocho días, la empresa realizó varias cotizaciones previas al viaje del funcionario y estableció los siguientes toques de gastos, así:

<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
Transporte casa-aeropuerto Bta.	\$ 20.000
Tiquetes aéreos doble trayecto primera clase	\$ 600.000
Alojamiento en el hotel Estelar 8 días	\$ 1.200.000
Alimentación	\$ 960.000
Alquiler medio de transporte con conductor	\$ 500.000
Gastos de representación	\$ 400.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3.680.000</b>

El ingeniero Pérez estaba cumpliendo con el cronograma de trabajo normalmente, al cuarto día le empezaron a realizar una auditoria permanente en el sitio de trabajo, la mujer encargada de esta labor, le dijo al ingeniero que si él no se comportaba bien con ella en esa estadía en Medellín, ella entregaría un informe deficiente de su labor. El ingeniero al verse presionado constantemente, presentó su carta de renuncia, informando en ella las presiones a las que estaba siendo sometido y pidió al gerente de la compañía cubrir los gastos de traslado a Bogotá.

Usted como Gerente de la compañía que haría una vez conocida esta situación, aceptaría la carta de renuncia del ingeniero, asumiría los gastos de traslado a la ciudad de Bogotá?

¿Respecto de la facturas cuales pagaría Usted y porque?

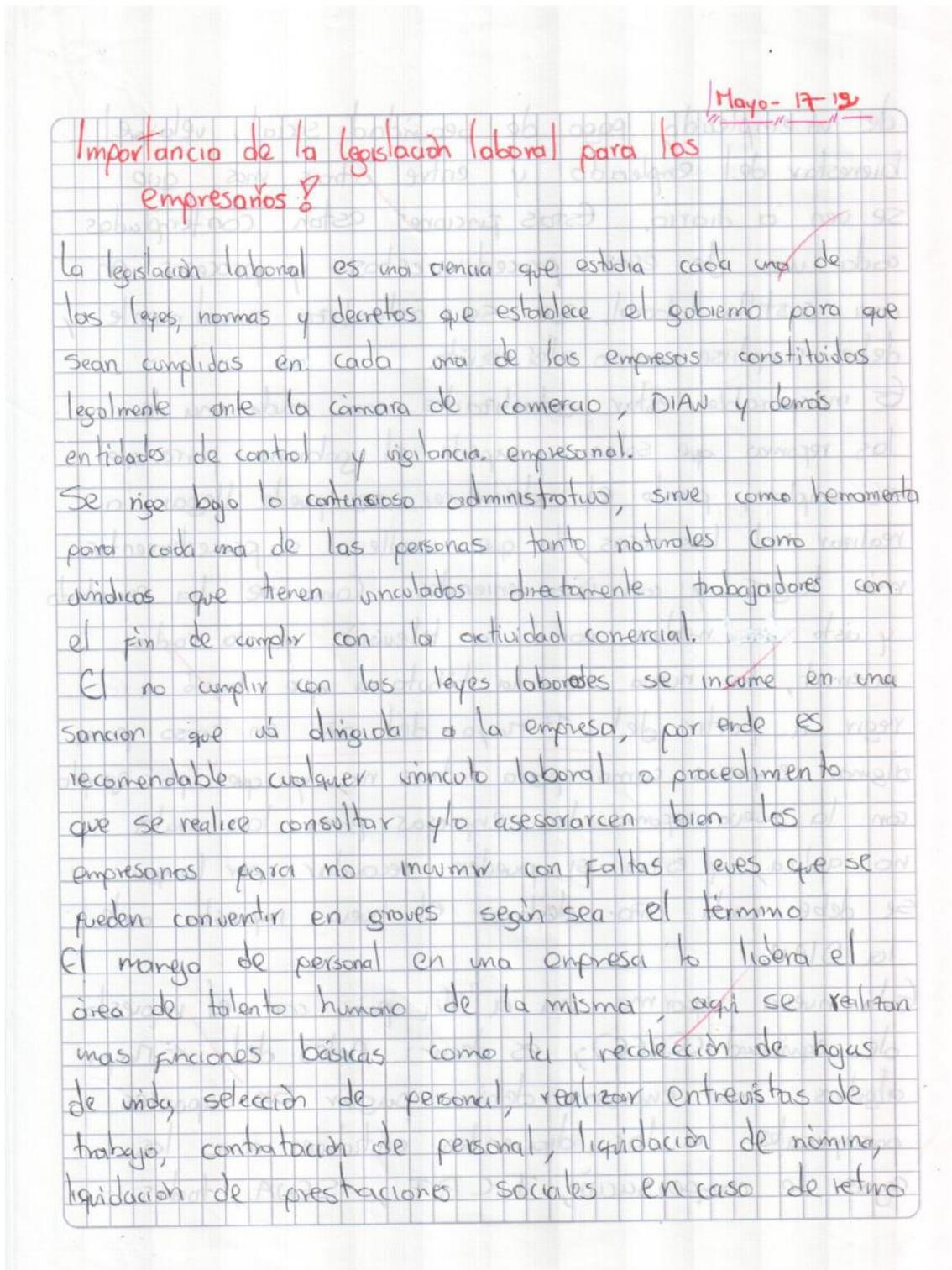
Elaborado por:

Laura Milena Barrera                      Marcela Ivonne Mateus

Juliana Barragán                              Leidy Johana Sánchez

Administración IV

## Ejemplo 4



de un empleado, pago de seguridad social, velar por el bienestar del empleado y entre otras más, que se ven a diario. Estas funciones están contempladas cada uno de esos procedimientos y procesos en una cartilla laboral, que se actualiza anualmente y debe cumplirse como está escrito.

Es indispensable estar actualizados con cada una de las reformas que salen y expide el gobierno para que se cumplan, puesto el desconocer se puede llegar a realizar mal las cosas, lo que conlleva a procedimientos más largos y con inconvenientes. Como se ha escuchado y visto en medios como la televisión y la radio, internet, la nueva reforma tributaria que inició a regir a partir del 1<sup>o</sup> de mayo del año en curso para algunas empresas como para otras no, y que por ejemplo con la nueva reforma las empresas para las cuales no aplica, éstas sí pueden recaudar por lo que se debe cada año declarar el nuevo impuesto ante la DIAN.

Esta nueva reforma va a la par con el impuesto de equidad (CREE); es decir: Antes del 1<sup>o</sup> de mayo todas las empresas debían pagar sus aportes parafiscales a las diferentes entidades como las cajas de compensación, I.C.B.F, SEVA, todas

Sumadas daban un 9% que mensualmente se pagaba y liquidaba a través del SOI - PIA, estos recursos eran transferidos directamente a las cuentas de cada una de las entidades mencionadas. pero ahora todo cambio por algunas empresas, entre estas entidades autoretenedoras y retenedoras, que tengan vinculados en sus nóminas dos empleados que superen los \$5'000.000 como salario, así la nueva liquidación sería: la empresa no va a pagar los aportes correspondientes al SEWA del 2%, a las cajas de compensación el 3% y los aportes a salud del 8,5% para un total del 13,5% que se debe liquidar sobre la utilidad que genere la empresa anualmente en la declaración de renta y que esto genera inconvenientes para las entidades que antes recibían los aportes puesto que no van a tener recursos con que contar si no que les llega anualmente en este caso para el 2014 cuando las empresas inician a pagar impuestos. y lo va realizar sus declaraciones.

Pueden existir en estos meses restantes del año inconvenientes pero hasta el momento el gobierno no ha modificado nada, por lo tanto se debe cumplir porque para eso nos ayuda la legislación

laboral y evitar sanciones de suma alta por el hecho de no cumplir.

Angélica Noia Carrillo  
Admon IV