

LA INTELIGENCIA PRÁCTICA Y LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA ESCUELA TÉCNICA ROBINSONIANA

PRACTICAL INTELLIGENCE AND WORKING COMPETENCE AT THE ROBINSONIAN TECHNICAL SCHOOL CONTEXT

Norelvis C. Saturnini P.¹
 UPEL-IMPM
 Núcleo Portuguesa
María Eugenia Rivera**
 UPEL-IPB

Recibido: 12-02-08

Aceptado: 23-04-08

RESUMEN

La presente investigación documental está fundamentada en el análisis crítico, así como también en la experiencia investigativa de las autoras. Su propósito es analizar las últimas tendencias en estimulación de la inteligencia práctica y su vinculación con el desarrollo de las competencias laborales, propuestas en el diseño curricular de las Escuelas Técnicas Robinsonianas. Se toma como referencia a Stenberg (1999), White, Blythe y Gardner (2001), quienes definen la inteligencia como la capacidad de comprender el entorno y utilizar ese conocimiento para determinar la mejor manera de conseguir objetivos concretos. A partir de la comprensión de los procesos de formación basados en competencias laborales dinámicas y generales, se configuran los procesos que pueden estimular la inteligencia práctica. Se concluye entonces que los estudiantes que desarrollan esta inteligencia se muestran siempre preparados para conseguir resultados a partir de lo que hacen, pues disponen del saber práctico necesario para las competencias laborales..

Descriptor: inteligencia práctica, competencias laborales, Escuelas Técnicas Robinsonianas

ABSTRACT

This documentary research is based on critical analysis as well as the researchers' experience. It is intended to analyze the last theories on practical intelligence stimulus and its relationship with the working competence of Robinsonian Technical Schools curriculum. Intelligence is defined, according to Stenberg (1999), White, Blythe and Gardner (2001), as the ability to understand the context and use that understanding to set up a strategy that best reaches concrete goals. Once the instruction on dynamic and general working competence has been clearly understood, then processes for the stimulus of practical intelligence are proposed. It is concluded that students who develop this type of intelligence are likely obtain results, since they possess the practical knowledge needed for working competence.

Keywords: practical intelligence, working competence, Robinsonian Technical School .

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las organizaciones productivas han experimentado sustanciales cambios, en cuanto al desarrollo y manejo de sus manufacturas, originados por la competitividad exigida en los mercados globales y en el rápido avance de la tecnología. Asumir estos cambios requiere implementar nuevas formas de educar para hacer de los ciudadanos seres productivos, que usen tecnologías y promuevan el trabajo en equipo y el bienestar de sus comunidades. El país necesita personas versátiles y polivalentes, que sepan identificar oportunidades para crear negocios, asociarse con otros o generar unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo. Personas que sean capaces de adaptarse a los cambios del entorno, de autodirigirse y autoevaluarse, de relacionarse apropiadamente con otros y de aprender cada vez más sobre su trabajo.

A través de la propuesta curricular del Sistema Educativo Bolivariano, específicamente de las Escuelas Técnicas Robinsonianas (Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) se pretende formar a un ciudadano, educado en, por y para el trabajo, con pleno desarrollo en los campos de las ciencias naturales, exactas y humanistas preparados para ingresar al mundo laboral o a la educación superior, con una adecuada orientación vocacional y formación para la vida.

Es por esta razón que el tema objeto de estudio, de esta investigación, adquiere relevancia por cuanto permitió analizar las últimas tendencias en cuanto a la estimulación de la inteligencia práctica y su vinculación con el desarrollo de las competencias laborales, previstas en la propuesta curricular de las Escuelas Técnicas Robinsonianas, como parte de la transformación curricular que se adelanta en la República Bolivariana de Venezuela a partir del año 2004.

La formación de Competencias laborales no implica reemplazar la preparación ofrecida por las áreas fundamentales en las instituciones educativas; por el contrario, puede coadyuvar en el proceso de la formación necesaria para ingresar a la educación técnica, tecnológica o universitaria, porque enriquece la estructura cognitiva de los estudiantes y desarrolla la inteligencia práctica.

Se espera formar estudiantes competentes que aprendan lo que tienen que aprender como personas, como miembros activos de la sociedad y como seres útiles emprendedores de sus propias formas de subsistencia. Desarrollar competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, asociadas a la productividad y la competitividad. Las expectativas del orden creciente en lo social e ideológico y filosófico

¹ Lic en Educación Mención Dificultades del Aprendizaje. Magíster en Gerencia Educacional. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular del Núcleo Portuguesa de la UPEL-IMPM. Profesora acreditada del Programa de Promoción al Investigador. (PPI) CONICIT, nivel Candidata. norelvissaturnini@hotmail.com
 ** Profesora en Educación Integral mención Estética. Magíster en Gerencia Educacional. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto Figueroa". (UPEL) Profesora acreditada del Programa de Promoción al Investigador. (PPI) CONICIT, nivel I. maninae@hotmail.com

del cambio de país, muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean.

Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo, transformando al hombre en un ser crítico con un perfil de practicidad que sea capaz de asumir los cambios bajo el desarrollo de una inteligencia creativa, práctica y analítica que le permita enfrentar con éxito todas las oportunidades que el mundo laboral le plantea. Por consiguiente la estimulación de la inteligencia práctica en los estudiantes facilita el desarrollo de las competencias laborales, previstas en el perfil de de los estudiantes de las Escuelas Técnicas Robinsonianas.

LA INTELIGENCIA Y SU DEFINICIÓN

Existen innumerables definiciones de la inteligencia, lo cual es la demostración de que ninguna es totalmente satisfactoria, de tal manera que se ha llegado a decir que la inteligencia no es una "cosa" sino un concepto. Muchos otros creen que la inteligencia que mide el cociente intelectual es un "constructo" ignoto que no es más que lo que mide el test, de tal manera que el mito y concepto de la inteligencia quedaría suprimido si, mediante un artificio de lenguaje se sustituyera esta palabra por la de "conocimiento". Esa de hacer resaltar que en sus comienzos se utilizaban los términos "juicio", "razonamiento" o "intelecto", para definir la inteligencia.

De igual forma, la inteligencia es la capacidad de relacionar conocimientos que poseen los seres humanos para resolver una determinada situación. Si se indaga un poco en la etimología de la propia palabra se encontrará en su origen latino *inteligere*, compuesta de *intus* (entre) y *legere* (escoger). (Diccionario Enciclopédico Lexus 2000). Por esta razón se puede decir que ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que existen para resolver un problema. De igual forma, la inteligencia es la capacidad que tiene el cerebro humano para procesar la información que recibe del exterior, y a su vez es la capacidad de recoger esta del mundo que le rodea, a pesar de que el hombre, no es el animal que posee la mayor agudeza visual, ni auditiva, si es el único capaz de descifrar un lenguaje escrito y hablado, gracias a su inteligencia. La inteligencia depende de la estructura que tenga el cerebro y las vías de acceso que lo comunican con el mundo externo.

Actualmente se abren nuevas expectativas y un gran interés en cuanto al estudio y desarrollo de la inteligencia en los seres humanos, en tal sentido adquiere gran relevancia referirse a sus comienzos. Este término fue ideado por Salovey y Mayer en los inicios de la década de 1990, así como lo referencia García (2002), este mismo autor define la inteligencia emocional "como la habilidad que nos permite conocer y comprender mejor las emociones que concebimos o producimos para autocontrolarnos y administrar mas efectivamente la energía mental que poseemos" (p.83). Para la época en que surge este nuevo término se hablaba de la inteligencia de las personas como coeficiente intelectual, que se obtenían después de una serie de pruebas psicométricas que servían para medir la velocidad relativa de cada persona para usar sus conocimientos y llegar a conclusiones más rápidas que las demás. La inteligencia emocional, por su parte, se refiere a la inteligencia con la que las personas administran las miles de situaciones que le ocurren cada día. Por lo tanto una persona podrá tener un coeficiente intelectual muy alto pero puede ser "reprobada" al resolver problemas que requieren el sentido común para enfrentar o controlar su temperamento.

Para Goleman (1997) la Inteligencia Emocional determina la capacidad potencial disponible para aprender los hábitos prácticos basados en la conciencia, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relacionarse. Este autor realiza un análisis exhaustivo acerca de las competencias emocionales, considerándolas como: la capacidad adquirida basada en la Inteligencia Emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente, así como también, a la inteligencia con la que se administran las miles de situaciones que ocurren cada día.

Uno de los pensadores contemporáneos más originales y prolíficos en el campo de la Psicología es Robert Sternberg quien en 1999 aporta con su conocida teoría triárquica de la inteligencia exitosa, todo el basamento para superar el popular concepto de coeficiente intelectual o C.I. Esta teoría descansa sobre el fundamento del desarrollo de tres inteligencias de manera simultánea. De igual forma, este autor desarrollo otra teoría sobre los estilos de pensamiento, que puede tener aplicaciones en el área educativa, en las organizaciones laborales y en la vida personal amplia.

Para efecto de esta investigación se asume el enfoque de la inteligencia práctica, expresado en la capacidad que tienen los seres humanos para actuar rápidamente en la solución de problemas de la vida cotidiana.

EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA PRÁCTICA Y SU VINCULACIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES

La inteligencia práctica es la capacidad de comprender el entorno y utilizar ese conocimiento para determinar la mejor manera de conseguir objetivos concretos, estos elementos han sido estudiados a lo largo de la historia por autores como: White, Blythe y Gardner (2001, p.28); quienes manifiestan que la misma “...es algo que puede aumentar mediante el trabajo, reflexionando sobre ti mismo y evaluando tus acciones.”

La inteligencia práctica en realidad no tiene una definición concreta, debido a que ella se desarrolla de acuerdo a la tarea y el contexto donde se encuentre el individuo. Sin embargo, Wilson (1994), menciona que la inteligencia práctica habilita a la persona en la solución de problemas de la vida real, por ello la estimulación de esta inteligencia es determinante para el desarrollo de las habilidades prácticas en el ser humano. Esto lo aclara Stenberg (1999), cuando afirma que inteligencia y la educación no pueden existir de modo independiente, de igual forma, asegura que en la vida real se juzga a la gente por la calidad de su trabajo, por sus contribuciones a las organizaciones o por sus relaciones personales.

Las personas que poseen este tipo de inteligencia son motivadas, autocontroladas, perseverantes e independientes y se muestran siempre astutas para conseguir resultados a partir de lo que hacen, pues disponen del saber práctico necesario para hacer bien todo y para encontrar maneras de superar sus limitaciones.

Es por ello, que la educación en los actuales momentos no se puede concebir divorciada de la vida misma, esta no solo debe estar integrada, sino que debe partir primero de los hechos del vivir humano, tomando estos como medios de enseñanza y como los mejores escenarios para que se desarrolle el aprendizaje, estimulando en los estudiantes grandes capacidades para ver con claridad los problemas y actuar creativamente en la búsqueda de solución de los mismos. La educación vista de esta manera tiene como propósito expandir el sentido de la realidad en los estudiantes para que puedan apreciar los problemas en forma multidisciplinaria, desarrollando un pensamiento riguroso que vaya a lo profundo de las cosas y de los hechos, pudiendo percibir y comprender la complejidad del mundo en toda su dimensión y actuar creativamente sobre él.

Dada la importancia del desarrollo de la inteligencia práctica en el ser humano, se hace necesario entender que el proceso de estimulación de la misma, debe comenzar desde la escuela, en donde de una manera planificada a través de ejercicios y tareas se pueden

desarrollar las cinco habilidades necesarias para la maduración cognitiva y por consiguiente el desarrollo de la inteligencia práctica, siendo estas según Gardner (2002) las siguientes:

1. Saber el porqué de las actividades escolares, los alumnos deben conocer cuál es la finalidad de cada una de las actividades, ser conscientes de la importancia que el aprender ocupa en sus vidas actuales y prever su utilidad en el futuro.

2. Conocerse a sí mismo, entendiendo cuáles son las aptitudes, carencias, prácticas, aficiones e inquietudes. Para ello, se pueden utilizar las técnicas de autoevaluación que les facilite la comprensión de sus propios hábitos de trabajo y preferencias intelectuales con el fin de aprovechar mejor sus aptitudes y compensar sus carencias.

3. Reconocer las diferencias entre los distintos tipos de tareas; en la medida en que éstos sean capaces de discriminar entre las semejanzas y diferencias presentes, podrán modificar sus estrategias y estilo de trabajo en concordancia con éstas.

4. Conocer el proceso a seguir al momento de llevar a cabo las tareas escolares. Al efecto, los estudiantes se concentran en el proceso reconociendo, qué deben hacer cuando se encuentran ante dificultades, qué pasos han de seguir para ayudarse en la consecución de las tareas a través de la elaboración de planes y material de apoyo entre otros. De igual forma, definiendo los problemas por sí mismo, para ello, debe ser capaz de plantear estrategias efectivas, localizar y organizar el material de apoyo y utilizar sus conocimientos para completar su trabajo.

5. Reelaborar los trabajos regresando al punto de partida de los mismos para someterlos a la autocrítica y la reflexión, este proceso ayuda a la reelaboración y mejoramiento de las labores creando conciencia en la superación de las debilidades encontradas.

Estas cinco habilidades para estimular la inteligencia práctica deben constituirse en la dinámica permanente que ayude en el proceso de la maduración cognitiva, las mismas representan un modo de ayuda para el estudiante, proporcionándoles medios para dominar, inicialmente el contexto escolar y más adelante exitosamente en el desarrollo práctico de su profesión.

De igual forma es importante involucrar al estudiante con su proceso de aprendizaje, propiciando actividades que lo comprometan en un aprendizaje activo, a través de

experiencias directas y en interacción con los otros. Vigotsky (1995) define esta interacción como:

La característica fundamental de las funciones elementales que se encuentran total y directamente determinadas por la estimulación ambiental. La característica central de las funciones superiores es la estimulación autogenerada, es decir la creación y uso de estímulos artificiales que se convierten en las causas inmediatas del comportamiento (p.120).

De esta manera, el alumno podrá darle sentido a lo que aprende y logrará así que su aprendizaje sea significativo. Dando oportunidades para el desarrollo de la inteligencia práctica, comprendiendo que el cerebro procesa la información al mismo tiempo que las emociones, los pensamientos y la imaginación, es preciso entonces, lograr un aprendizaje óptimo a través de múltiples experiencias que enriquezcan los contextos y obliguen al estudiante a tomar decisiones en torno a la solución de problemas.

Por esta razón se entiende que el aprendizaje en su dinámica compleja compromete a todas las moléculas del cuerpo, involucrando las emociones y el actuar ante situaciones, por ello se debe ofrecer un ámbito rico en experiencia de vida, relajado, creativo y con situaciones que desafíen el aprender a pensar, este sería el gran objetivo de la educación. Los docentes en la actualidad deben estar preparados para enseñar a pensar, lo que implica enseñar a reflexionar (inteligencia práctica, conocerse a sí mismo, conocer y manejar sus emociones, autoevaluarse y conocer su forma de pensar), (Ortiz, 2000).

En el gráfico 1 se observa la interrelación que existe entre el desarrollo de la inteligencia práctica estimulada a través de la escuela y del trabajo; y la consolidación de habilidades en diferentes contextos educativos donde se generan procesos que facilitan la maduración cognitiva.

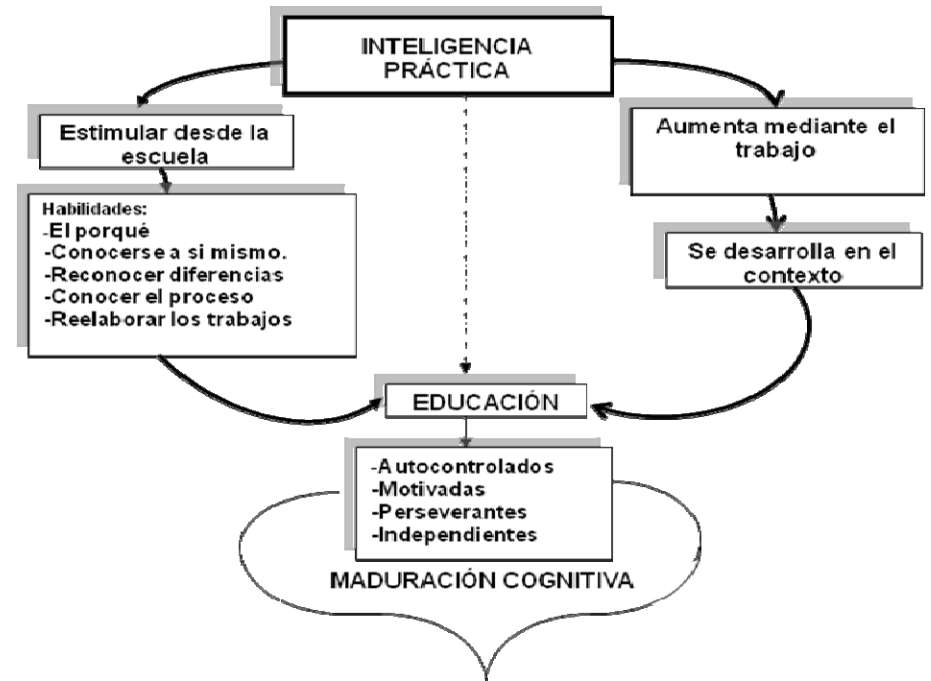


Gráfico 1. El desarrollo de la Inteligencia Práctica y su vinculación con los procesos educativos

Fuente: las autoras

La inteligencia práctica se devela ante el mundo actual al coadyuvar en la inserción del individuo como hombre social y emprendedor dotado de competencias laborales para el desempeño eficiente en el trabajo y en la vida cotidiana.

Competencias laborales

Las competencias laborales se definen como una serie de conductas, habilidades, conocimientos y destrezas que se asocian al éxito para el desempeño en un puesto de trabajo determinado, de igual forma constituye la capacidad para responder exitosamente a una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño del sector productivo.

Sin embargo, es importante definir la competencia dentro del ámbito educativo, siendo una de las posiciones más recientes la de Tobon (2005), quien la define como:

... un proceso complejo que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral y profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre con autonomía intelectual conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano. (p.49)

De igual modo, Montenegro (2003) plantea que “la competencia es un saber hacer y un saber actuar en contextos determinados, comprendiendo lo que se hace o se dice, asumiendo las implicaciones de los hechos y transformando los contextos a favor de la convivencia humana” (p.20). De esta forma, los desempeños son acciones concretas que realizan las personas y que implican la existencia de una o más competencias.

En este sentido, el informe Delors (2004), señala que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona los pilares del conocimiento; aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión, aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno, aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas y por último aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores, para comprender, transformar el entorno y compartir con sus semejantes.

Este proceso complejo que dinamiza la acción en las personas es conceptualizado por González y Sánchez (2003), como un modo de actuar que posibilita una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación, concebida como una combinación de conocimientos habilidades y actitudes que facilitan un desempeño adecuado y oportuno en diferentes contextos. Esta concepción, se puede apreciar como parte de las exigencias curriculares establecidas en el nuevo Sistema Educativo Bolivariano (Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2007), específicamente aquellas comprendidas en el modelo de las Escuelas Técnicas Robinsonianas, donde se incorpora el perfil del egresado sobre la base del

desarrollo de competencias laborales para el desempeño en ambientes cambiantes y con alta incertidumbre, característico del trabajo productivo, enmarcado en la nueva visión de educación técnica la cual tiene como finalidad:

...ofrecer una preparación dirigida al desarrollo endógeno dándoles las herramientas a los estudiantes para generar proyectos productivos que beneficien a la comunidad, de igual forma alcanzar su formación integral y especializada en los campos científicos, técnicos y tecnológicos para su incorporación en el mundo laboral o en la Educación Superior (p.14).

Esta visión se complementa con un perfil del egresado donde se asume la educación como un proceso permanente, dinámico situacional y ocupacional. Los tres primeros componentes sirven para evaluar la pertinencia social de la formación recibida por estos estudiantes y el cuarto es imprescindible para evaluar la pertinencia económica. El componente proceso permanente se aprecia en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), donde se establece la figura del nuevo republicano, caracterizado por la formación de una persona capaz de valorarse a sí mismo y a su comunidad, para convivir en democracia de manera protagónica, participativa y corresponsable con el marco del ideal bolivariano, con una visión holística y en armonía con la naturaleza, preparado para la construcción de una sociedad solidaria, de justicia y paz.

Por otra parte, el componente dinámico permite la evaluación continua de los contextos locales que afectan o son afectados por estas escuelas técnicas, en cuanto a lo político, económico, sociocultural, científico, tecnológico, histórico, entre otros. Esta evaluación es considerada una estrategia de aprendizaje, ya que a través de ella los colectivos escolares y extraescolares analizan cada año las oportunidades de desarrollo económico, tecnológico y cultural sobre el perfil de los egresados y de esta forma lo van realimentando y contextualizando de acuerdo a las necesidades encontradas. De igual forma, el componente situacional se define en base a un conjunto de competencias generales: empleabilidad, entrenabilidad, capacidad para continuar aprendiendo y potencial para hacer carrera, por otra parte, el componente ocupacional quedará definido por el grupo homogéneo o familia tecnológica en la cual se haya formado el estudiante y por las ocupaciones que haya obtenido certificación de competencias por parte de la Escuela Técnica Robinsoniana.

Al respecto Back (1994), explica que las competencias laborales en el subsistema de educación secundaria constituyen para el estudiante el inicio de su formación profesional

de base y tiene su continuidad en la formación profesional específica que le brindará la educación superior, ofreciéndoles una continuación y profundización en el desarrollo de las competencias técnicas, metodológicas, personales y sociales que integradas constituyen la competencia de acción de los trabajadores.

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), asume el concepto de *competencia laboral* como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, con las requeridas certificaciones para ello. En este caso, competencia y calificación laboral se asocian fuertemente dado que esta última certifica una capacidad adquirida para realizar o desempeñar un trabajo.

En este orden de ideas, Vargas (2000), refiere la existencia de elementos comunes en las diferentes definiciones que han surgido a lo largo del tiempo que permiten inferir unas características esenciales de la competencia laboral: a) está orientada al desempeño en el trabajo, en situaciones definidas, b) usualmente se contrasta ante un patrón o norma de desempeño esperado, c) incluye un gran acervo de capacidades personales y sociales, sobre todo las de trabajar en equipo y establecer relaciones.

Por consiguiente, las competencias laborales se distinguen de las competencias profesionales en cuanto a que las primeras se forman mediante estudios técnicos de educación para el trabajo y se aplican en labores muy específicas; mientras que las segundas son exclusivas de profesionales que han realizado estudios de educación superior y se caracterizan por su flexibilidad y amplitud, así como el abordaje de imprevistos y el afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad (Tobón 2005).

En el caso específico de las competencias a desarrollar en los estudiantes de las Escuelas Técnicas Robinsonianas, se asumen las competencias de tipo laboral, las mismas, están dirigidas a la formación en áreas de ocupación determinadas y su aplicación será ante situaciones concretas de trabajo, estas pueden ser desarrolladas por los estudiantes a través de los nuevos contextos escolares, presentes dentro y fuera de estas instituciones. Son consideradas algo más que el conocimiento técnico referido al mero “saber hacer”.

Es por ello que la formación basada en competencias necesita asumir un nuevo tipo de inteligencia y racionalidad que trascienda la parcelación y la fragmentación, así lo expresa Morín (2000) cuando manifiesta:

La inteligencia parcelada, compartimentada, mecanicista, disyuntiva, reduccionista rompe lo complejo del mundo en fragmentos separados. Fracciona los problemas, separa lo que está unido, unidimensionaliza lo multidimensional. Es una inteligencia miope que termina normalmente por engeguerse. Destruye desde el óvulo las posibilidades de comprensión y de reflexión: reduce las oportunidades de un juicio correctivo o de una visión a largo plazo. Por ello, entre más multidireccionales se vuelvan los problemas más incapacidad hay de pensar su multidimensionalidad: entre más progresa la crisis más progresa la incapacidad para pensar la crisis; entre más planetario se vuelvan los problemas, más impensable son. Incapaz de proyectar el contexto y el complejo planetario. La inteligencia ciega se vuelve inconsciente e irresponsable (p. 34).

Desde esta perspectiva, la formación bajo el desarrollo de competencias abarca no sólo las capacidades necesarias para el pleno ejercicio de una ocupación o profesión, sino también un conjunto de comportamientos, facultades para el análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc, que se hacen presentes a través de la ejercitación de la inteligencia práctica. Este tipo de competencias laborales asociadas a la estimulación de la inteligencia práctica, puede apreciarse en los cuadros 1 y 2, donde se presentan los lineamientos del perfil de competencias, expresados en la nueva propuesta curricular de las Escuelas Técnicas Robinsonianas Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007).

Cuadro 1 :Competencias Laborales Dinámicas

| TIPO DE COMPETENCIA | DESCRIPCION |
|---|--|
| Competencias Investigativas | Investigar sobre las condiciones sociales, económicas, culturales y ambientales del entorno regional. Ejecutar proyectos que incidan sobre el proceso de inserción en el sistema productivo, mejoras en los servicios y nuevas oportunidades de trabajo y empleo. |
| Competencias Participativas | Participar crítica y activamente en los procesos de toma de decisiones colectivas en las comunidades |
| Competencias Innovadoras de la Tecnología | Desarrollar tecnologías apropiables por las familias, las cooperativas, las comunidades, las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) y en general las organizaciones productivas. |
| Competencias Conservacionistas | Formular y ejecutar proyectos ambientales, para la defensa del ambiente, comprometidos con el desarrollo humano, el bienestar de la población y su crecimiento económico. |
| Competencias Productivas | Asumir proyectos de riesgo personal o de equipo, cuidadosos del impacto que genere su actividad sobre el ambiente, la cultura y la gente. |
| Competencias integradoras del conocimiento | Integrar los conocimientos adquiridos por diversas vías y fuentes. La experiencia en ocupaciones y la práctica por proyectos, como base para valorar el trabajo manual como sustento del desarrollo intelectual. |

Fuente. Rivera y Saturnini (2007). Tomando como apoyo la propuesta curricular para las Escuelas Técnicas Robinsonianas

Cuadro 2. Competencias Laborales Generales

| TIPO DE COMPETENCIA | DESCRIPCION |
|---|--|
| Empleabilidad | Pasar exitosamente las pruebas y los filtros del proceso de reclutamiento, selección y empleo en organizaciones públicas y privadas: currículum, entrevistas, pruebas, examen médico, inducción, desempeño en periodo de prueba. |
| Entrenabilidad | El desarrollo de competencias básicas requerido por las empresas: lectura, escritura, matemática, comunicación, presentación de ideas ante grupos, entre otras. |
| Capacidad para continuar aprendiendo | Predisposiciones o actitudes positivas y destrezas para la indagación, la investigación, la solución de problemas, el trabajo en equipo y la actualización profesional permanente. |
| Potencial para hacer carrera | El desarrollo de competencias para el análisis, la síntesis, la visión de los problemas en un contexto sistémico y la proyección del análisis y las soluciones hacia el largo plazo. |

Fuente. Rivera y Saturnini (2007). Tomando como apoyo la propuesta curricular para las Escuelas Técnicas Robinsonianas.

Cabe destacar que estas competencias laborales deben estar enmarcadas en perfiles curriculares flexibles, para garantizar el verdadero desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de la información, para aplicar los conceptos aprendidos en el desempeño de un oficio específico, demostrando dominio de los

procedimientos técnicos y métodos propios de su trabajo, así como también, habilidad para comunicarse, capacidad para aplicar técnicas de estudio e investigación para plantear el desarrollo de opciones y alternativas, así como también, innovar y transferir conocimientos entre campos o ámbitos distintos al de su profesión y por último habilidad para seleccionar y aplicar técnicas e instrumentos adecuados a los problemas detectados en la realidad.

Ahora bien, es importante resaltar que para el estudiante que posee una inteligencia práctica le será más fácil el desarrollo de las competencias laborales, ya que éste al comprender el entorno utiliza ese conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, dentro o fuera del aula, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. Por esta razón, el desarrollo de la inteligencia práctica implica un proceso de estimulación permanente que se va consolidando de manera simultánea con el logro de las competencias a través de contextos básicos, ciudadanos y laborales.

Estos contextos, afirma Peña (2007), constituyen los mejores escenarios para poner a prueba la inteligencia práctica y estimularla a través de los siguientes procesos:

Intelectual: comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

Personal: se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

Interpersonales: son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.

Organizacional: Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión, manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

Tecnológica: Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

Empresariales y para el rendimiento: son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades y elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo, el mercadeo y las ventas.

Estos procesos ayudan al estudiante a expandir su sentido de la realidad, les permite ver los problemas cada vez más en forma polidisciplinaria, pudiendo estos percibir y comprender la complejidad del mundo en toda su dimensión para actuar de forma práctica sobre él. El desafío lo constituye el tener que enseñar a través de la vida misma para dejar atrás la memorización de datos fragmentados y rutinas de repetición de los textos. Se necesita un diseño que permita unos procesos educativos centrados en la actividad fundamentada y estructurada; espacios en los cuales se confronten de manera permanente hechos con teorías y en donde los modelos pedagógicos estén centrados en la interacción del estudiante con sus compañeros, con artefactos, con diversas fuentes de información y en una relación dinámica con el entorno natural y social.

De igual forma, la consolidación de un estudiante con inteligencia práctica y el dominio de competencias laborales amerita el acompañamiento de docentes que tengan a su vez este conjunto de competencias, para interactuar de manera profunda con cada estudiante, así como también, deben tener un amplio dominio del conocimiento específico y un compromiso enorme con su labor, fortalecidos y con claridad histórica que les permita comprender los cambios propios de la época trabajando a diario con optimismo en la construcción de un mundo mejor.

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez realizado el análisis se puede apreciar la importancia que tiene la estimulación de la inteligencia práctica como base para el logro de las competencias laborales en los estudiantes de las Escuelas Técnicas Robinsonianas. Definitivamente un estudiante con altos niveles de desarrollo de su inteligencia práctica, será un joven con agilidades para actuar y pensar en la solución de problemas.

Los nuevos enfoques de competencias apuntan hacia una visión más integral donde se conjuguen el procesamiento y articulación de la información, para aplicar los conceptos aprendidos en el desempeño de un oficio específico, demostrando dominio de los procedimientos técnicos y métodos propios de su trabajo, así como también, habilidad para

comunicarse, capacidad para aplicar técnicas de estudio e investigación para plantear y desarrollar opciones y alternativas, e innovar y transferir conocimientos entre campos u ámbitos del conocimiento distintos al de su profesión y por último habilidad para seleccionar y aplicar técnicas e instrumentos adecuados a los problemas detectados en la realidad.

Ante esta realidad el docente debe interactuar de manera profunda con cada estudiante, tener un amplio dominio de su conocimiento específico y un compromiso enorme con su labor. Se necesitan docentes llenos de virtudes para llevar adelante esta inmensa tarea de educar para el trabajo, concientes de la importancia de abonar el terreno a través de la estimulación de la inteligencia práctica de sus estudiantes, entendiendo lo determinante que estas son para el desarrollo de las competencias laborales.

La estimulación de la inteligencia práctica en los estudiantes facilita el desarrollo de las competencias previstas en el perfil del egresado de las Escuelas Técnicas Robinsonianas. El desarrollo de este perfil constituye un pilar fundamental para el logro de los objetivos previstos en las políticas educativas actuales, donde se busca fomentar el autoempleo, la creación de empresas, el financiamiento de experiencias de desarrollo endógeno, el financiamiento de cooperativas y las potencialización de las regiones en todas las áreas económicas.

REFERENCIAS

- Back, (1994). *Introducción a la educación basada en competencias*. [Documento en línea]. Disponible: <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/19/argudin.html>. [Documento en línea]. [Consulta: 2002, Enero 9].
- Delors, E. (2004). *Desempeño individual y Competencias Laborales*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/rab/7.6.htm> [Consulta: 2007, Febrero 15].
- Diccionario Enciclopédico Lexus (2000) *Diccionario Enciclopédico Lexus Color*. Barcelona Ediciones Trebol. S.L.
- Gardner, E. (2002), *Introducción al programa inteligencia práctica para la escuela*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.indexnet.santillana.es/rcs/archivos/primaria/biblioteca/cuaderno/aulaxx~1.pdf>. [Consulta: 2002, Marzo 20].
- García, J. (2002) *Creatividad. La ingeniería del pensamiento*. Editorial Trillas. México 2002. Segunda Edición.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Colección Ensayo. Editorial Kairós Barcelona
- González, E., y Sánchez, M., (2003). *Un Currículo basado en la solución de problemas para la formación de profesionales*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) *Currículo Básico Nacional Bolivariano*. Dirección General del Currículo. Versión Preliminar. Caracas. Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) *Escuela Técnica Robinsoniana*. Dirección General del Currículo. Versión Preliminar. Material Mimeografiado Caracas. Venezuela
- Montenegro, I. (2003), *Aprendizaje y Desarrollo de la Competencia*. Cooperativa Editorial Magisterio (Colección Aula Abierta) Bogotá 2003.
- Morin, E. (2000). *Los Siete saberes Necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT 2000). *Competencias laborales en la formación*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.cinterfor.org.uy>, [Consulta: 2007 Octubre 25].
- Ortiz, E. (2000) *Inteligencias Múltiples en la educación de la persona*. Editorial. Bonun. Buenos Aires, República Argentina.
- Peña, S. (2007). *Articulación de la educación en el mundo productivo*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.seduca.gov.co/portal/herramientas/descargas/CompetenciasLaborales2007.pdf> [Consulta: 2007, Abril 05].
- Stemberg, R. (1999), *La Inteligencia Exitosa*. Cómo una inteligencia práctica y creativa determina el éxito en la vida. Ediciones Paidós. Iberica S.A. Barcelo España.
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogota: Ecoe Ediciones pag. 49.
- Vargas, Z. (2000), *Competencia en la formación y competencia en la gestión del Talento Humano*.

Vigosky (1995) *La formación Social de la Mente*. Ediciones Paidós Iberica, S.A Barcelona España.

Wilson, F. (1994). *La inteligencia práctica educativa*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.tda-h.com/inteligencia%20y%20dah.html>. [Consulta: 2007, Abril 05].

White. N., Blyte, T., Gardner, H. (2001). *Practical intelligence for school*. New York: HarperCollins College Publishers.
<http://usic13.ugto.mx/iiedug/eventos/ciieeg6e/PONENCIAS/MESA9/M9P1.htm>.
[Consulta: 2007, Abril 05].