



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

Perspectiva de Desarrollo Laboral

Guía didáctica



Facultad de Ciencias Sociales, Educación y Humanidades

Departamento de Ciencias de la Educación

Perspectiva de Desarrollo Laboral

Guía didáctica

Carrera	PAO Nivel
▪ Educación Básica	VIII

Autora:

Pérez Bravo Digna Dionisia



EDUC_4177

Asesoría virtual
www.utpl.edu.ec

Universidad Técnica Particular de Loja

Perspectiva de Desarrollo Laboral

Guía didáctica

Pérez Bravo Digna Dionisia

Diagramación y diseño digital:

Ediloja Cía. Ltda.

Telefax: 593-7-2611418.

San Cayetano Alto s/n.

www.ediloja.com.ec

edilojacialtda@ediloja.com.ec

Loja-Ecuador

ISBN digital - 978-9942-39-473-6



**Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)**

Usted acepta y acuerda estar obligado por los términos y condiciones de esta Licencia, por lo que, si existe el incumplimiento de algunas de estas condiciones, no se autoriza el uso de ningún contenido.

Los contenidos de este trabajo están sujetos a una licencia internacional Creative Commons **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0)**. Usted es libre de **Compartir – copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Adaptar – remezclar, transformar y construir a partir del material citando la fuente, bajo los siguientes términos: Reconocimiento- debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios.** Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciatante. **No Comercial-no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. Compartir igual-Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.** No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Índice

1. Datos de información.....	7
1.1. Presentación de la asignatura	7
1.2. Competencias genéricas de la UTPL	7
1.3. Competencias específicas de la carrera.....	7
1.4. Problemática que aborda la asignatura.....	8
2. Metodología de aprendizaje.....	8
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje	9
Primer bimestre.....	9
Resultado de aprendizaje 1.....	9
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje	9
Semana 1	9
Unidad 1. Introducción al desarrollo laboral	9
1.1. Teoría y concepto. Antecedentes históricos y sociales del desarrollo laboral y profesional docente.	11
Actividades de aprendizaje recomendadas	17
Semana 2	18
1.2. Factores del contexto profesional que influyen en el desarrollo laboral.	18
1.3. La relación entre demanda de profesionales y ofertas laborales....	19
1.4. Evolución histórica del desarrollo laboral.....	25
1.5. Tipos de contextos laborales	26
Actividades de aprendizaje recomendadas	28
Semana 3	30
1.6. Índice de competencia: ¿en qué se basa la experiencia profesional?	30
Actividades de aprendizaje recomendadas	33
Semana 4	34
1.7. Desempeño laboral docente. ¿Cómo autoevaluarme?	34
Actividades de aprendizaje recomendadas	37

Autoevaluación 1.....	39
Semana 5	41
Unidad 2. Entorno laboral y su relación con el desarrollo personal y profesional docente	41
2.1. La relación sistémica entre desarrollo laboral docente, empresarial y personal.	41
Actividades de aprendizaje recomendadas	42
Semana 6 y 7	43
2.2. Procesos de selección y reclutamiento de personal.	43
2.3. Matriz FODA aplicada al desarrollo laboral: Factores internos (Fortalezas y debilidades) y externos (Amenazas y oportunidades)	48
Actividades de aprendizaje recomendadas	48
Autoevaluación 2.....	50
Semana 8	52
Actividades finales del bimestre	52
Actividades de aprendizaje recomendadas	52
Segundo bimestre	53
Resultado de aprendizaje 1.....	53
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje	53
Semana 9 y 10	53
Unidad 3. Toma de decisiones referentes al desarrollo laboral	53
3.1. Perspectivas del mercado laboral: ¿Cómo alcanzar las metas profesionales?	53
Semana 11 y 12	55
3.2. Marca personal como ventaja competitiva.	55
Actividades de aprendizaje recomendadas	58
Autoevaluación 3.....	59
Semana 13	61

Unidad 4. Relación entre talento y desarrollo laboral.....	61
4.1. Formalidad, informalidad y emprendimiento: Diferencias y alcances según el talento laboral.....	61
4.2. ¿Cómo descubrir tu talento y aplicarlo?	62
4.3. Talentos del futuro.	62
Actividad de aprendizaje recomendada	63
Autoevaluación 4.....	65
Semana 14, 15 y 16	67
Actividades finales del bimestre	67
Actividad de aprendizaje recomendada	67
4. Solucionario	68
5. Referencias bibliográficas	72
6. Anexos	75



1. Datos de información

1.1. Presentación de la asignatura



1.2. Competencias genéricas de la UTPL

- Orientación a la innovación y a la investigación.
- Comunicación oral y escrita.
- Trabajo en equipo.
- Organización y planificación del tiempo...

1.3. Competencias específicas de la carrera

Diseña procesos de comunicación dialógicos y de vinculación con la comunidad en la gestión institucional, orientados al desarrollo integral de la persona desde su trascendencia y el ejercicio de un liderazgo con principios de honestidad, responsabilidad, creatividad, trabajo en equipo y humildad intelectual.

1.4. Problemática que aborda la asignatura

Contextualiza las posibilidades profesionales desde la perspectiva del desarrollo laboral.



2. Metodología de aprendizaje

Para alcanzar el resultado de aprendizaje de que el estudiante amplía su visión de futuro en contextos profesionales y laborales, las actividades que se proponen requieren de la indagación como los diferentes contextos y situaciones laborales podrían convertirse en una oportunidad para el desarrollo laboral. En este sentido, el aprendizaje por indagación posibilita que usted como estudiante externalice todas sus ideas a través de preguntas formuladas por el maestro y de la indagación constante de nuevos conocimientos sobre el tema de estudio “Perspectiva del desarrollo laboral”, con el apoyo de todos los recursos educativos que le incluimos en el procedimiento de las actividades, lecturas, videos, entre otras, esto le permitirá analizar, entender, reflexionar teórica y empíricamente la magnitud de las diferentes aristas y perspectivas que actualmente tiene el empleo. De igual manera, podrá asumir un juicio de valor y crítica sobre tema de estudio. En sentido general, podrá: conocer la evolución histórica del desarrollo laboral mediante la clasificación del trabajo y sus competencias profesionales, el análisis comparativo del desarrollo laboral en Europa, EE. UU., Asia y América Latina valorando sus condiciones personales ante los distintos tipos de contextos laborales y sus tendencias. También analizará las funciones del sector empresarial y educacional en la oferta laboral, así como las responsabilidades de las empresas, la autoevaluación de las competencias profesionales y la identificación del talento.



3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje



Primer bimestre

Resultado de aprendizaje 1

- Amplía su visión de futuro en contextos profesionales y laborales.

Diseñar un mapa conceptual y evolutivo sobre la problemática en cuestión, puntuizando las categorías básicas de desarrollo laboral, contextos, perspectivas, talento y las competencias profesionales. A continuación, por medio de la lectura de los materiales sugeridos, de los recursos propuestos y la ejecución de las actividades sugeridas, sentará las bases teóricas.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



Semana 1

Unidad 1. Introducción al desarrollo laboral

Antes de adentrarse en terminologías y criterios sobre desarrollo laboral y sus características, es muy oportuno recomendarle estas líneas del autor Patlán Pérez (2016) que dice:

"El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad."

Parafraseando un poco a este autor, podemos resumir que, el trabajo es el medio donde se logra el desarrollo laboral. Entonces ¿qué es trabajo para usted?, para muchos es la vía para obtener beneficios económicos,

para otros la realización personal, la oportunidad de mostrar valor, de independencia, la forma de ayudar a otros y a sí mismo. En ese sentido, existen diversas maneras de desarrollo profesional y laboral que podrían reflejar el éxito o no de la vida profesional. Los distintos contextos pueden incrementar la percepción del profesional con el objetivo de adaptarse a entornos cambiante, resilientes y competitivo. El desarrollo profesional requiere de un esfuerzo organizado, formalizado, de capacitación y actualización. Su alcance y duración trasciende las fronteras de la formación básica pues requiere una constante retroalimentación y crecimiento.

Los cambios tecnológicos recurrentes y ascendentes, la planificación profesional, la motivación profesional entre otros factores, hacen que las perspectivas de desarrollo laboral sean vistas desde diferentes actores: el trabajador, la empresa, los clientes, el gobierno y la sociedad. Es por eso, que, para poder gestionar sus carreras profesionales, se deben tener en cuenta algunas variables como la resiliencia, la identidad, la motivación, el grado de conocimiento, la capacidad de adaptación y la reducción de la resistencia al cambio. Es recomendable utilizar sus habilidades para enfrentarse con los problemas y los sucesos inesperados, fijarse objetivos profesionales y trazar estrategias para alcanzarlos.

Basado en la clasificación de Greenhaus (1987) queremos que usted se cuestione sobre ¿qué es una profesión?, según este autor puede ser vista desde distintos ángulos:

- a. *Secuencia de puestos ocupados en un empleo. Por ejemplo, un profesor de universidad puede ocupar puestos de asociado, titular y catedrático.*
- b. *Movilidad dentro de una organización. Por ejemplo, un profesor ya sea de cualquier nivel de enseñanza puede comenzar su profesión como docente y trasladarse a puestos administrativos y/o de investigación que demuestran su capacidad superior de dirección, gestión, incremento de sus habilidades, experiencia y conocimiento.*
- c. *Trayectoria del trabajador. La carrera profesional de cada empleado consta de diferentes empleos, puestos y experiencias. Un profesor puede iniciar como ayudante, tiempo parcial u otras categorías básicas y luego ir ascendiendo, mejorando su trayectoria.*

Por lo tanto, si ya sabes que es trabajo para usted y se identifica con una profesión, a modo introductorio puede tener una visión más personal de lo

que es su trabajo profesional y por ende cuál es el desarrollo laboral que desea alcanzar.

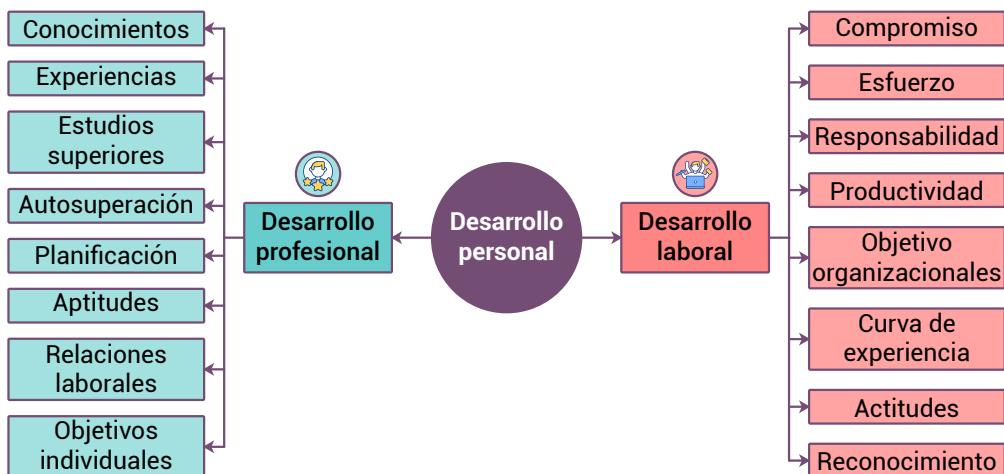
A continuación, les invitamos a seguir hablando sobre teorías y conceptos en los cuales se sustenta el desarrollo profesional y laboral. ¿Acaso son diferentes?

1.1. Teoría y concepto. Antecedentes históricos y sociales del desarrollo laboral y profesional docente.

Teoría y concepto.

Siguiendo el pensamiento de Aronson (2007), las teorías de recursos humanos establecen una clara y fuerte relación entre educación, producción y trabajo. También, en la importancia del Estado como ente regulador y propiciador del sistema educativo. Y así le ayudamos a responder las diferencias que claramente existen entre desarrollo profesional y laboral. El primero es un proceso continuo y sistemático que se traza el propio trabajador, mientras que el segundo es el resultado de un conjunto de factores profesionales, personales y el puesto de trabajo. En el siguiente esquema te lo explicamos más detallado

Figura 1.
Componentes del desarrollo profesional vs. desarrollo laboral



Entonces, no se confunda, su desarrollo profesional no se basa únicamente en conocimientos o habilidades, este también se incluye en el desarrollo

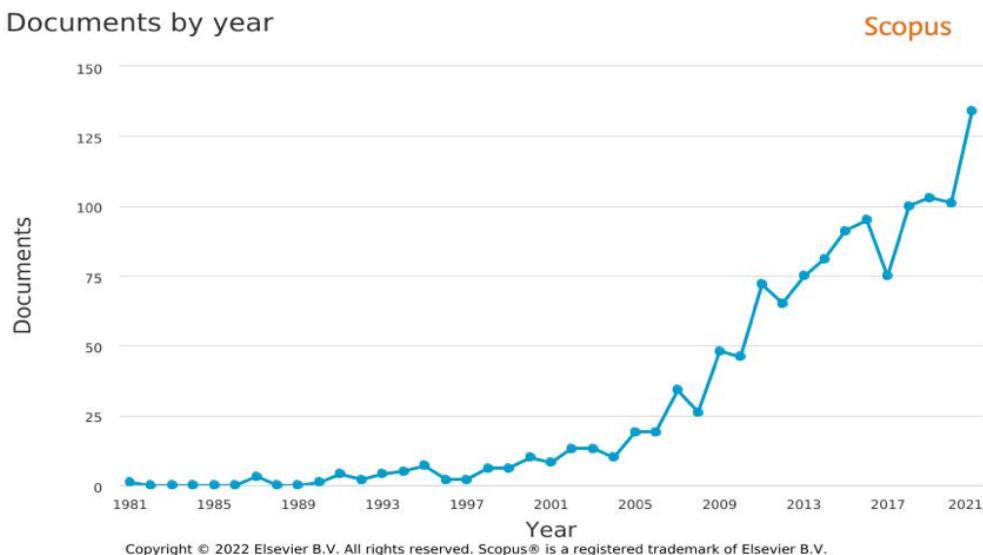
personal. Las cualidades personales pueden determinar el desarrollo profesional, definirlo, reorientarlo e incluso permitirle el éxito deseado. Otro componente esencial es saber que conocer la profesión o ciencia a la cual se dedica, no es una habilidad distintiva sino común y de actitud ante la vida, mire en su entorno e identifique cuántos conocen su profesión y eso no significa que tengan un desarrollo profesional meritorio. Lo que sí es una marcada diferencia es la autoestima, la confianza, entre otras características personales que pueden considerarse un valor agregado e incluso distintivo en la vida profesional.

Para comprender aún más el concepto paralelo denominado desarrollo laboral puedes hacerlo iniciando con las siguientes interrogantes ¿cómo influye en su vida?, ¿qué otra proyección posee el desarrollo laboral más allá de lo que a mí como individuo me importa? Este video motivacional de Víctor Benítez González lo puede ayudar a forjar algunas ideas que den respuestas concisas a las interrogantes formuladas con anterioridad: [Desarrollo Personal y Profesional](#).

¿Y qué tal si se va al concepto de la profesión docente? La ciencia contemporánea tiene diversas formas de desarrollo profesional docente, y esto lo podemos comprobar aplicando un análisis bibliométrico mediante la plataforma de la base de datos de SCOPUS, buscando artículos cuyo título haga referencia a “*teachers’ professional development*”, de esta búsqueda encontramos a la fecha del año 2022, un total de 1284 documentos. Significa que está siendo un tema abiertamente tratado y contemporáneo, desde 1981 hasta la actualidad.

Figura 2.

Tendencia de las publicaciones sobre desarrollo profesional docente

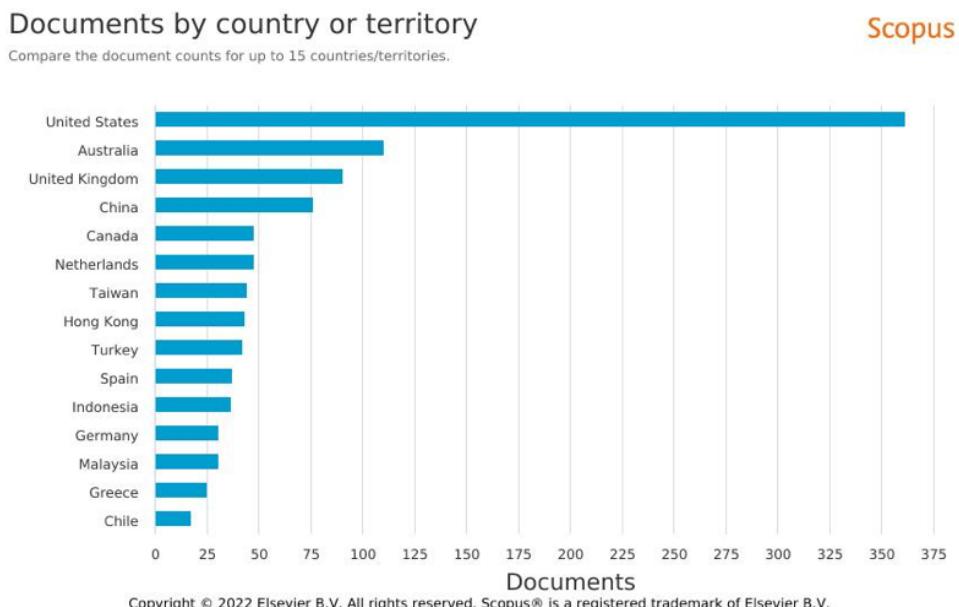


Antecedentes históricos y sociales del desarrollo laboral y profesional docente.

En los artículos de 1981 hasta el año 2000, el desarrollo profesional docente estaba enfocado en la modelación y aplicación programas de innovación, metodologías docentes, audiovisuales, entre otros. Esta visión evidentemente fue evolucionando, en cada país de manera diferente debido a los contextos históricos y sociales. El primer país latinoamericano con referencias de estudios al respecto ha resultado ser Chile, después de grandes potencias de las que cabe mencionar a EE. UU., Australia, Reino Unido, China y Canadá, compruébalo en la Figura 3.

Figura 3.

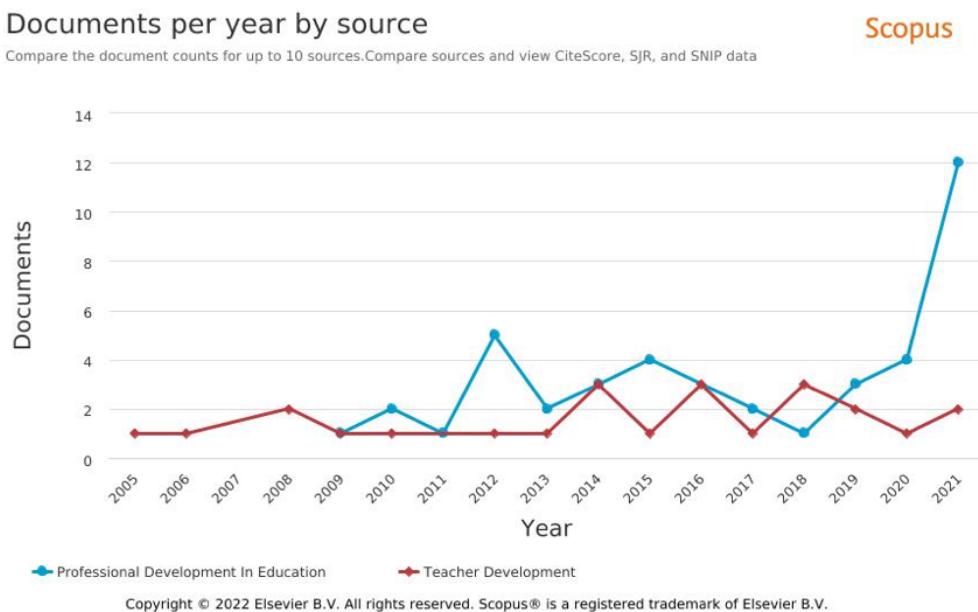
Publicaciones sobre desarrollo profesional docente por países



Quizás ya tengan la curiosidad de saber qué revistas publican al respecto, pues las más reconocidas en cuanto a publicaciones de este tipo son las revistas *Professional Development In Education* (actualmente conocida como *Journal of In-Service Education*) y [Teacher Development](#).

Figura 4.

Revistas que puedes consultar que publican sobre desarrollo profesional docente.



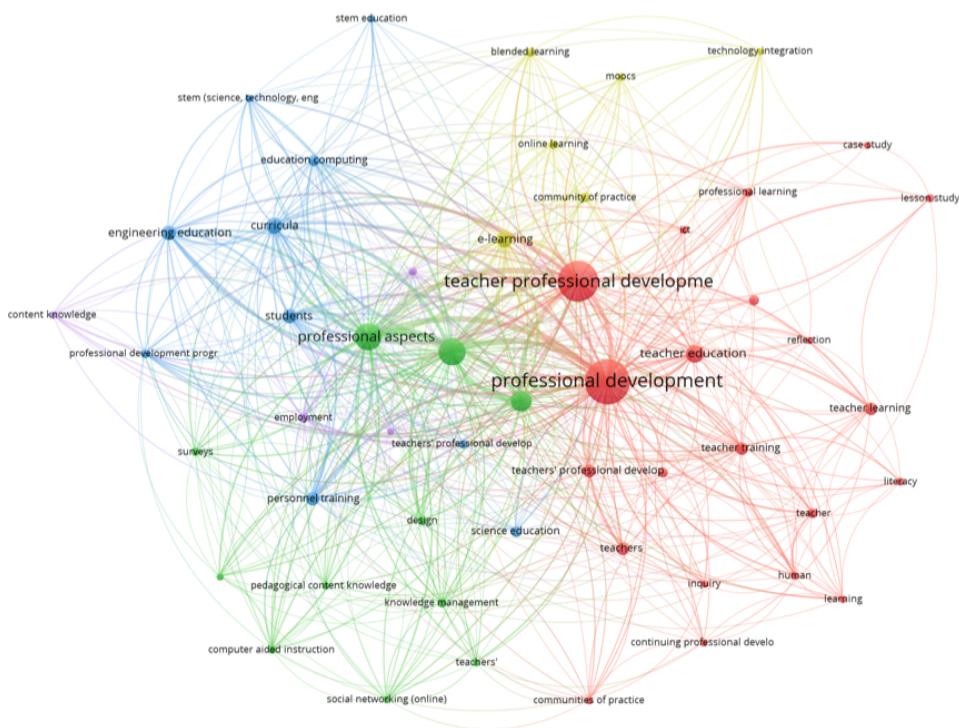
En un análisis de esta base de datos aplicando un software bibliométrico llamado Vosviewer, puedes obtener 3103 términos que definen el desarrollo profesional docente, sin embargo, si los reducimos a los que tengan más de 10 citaciones y agrupando las repetidas podemos obtener 41 palabras claves para orientarnos a través de la ciencia cuáles han sido los antecedentes bibliográficos de este término.

¡Fuerza, ya está usted desarrollándose profesionalmente!

Este hermoso gráfico de co-ocurrencia le demuestra que existen cinco clúster o grupos de palabras claves que demuestran los antecedentes y relaciones en el concepto e investigación del desarrollo profesional docente (Figura 5). Cada color significa un grupo de palabras. Aplicando esta herramienta novedosa de análisis no solo queremos que aprendan sobre las perspectivas de desarrollo profesional docente, sino que al mismo tiempo crezcan como profesionales, traduzcan esos términos e identifiquen esos grupos de la imagen.

Figura 5.

Análisis de co – ocurrencia de palabras claves sobre desarrollo profesional docente.



Estimado/a estudiante, le invito a revisar el siguiente recurso que muestra un clúster o grupo de palabras claves

Clúster de palabras claves

Ahora bien, el hecho de que existan términos que sean los menos citados no significa que sean los menos importantes, todo lo contrario, podría estar significando que existe todavía un nicho de desarrollo profesional docente y quizás en sus metas profesionales les sirva para crecer y deba usted incluir las palabras claves de los últimos grupos y ser un docente que:



Aplique en su desarrollo profesional docente el aprendizaje combinado, electrónico y basado en el conocimiento del contenido, la práctica comunitaria, la integración tecnológica y las tecnologías de la información, enseñando y aprendiendo mediante el trabajo.

Esta es solo una propuesta, al final es usted quien decide y planifica cuál ha de ser su desarrollo profesional, aquí solo se indica el camino y se ofrecen las herramientas.

Avancen ahora a las actividades de aprendizaje, pero antes, deténgase un momento:



Ejercite su cuerpo y haga una pausa activa

Felicitaciones, cuerpo sano significa también una mente sana.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Como actividades recomendadas se le invita a ver el video del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, organismo de investigación dependiente del Ministerio de Educación de Chile, (recuerde que Chile es el país latinoamericano que más trata el tema de desarrollo profesional docente) quienes explican:

- [¿Cuáles son las estrategias de desarrollo profesional docente?](#)
- [¿Qué son los Estándares de la Profesión Docente?](#)

Desde esta conceptualización y análisis, con base a lo revisado en el apartado de la unidad 1, y los videos, le invito a copiar la siguiente tabla en un cuaderno de apuntes o en un documento Word, y responder las siguientes preguntas:

Tabla 1.

Estrategias de desarrollo profesional y Estándares de la profesión docente

Variables	¿En qué consiste?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se transforma la profesión?
Estrategias de desarrollo profesional			
Estándares de la profesión docente			

Muy bien, avancemos...

¿Cómo puede reinventarse y lograr un desarrollo profesional diferente al que había estado desarrollando? Para dar respuesta a esta interrogante puede seguir las reflexiones del profesor Juan José Romero de la Universidad de Vigo que dice [cuáles son nuestras habilidades para el desarrollo profesional](#). Teniendo en cuenta esto, le sugiero responder las siguientes preguntas:

Habilidades claves para el autoconocimiento

- ¿En qué consiste el autoconocimiento?
- ¿Para qué sirve el autoconocimiento?
-  ¿Sobre qué debe usted reflexionar sobre su autoconocimiento?
- ¿Cómo puede relacionar lo que le apasiona hacer con su autoconocimiento?
- ¿Cuál es el fin del autoconocimiento como herramienta de desarrollo profesional?

Recuerde, cualquier duda se la puede despejar en los chats de tutoría y consulta, están cordialmente invitados.



Semana 2

1.2. Factores del contexto profesional que influyen en el desarrollo laboral.

Izarra-Vielma (2019) nos dice que: *La profesión docente se presenta como un espacio complejo sometido a múltiples demandas por parte de la sociedad, situación que afecta el desempeño del cuerpo docente en el ejercicio de su labor.* Con esto el autor nos hace referencia a los contextos profesionales del docente para desarrollar su labor, los cuales dependen del entorno donde se desenvuelva, el país o región, entre otros factores.

En el V Congreso de la RED GADE, (Red de Gestión, administración deportiva y educación), en uno de los paneles de Educación inclusiva los siguientes panelistas abordaron temas relacionados con un contexto laboral diferente

y por ende nueva visión de la educación en la cual muchos profesionales del área se están desarrollando.

Para que continúe profundizando en el tema le sugiero el video de [Inclusión social](#): de Raisa Bernal Cersa y José Fernández de México; Digna Pérez de Ecuador, quienes en el video exponen los factores para el contexto profesional de la labor docente y analiza a la Educación inclusiva e inclusión social como uno de los más importantes actualmente. Es una de las aristas más tratadas en la labor docente en materia de educación y de responsabilidad social corporativa, exigiendo a las instituciones a generar estrategias que permitan el acceso general, equitativo e igualitario para todas las personas. Como profesional docente debe ser uno de los profesionales con mayor capacidad de desarrollo orientada hacia la inclusión en todos los ámbitos.



1.3. La relación entre demanda de profesionales y ofertas laborales.

Una profesión requiere de varios elementos para su conformación, algunos de ellos se muestran a continuación. Es por esto, que en la demanda de profesionales las instituciones tienen en cuenta alguno o todos estos elementos.

Figura 6.

Características para formar una profesión



Un buen profesional debe ser capaz de asumir responsabilidades profesionales tales como el cumplimiento de objetivos, puntualidad, organización. En el caso específico del docente, sus responsabilidades profesionales (Izarra-Vielma, 2019) son la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje (diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación y control).

Bien, a continuación, le muestro algunas de las competencias que definen a un docente responsable

Tabla 2.

Competencias del docente responsable

Competencia	Rasgos	Frecuencia	Porcentaje
Éticas	Responsabilidad, Autonomía, respeto, ética, identidad, compromiso, valores, actuar con la idea de prestar el mejor servicio a la sociedad	135	30,89
Técnicas	Asistencia y puntualidad, planeación didáctica, evaluación, vinculación social, currículum, eficiencia, uso de la tecnología	131	29,89
Sociales	Ser Trabajador, normativo, compañerismo y relaciones, colaborativo y equipo, pulcritud, comunicación y liderazgo	96	21,97
Cognitiva	Conocimiento, actualización, creatividad e innovación	39	8,924
Afectivas	Capacidad emocional, identificación con la profesión	36	8,238
Total		437	100

Fuente. Elaboración propia (2018)

Tomado de Izarra-Vielma (2019)

Cómo ha podido observar en la tabla la descripción de las competencias entre las que se destacan, las éticas, técnicas, afectivas entre otras con el objetivo de lograr en los docentes un adecuado nivel de responsabilidad, pero con un enfoque integrador que demuestra autonomía, solidaridad, conocimiento y colaboración y para seguir profundizando en el tema:



Le sugiero [la lectura del material completo de Izarra-Vielma, 2019](#) la cual contribuye a la comprensión de cada uno de ustedes con respecto las diversas posibilidades para mejorar significativamente su desempeño profesional, de esta manera la calidad de la educación

Además, la lectura del material le otorga herramientas para continuar explorando alternativas de mejoras como los rasgos que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Rasgos del docente responsable

Rasgos	F	%	No.	Rasgos	F	%	No.
Asistencia y puntualidad	60	13,73	1	Compromiso	13	2,975	16
Ser trabajador	36	8,238	2	Colaborativo y equipo	12	2,746	17
Responsabilidad	35	8,009	3	Actualización	10	2,288	18
Autonomía	27	6,178	4	Creatividad e innovación	9	2,059	19
Planeación	26	5,95	5	Pulcritud	6	1,373	20
Capacidad emocional	22	5,034	6	Valores	5	1,144	21
Respeto	21	4,805	7	Vinculación Social	5	1,144	-
Didáctica	20	4,577	8	Comunicación	5	1,144	-
Conocimiento	19	4,348	9	Curriculum	3	0,686	24
Ética	18	4,119	10	Liderazgo	3	0,686	-
Normativo	17	3,89	11	Actuar con la idea de prestar un mejor servicio	2	0,458	26
Compañerismo y relaciones	17	3,89	-	Eficiencia	2	0,458	-
Honestidad	14	3,204	13	Uso de la tecnología	1	0,229	28
Evaluación	14	3,204	-	Reflexión	1	0,229	-
Identificación con la profesión	14	3,204	-	TOTAL	437	100	

Fuente. Elaboración propia (2018)

Nota. Tomado de Izarra-Vielma (2019)

Qué bueno que va entendiendo, pues las competencias unidas con los rasgos de un docente responsable, hará de usted un docente integral, con características proactivas.

Continuemos estimado/a estudiante con el aprendizaje de la demanda de profesionales y ofertas laborales

La **formación prolongada** tiene que ver con las cualificaciones y cursos obtenidos durante la vida profesional. Por su parte la responsabilidad, se refiere a otros elementos que complementa la responsabilidad profesional, son más de carácter personal. La orientación al servicio, se vincula a la cultura del servicio, atención del cliente o estudiante, la amabilidad, el

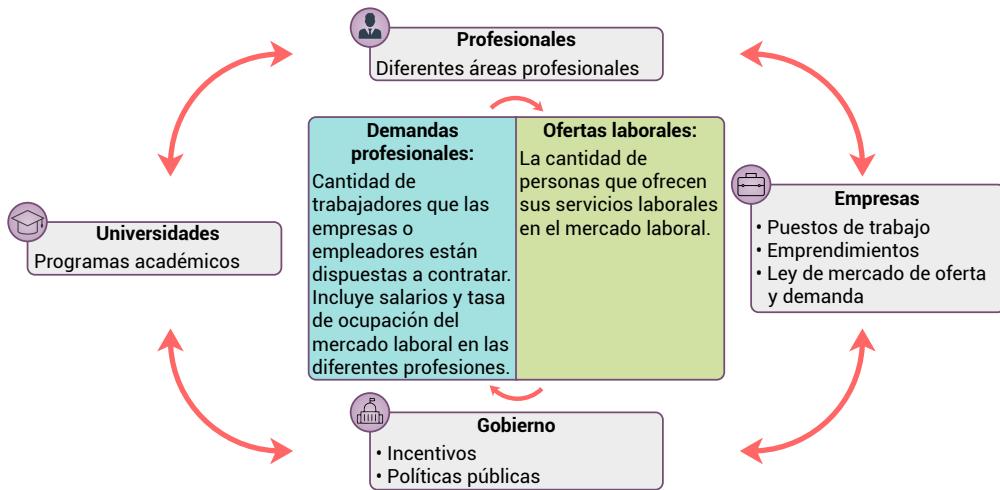
diagnóstico de las necesidades educativas y formativas del estudiante y la comunidad. Otro factor de la profesión es el prestigio, un profesional exitoso es aquel que también cuida y construye una carrera reconocida por la visión que la sociedad y la comunidad docente tiene de él. El prestigio es algo que se construye en el transcurso de los años de ejercicio de la profesión y no necesariamente se iguala con experiencia, sino con valores como honestidad, cumplimiento, ética, sinceridad, lealtad, otros relacionados con el conocimiento, su actualización, publicaciones, la imagen.

El **docente es un referente social**, y cuidar su prestigio implica su actuar dentro y fuera del aula. El último factor que incluimos es el nivel salarial el cual se desprende también de los demás factores, docentes con mayor formación, responsabilidades y prestigio suelen tener mayor nivel salarial, es por eso que en el sector los docentes se esfuerzan por tener una mayor formación y mejorar los restantes factores de su profesión pues también implican mayor nivel de ingresos.

Establecidos estos criterios estamos en condiciones de definir qué es demanda profesional y ofertas laborales:

Figura 7.

Entorno y relación entre demandas profesionales y ofertas laborales.



Quizás se pregunten por qué es necesario observar o conocer qué ocurre en otros países en cuanto a demanda de profesionales y ofertas laborales. En el siguiente video futuros profesionales hablan sobre ejemplos de reformas laborales, esta vez desde Colombia, uno de los países que estadísticamente recibe mayor número de profesionales docentes provenientes de ecuador.

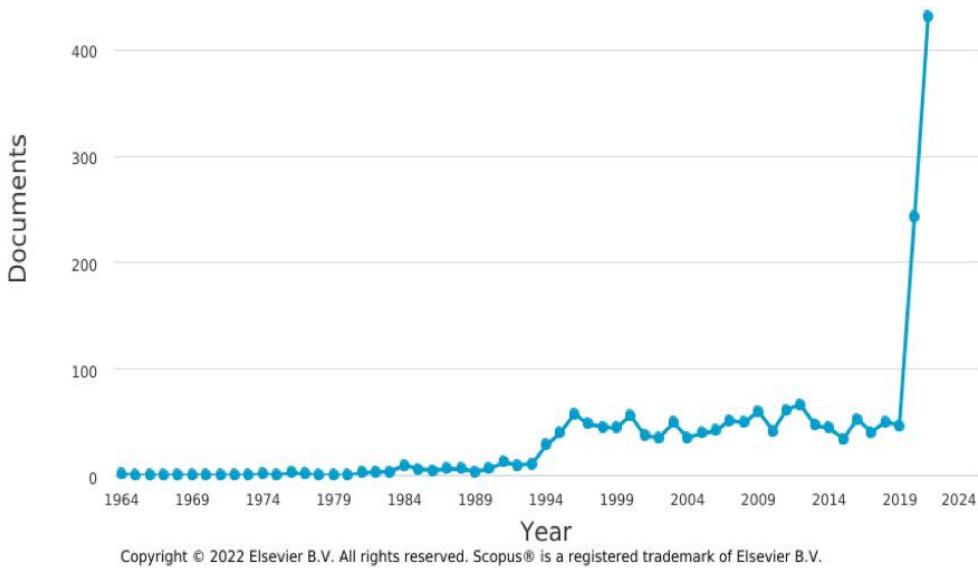
Mírelo y luego medite sobre la importancia de que el gobierno intervenga con reformas laborales para el beneficio profesional.

[Reformas laborales en Colombia](#), un país latinoamericano con características muy peculiares en cuanto al ámbito laboral, pero al mismo tiempo destino laboral de muchos profesionales de la docencia.

Sin embargo, en países desarrollados como Estados Unidos, a 2022 luego de la pandemia, la tendencia laboral está transformando el [desarrollo laboral en el país](#). La pandemia mostró a los trabajadores una nueva forma de empleo, que, si bien no era tan actual, si se generalizó: El teletrabajo o virtualidad.

Como tendencia, el teletrabajo, no es una opción nueva de empleo, desde los años 90, con el desarrollo de la tecnología ya se venía desarrollando, mediante telecomunicaciones más eficientes. Compruébelo en la figura 8.

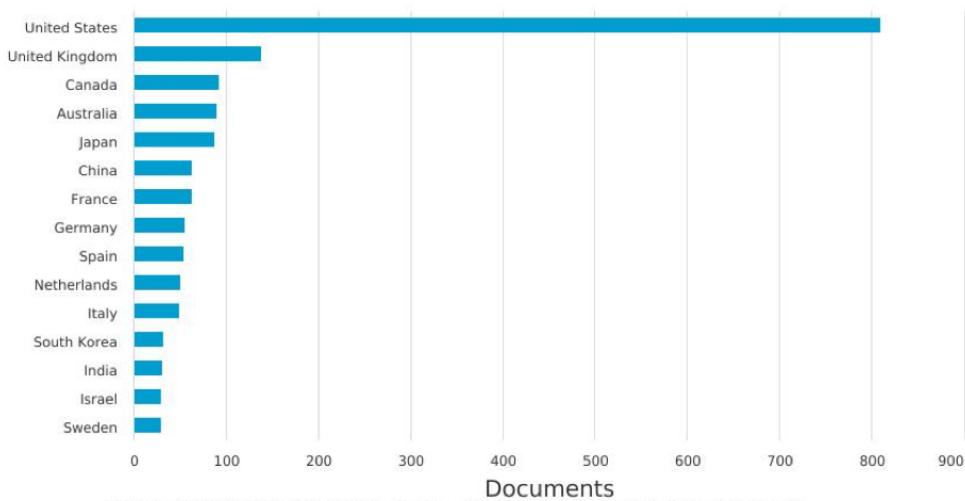
Figura 8.
Tendencia de publicaciones sobre teletrabajo y virtualidad por año



También puede plantearse que EE. UU. es de las grandes naciones que más aborda este contexto laboral, y más como perspectiva del desarrollo laboral docente, ubicándose entre los 15 países que más investigan la temática (figura 9).

Figura 9.

Tendencia de publicaciones sobre teletrabajo y virtualidad por país.

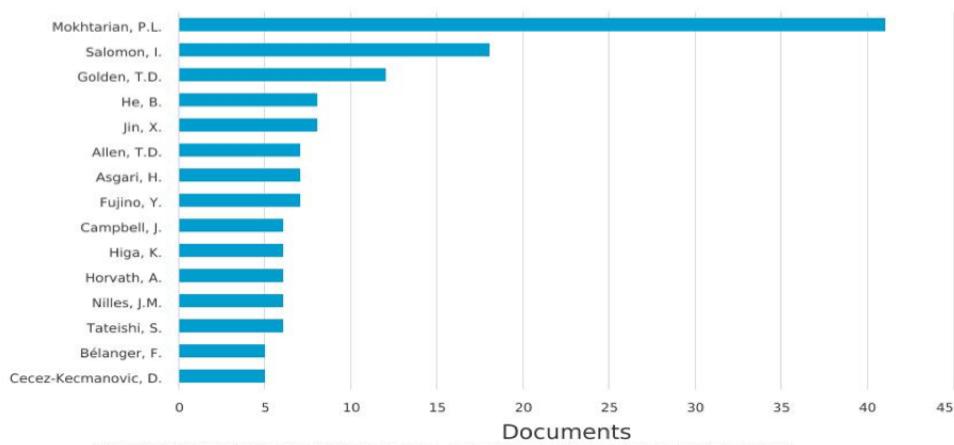


Copyright © 2022 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus® is a registered trademark of Elsevier B.V.

Los principales autores de este tipo de contexto de trabajo (figura 10), en un análisis bibliométrico de sus artículos que este se relaciona con el trabajo remoto, la pandemia, oportunidades, experiencia, práctica, desafío y otras (figura 11).

Figura 10.

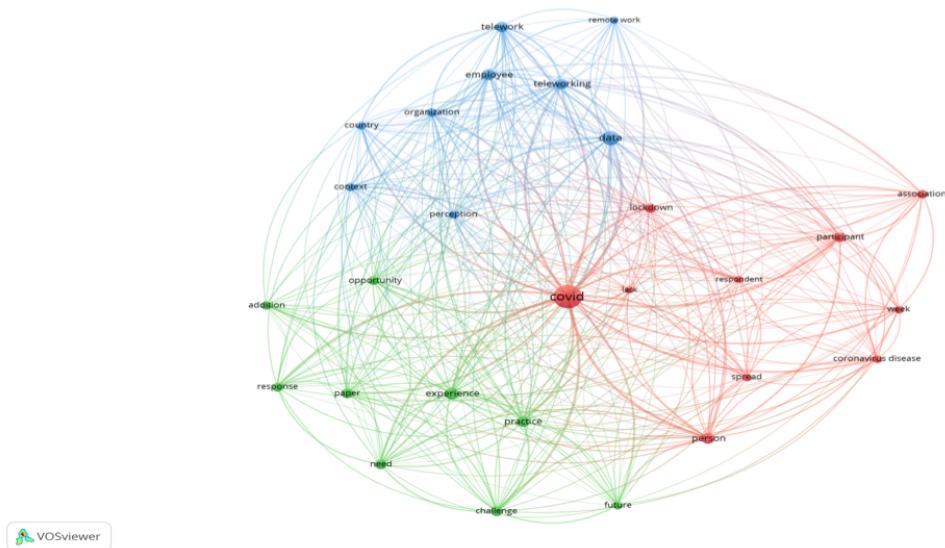
Principales autores de publicaciones sobre teletrabajo y virtualidad.



Copyright © 2022 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus® is a registered trademark of Elsevier B.V.

Figura 11.

Principales palabras claves sobre teletrabajo y virtualidad. Estudio de co-ocurrencia.



Para mayor formación y entendimiento le sugiero la lectura del [docente como profesional de la educación](#)



Para saber más sobre oferta y demanda laboral, por favor diríjase al texto página 19-32 y revise el Capítulo 2, puntuizando sobre nuevas profesiones.

1.4. Evolución histórica del desarrollo laboral.

El autor Más (2005), relaciona que la evolución del desarrollo laboral está vinculado a los factores motivacionales de los trabajadores según la teoría de F. Herzberg. El docente en su labor como profesión es reconocida en el siglo XX, a partir de la modernización de la educación. En este análisis histórico es cuando se reconoce que la profesión docente requería de conocimientos pedagógicos concretos, didácticos y específicos con un resultado que necesita del dominio de competencias racionales, críticas y técnicas exclusivas, que se aprenden en tiempos y espacios determinados.

Ahora, revisemos el siguiente recurso acerca de las etapas de evolución histórica del desarrollo laboral

Etapas de evolución histórica del desarrollo laboral

De forma general el desarrollo laboral es un proceso que también lleva motivación, economía, estabilidad, desarrollo profesional, buen clima laboral, oportunidades de crecimiento, oportunidades de ascender, oportunidades de apoyo a la familia y a los hijos y sobre todas las cosas reconocimientos al trabajo realizado y a los aportes que hacen los trabajadores a las respectivas organizaciones.

Interesante ¡Verdad!

1.5. Tipos de contextos laborales

Aplique nuevamente lo aprendido, un poco más de bibliometría, esta vez sobre contextos laborales, que inglés sería *work contexts*. Pues resulta que según scopus, la base de datos más citada y utilizada a nivel mundial en el nivel académico y científico, desde 1969 comenzaron a publicarse artículos sobre contextos laborales. Desde ese año hasta 2006 la tendencia fue moderada hasta que luego se observa una creciente en las publicaciones de este tema. Podría decirse que a muchos investigadores les preocupan términos y problemas que surgen en diferentes entornos laborales (Figura 12), siendo EE. UU. nuevamente el país con mayor referencia (Figura 13).

Figura 12.

Principales palabras claves sobre contextos laborales. Estudio de co-ocurrencia

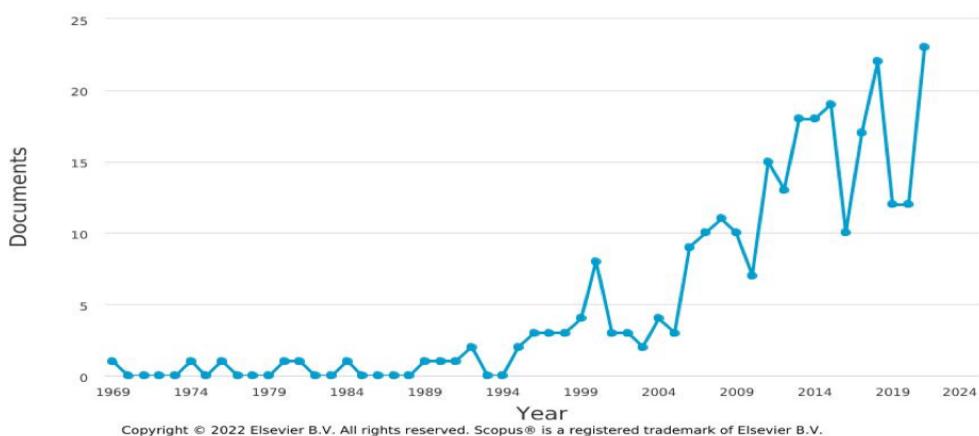
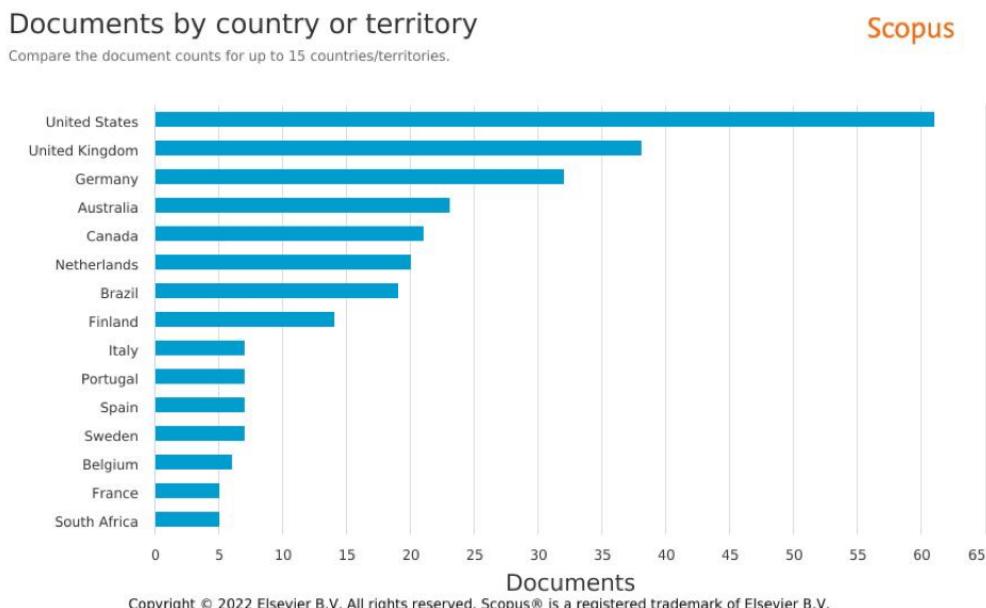


Figura 13.

Tendencia de publicaciones sobre contextos laborales por país.



Se ha preguntado usted ¿qué sucede en las escuelas, es un contexto laboral idóneo?

La escuela como contexto laboral de una educación inclusiva:

Gilberto Cabrera de EE. UU... Retos de la Universidad en el Caribe.

Ana Karelia González Roselló de México. Educación Inclusiva y Violencia Estructural. Jesschie Toledo de Uruguay. La educación inclusiva: desde la subjetividad hacia la deconstrucción social de la mirada a la diversidad.



De lo escuchado se entiende que el docente es un profesional de la educación y un especialista. La profesión docente comparte características comunes con otras profesiones. Entre estas características están la delimitación de un ámbito de actuación, una especialización, compromiso de actuación, social, los derechos sociales y la autonomía de acción.

Ya se puede definir a un profesional.



Para saber más acerca de los conceptos, por favor diríjase al libro de texto, capítulo 1, páginas 11 a 17.

A continuación, les invitamos a revisar las actividades de aprendizaje recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Para validar los conocimientos adquiridos, le sugerimos realizar la siguiente actividad de aplicación:

1. Analice en siguiente planteamiento tomando de Internet de uno de los clásicos sobre el tema y responda la pregunta del apartado a, Schulmeyer define:

“La profesionalidad se refiere a las cualidades de la práctica profesional de los docentes en función de lo que requiere el oficio educativo”. Estos pueden tener una función social decisiva; su ejercicio requiere un grado importante de destreza para situaciones cambiantes, pues debe manejar problemas y situaciones desconocidas. Añade que en cuanto al término “profesional” y sus derivados, algunos autores han optado por evitar la expresión “profesionalismo”, dado que el término se suele asociar con valores implícitos que describen un estatus, privilegios sociales y laborales: “Esta mezcla, en la pretensión de diferenciarse de otras ocupaciones y de identificarse con aquellas profesiones liberales clásicas que han gozado de un mayor reconocimiento y prestigio social, se presta a la perversión de aquellos valores, en beneficio de intereses corporativos”. Por lo tanto, se ha optado por usar “profesionalidad” para recuperar lo positivo del término, en cuanto hace referencia a las funciones docentes.

Un punto importante a considerar es que, en resumen, es el debate de las connotaciones de “profesionalización” de los docentes, porque en determinados ámbitos e individuos flota el supuesto de que no son profesionales: En todos los demás campos la profesionalidad se da por adquirida con la formación universitaria.

- a. ¿Diga cuál es su opinión al respecto?

2. Describa qué características consideran ustedes tres contextos laborales que como docente podría desarrollar mediante el teletrabajo. A raíz de lo que leyó en este capítulo y su experiencia personal ¿cuáles serían las diferencias entre los tres contextos laborales docentes escogidos?

Le invito a copiar la siguiente tabla en un cuaderno de apuntes o en un documento Word y escribir sus explicaciones:

Tabla 4.
Matriz para exemplificar contextos laborales

Contexto docente	Tipo de contexto	Características	Opinión sobre los contextos
1			
2			
3			

3. Si le sugirieran trabajar en un contexto virtual como desarrollador o programador de programas académicos virtuales, conferencista en redes sociales o docente de programa virtual, figura 14 ¿cuál escogería y por qué?

Figura 14.
Sugerencias de tres contextos laborales posibles de un docente



Nota. Conteste las actividades en un cuaderno de apuntes o en un documento Word.



Recuerden, cualquier duda se puede despejar en los chats de tutoría y consulta, están cordialmente invitados.



Semana 3

Ahora bien, luego de haber identificado las características del profesional y evolución del desarrollo laboral le invito a adentrarse en el índice de competencia ¿cuáles variables permiten calcularlo?

1.6. Índice de competencia: ¿en qué se basa la experiencia profesional?

Excelente que deseas conocer ¿qué son las competencias profesionales y su influencia en el desarrollo laboral docente?



Para Freire Seoane y Salcines Cristal (2010) estas son: *Las competencias profesionales de los trabajadores se definen como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, aptitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.*

También para el desarrollo laboral es importante conocer el índice de competencia de cada profesional, lo cual le puede indicar también si es o no un experto en sus funciones. Silveira-Pérez (2016) recomienda utilizar el método del coeficiente de competencia (K), que expresa el promedio entre el conocimiento y la argumentación (Fórmula 1):

$$K = \frac{(Kc + Ka)}{2} \quad (1)$$

Donde:

Kc: coeficiente de conocimiento e información que tiene profesional acerca de la labor.

Ka: coeficiente de argumentación de los criterios que tiene profesional acerca de la labor. Siga conociendo el procedimiento para determinar el coeficiente de conocimiento (Kc)

1. Seleccionar los criterios de conocimientos del experto evaluado (tabla 5)
2. Sumar los rangos de importancia de dichos criterios (fórmula 2)

$$K_C = \sum_{i=1}^m N \quad (2)$$

Siendo:

m: cantidad de criterios de conocimiento que posee el profesional evaluado

N: rango de importancia según lo valores asignados

Tabla 5.
Criterios de conocimiento

Criterios de conocimiento (i)	Rango de importancia (N)
1. Conocimiento	0.181
0. Competencia	0.086
0. Disposición	0.054
0. Creatividad	0.100
0. Profesionalidad	0.113
0. Capacidad de Análisis	0.122
0. Experiencia	0.145
0. Intuición	0.054
0. Actualización	0.127
0. Colectividad	0.018
Σ	1

Fuente. Tomado del software Decisiones.

- a. Procedimiento para determinar el coeficiente de argumentación (Ka)
 1. Seleccionar valores de influencia de cada fuente de argumentación (tabla 6).
 2. Sumar los valores seleccionados (fórmula 3).

$$\zeta a = \sum_{i=1}^m a \quad (3)$$

Siendo:

a_i : valor de las fuentes de argumentación
m: número de fuentes de argumentación

Tabla 6.
Fuentes de argumentación

Fuentes de argumentación	Valor de influencia de cada una de las fuentes		
	Altos	Medios	Bajos
a) Estudios teóricos realizados	0.27	0.21	0.13
b) Experiencia obtenida	0.24	0.22	0.12
c) Conocimientos de trabajos en el país	0.14	0.10	0.06
d) Conocimiento de trabajos en el extranjero	0.08	0.06	0.04
e) Consultas bibliográficas	0.09	0.07	0.05
f) Cursos de actualización	0.18	0.14	0.10
Σ	1	0.80	0.50

Fuente. Tomado del software Decisiones.

Por lo general, aquellos profesionales con un coeficiente o índice de competencia alto, según la regla de decisión que se muestra en la tabla 7, tendrían un índice mayor que 0.8.

Tabla 7.
Clasificación del nivel de competencia de los expertos

Regla de decisión	Competencia (K)
$0.8 < K \leq 1.0$	Alta
$0.7 \leq K \leq 0.8$	Media
$0.5 \leq K < 0.7$	Baja

Fuente. Tomado de Silveira-Pérez et al (2006)



Para conocer más sobre los tipos de competencias básicas te sugerimos la lectura del artículo de [Galdeano Bienzobas y Valiente Barderas \(2010\)](#) titulado Competencias profesionales.

Estimado/a estudiante, le invito a revisar el siguiente recurso que muestra un listado de tipos de competencias:

[Tipos de competencias](#)

Estimado/a estudiante, sugiero que desarrolle las siguientes actividades de aprendizaje.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Como actividades recomendadas le invitamos a ver los videos de la profesional Diana Medina, quien explica [competencias de un docente del siglo XXI](#) y el del Máximo Estupiñán Maldonado es un Experto Internacional en Currículum por Competencias que también se vincula este tema desde la [perspectiva peruana](#).

1. Teniendo en cuenta cada video, que competencias profesionales considera debería mejorar o alcanzar.
2. En qué áreas funcionales según el profesor se requiere aún formación
3. Liste las diferentes competencias que evidenció en ambos videos necesita un docente del siglo XXI en una sociedad del conocimiento.
4. ¿Cuál es la característica del marketing educativo como competencia profesional del docente?

Con base a lo escuchado y visto, les proponemos plantear un ejemplo por cada competencia del docente planteadas por el profesor Máximo Estupiñán Maldonado.

Nota. conteste las actividades en un cuaderno de apuntes o en un documento Word.

5. Complete la información de los índices de competencia de los docentes Juan y Pedro y diga cuál de ellos tiene mejor índice.

Descargue el documento para llenar. [Documento actividad recomendada 2_semana 3](#)

6. Según el resultado obtenido ¿qué deben mejorar Juan y Pedro?

Recuerden, cualquier duda se puede despejar en los chats de tutoría y consulta, están cordialmente invitados.



Muy bien por el ejercicio... Continuemos con el estudio



Semana 4

Muy bien, por el desarrollo de la actividad. Ahora le invito a seguir con el desempeño laboral docente.

1.7. Desempeño laboral docente. ¿Cómo autoevaluarme?

Lejos de hablar sobre conceptos de desempeño laboral docente, lo primero que le sugiero a usted es **plantearse por qué está usted aquí**. Donde la maestra del video al finalizar el mismo plantea que: Por eso estás aquí, para educar y educarte, para crear personas fuertes. Y es precisamente en esto en lo que se debe guiar el desempeño laboral docente.



Felicitaciones. Al decir de San Juan Bosco quien nos enseñó: Recuerda que la educación depende de la formación del corazón. Eduquemos el corazón

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de manera individual. Mond y Noe (2005). Según los autores Taylor y Kaye (2007) definen que, la fijación de metas y objetivos es una manera de garantizar la productividad que ejerce el colaborador en la empresa. El cumplimiento de las metas diarias, conducen a lograr objetivos generales que pueden mejorar la evaluación del desempeño y cuando llegue el momento de llevarla a cabo cualquier tarea será de manera eficiente. Crea un objetivo específico para su trabajo y esfuerzo, para alcanzar la siguiente meta y los procedimientos correctos darán buen resultado en la compañía.

Existen factores que pueden influenciar en el desempeño laboral tale como:

- La motivación, como parte principal del ser humano, Martinez (2012) define que “por parte de la empresa se debe establecer políticas de superación dentro del ambiente de trabajo” Las organizaciones deben enfocarse en mantener al talento humano motivado por medio de capacitaciones, recreación y bonificaciones ya que esto contribuye a la mejora del desempeño laboral.

- Adecuación - ambiente de trabajo, Núñez y Hernandes (1998) plantea que, “es importante sentirse cómodo dentro del lugar de trabajo, da mayores posibilidades de hacer el trabajo correctamente”, la importancia de tener una estructura física y un buen ambiente laboral favorece al desempeño en el puesto de trabajo.
- Reconocimiento del trabajo, las organizaciones esperan que sus colaboradores realicen bien su trabajo, Nelson (2003) establece que “reconocerles el trabajo efectuado a los empleados determina la importancia de su labor dentro de la empresa, y es una de las técnicas más importantes”. Cuando no se les reconoce el buen desempeño de sus actividades los empleados suelen desmotivarse lo que hace que el cumplimiento de las metas se vea afectadas. Se deben establecer políticas motivacionales donde los empleados se sientan satisfechos y así cumplir con los objetivos establecidos.
- Formación y desarrollo profesional, conocidos como planes de carrera, Francisco (2007) establece que: los trabajadores se sienten motivados por su crecimiento personal que le permite lograr objetivos, de manera que favorece la formación y capacitación que la empresa les facilita. Es fundamental estrategias que permitan que los empleados puedan acceder a un nivel superior educativo, mientras hacen parte de la organización.

Diversos estudios, publicados en los últimos 5 años, evidencian la relación directamente proporcional que existe entre el rendimiento laboral y la parte emocional de los trabajadores, para los autores Buqueras y Cagigas (2017) en su libro “dejemos de perder el tiempo”, la productividad de los trabajadores se asocia con el grado de felicidad y realización familiar y personal de los mismos, considerando incluso que la baja tasa de natalidad y alta tasa divorcios en Europa, se asocia con las extensas jornadas de trabajo que no dejan espacio a la interacción familiar.

Entre los factores motivacionales más relevantes, se cita la correlación entre la vida familiar y la vida laboral, así mismo para Cervantes (2005), director de recursos humanos de empresas exitosas como lo es IBM España y Portugal, en su artículo “Las ventajas de la empresa flexible” destaca la gestión del tiempo como una variable de éxito, que contribuye de manera determinante en el rendimiento de los trabajadores, genera ventajas competitivas y estimula el reconocimiento por los empleados.

También se hace mención en el artículo publicado por Ana Karen Espinosa y Juan Toscano, el impacto de la pandemia COVID -19 en las formas de valorar las variables que componen un trabajo, esto es, “Por fortuna, hoy en día el trabajador valora más otras variables que van más allá de un sueldo económico, como la flexibilidad de horarios, capacitaciones, beneficios sociales, clima organizacional, etc. En pocas palabras, el bienestar laboral” haciendo mención al “salario emocional” por encima del salario monetario

Finalmente y tras una gran revisión bibliografía, los investigadores concluyen que “hoy en día el uso del salario emocional dentro de las organizaciones es considerado un elemento importante para el incremento del rendimiento, motivación y productividad laboral del empleado, del mismo modo, elementos como satisfacción, motivación y fidelización se ven impactados de manera positiva, ya que, a pesar de contar con un empleo “estable” y bien remunerado, el trabajador buscará un lugar donde pueda encontrar un balance entre su sueldo y beneficios emocionales.”

Por otro lado, Gabini, S. (2017). Predictores del rendimiento laboral: Una aproximación empírica (Tesis Doctoral). La Plata: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata. Sostiene que la evolución de las condiciones laborales al interior de las organizaciones, han posicionado a los trabajadores como un activo intangible supremamente valioso que ha llevado a un cambio profundo de paradigmas en lo referente a la psicología laboral, que apunta al desarrollo personal de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades.

Burgos, M. (2018), se menciona la cohesión, uniformidad, el liderazgo y la comunicación como temas fundamentales en los que deberá reforzarse a los trabajadores del sector salud, durante los procesos de capacitación para el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de los trabajadores.

Cabe mencionar que los investigadores concluyeron que “El rendimiento laboral en las instituciones de salud de Colombia es deficiente para lograr los objetivos y es el resultado de la incompatibilidad entre las metas personales y los objetivos del equipo en su desempeño laboral, en cuanto al cumplimiento de las normas, eficacia, eficiencia y efectividad.”

Terán Ruelas, J. L. (2017) plantean el “Salario Emocional” como la herramienta más usada por los empresarios en el proceso de retención del talento humano, toda vez que este permite integrar al trabajador en su ámbito familiar y el goce de beneficios para desarrollarse como

miembros de familia y trabajadores, exaltando que en la actualidad para los trabajadores lo más importante no es la remuneración económica, sino el reconocimiento y la realización como persona.

Un plan de desarrollo profesional empieza por documentar los objetivos, las habilidades requeridas y el desarrollo de competencias.

En conclusión, el desempeño laboral depende de elementos, que deben funcionar correctamente y de forma coherente, entre estos elementos se encuentran: competencias, metas, actitudes, objetivos, personas, sistemas; y son los empleados quienes determinan el desempeño y productividad de la empresa, con el apoyo y correcto seguimiento de los líderes del proceso. Es por eso que este se relaciona como plantea José María López con el **Desarrollo profesional** y personal. Por eso se debe pensar en los logros a alcanzar, en la mejora continua, los valores que puede aportar y enriquecer, entre otros.

Ahora, continúe con el aprendizaje realizando la siguiente actividad recomendada

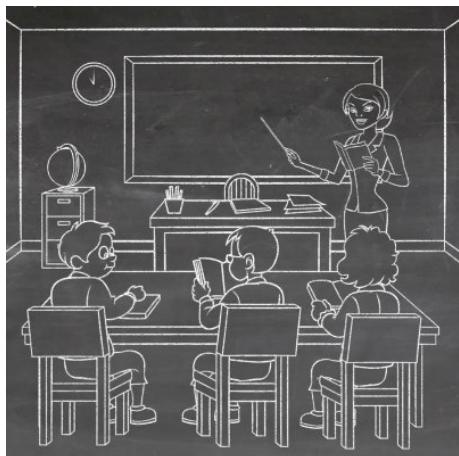


Actividades de aprendizaje recomendadas

Si el rol del docente se ubicara dentro de las nuevas tendencias de la educación como son Orientación pedagógica, metodología de la investigación, innovación educativa y espacio para aprender a aprender, los profesores Reina Granados y Carlos Leal, ofrecen conceptos que podrían mejorar el desempeño y la productividad del docente en el aula del **Siglo XXI**.

Figura 15.

Imagen de un aula tradicional extraída del video [Siglo XXI](#).



Luego de ver el video y enfocándose en la figura 15, la cual refleja la forma habitual y tradicional de impartir una clase, le propongo realizar el siguiente ejercicio donde se establece los alcances de las cinco competencias de un docente en el siglo XXI para lograr un mejor desarrollo profesional.

- a. Como mejorar la imagen de la figura 15 si se incorporan las competencias del docente siglo XXI:

- MANEJO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS. Construya un ejemplo:
- CIUDADANÍA GLOBAL. Construya un ejemplo:
- EDUCACIÓN PERSONALIZADA. Construya un ejemplo:
- AULA SIN PAPEL. Construya un ejemplo:
- DOCENCIA TIC (TECNOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN).
Construya un ejemplo:

Nota. conteste las actividades en un cuaderno de apuntes o en un documento Word.

Felicitaciones por el logro de aprendizaje alcanzado.

Recuerden, cualquier duda se puede despejar en los chats de tutoría y consulta, están cordialmente invitados.



Felicitaciones, con lo estudiado hemos concluido con la Unidad 1, ahora lo invitamos a que desarrolle la autoevaluación correspondiente a la primera unidad:



Autoevaluación 1

Analice el siguiente planteamiento tomado de [Padilla et al. \(pp. 104-121\)](#) y responda a las preguntas que se plantean con una x en las casillas VERDADERO y FALSO según sea el caso:

Fuentealba (2006), Sparks (1994) y Loucks-Horsley (1995) coinciden al señalar que se ha producido una sensible evolución del concepto de desarrollo profesional, pasando por la búsqueda del crecimiento individual y el interés por lo organizativo, hasta llegar a una perspectiva más integradora del desarrollo, en donde se privilegia la colaboración entre diversos sectores para la mejora del sistema educativo y el desarrollo equilibrado y armónico del profesorado y de la institución.

Los enfoques teóricos sobre el desarrollo profesional tienen su base en el modelo de profesionalidad del que se parte, que establece el modelo ideal del profesional que se pretende formar y los fundamentos que lo sustentan y determinan.

En el ámbito educativo contemporáneo predomina la visión del desarrollo profesional, específicamente el vinculado a la formación docente, dentro un enfoque práctico o crítico del currículum, con “una concepción interpretativa de la investigación educativa, con un perfil del docente como agente curricular y con una acepción de la escuela como el centro y la unidad de cambio” (García, 1999)

1. () El desarrollo profesional no ha evolucionado los profesionales, en particular del sector educacional continuando impartiendo la docencia de la misma forma que en años pasados.
2. () Resulta importante la colaboración entre diversos sectores para la mejora del sistema educativo.
3. () El aprendizaje basado en la investigación es una de las formas de investigación educativa que enriquecen el desarrollo profesional.

4. () Si cada individuo, profesión, contexto laboral, social e incluso país es diferentes puede decirse que existe un modelo ideal de profesional único.
5. () El docente es un agente curricular es una de las formas de perfil profesional de vital importancia para la educación para el futuro.
6. () Desarrollo profesional es un concepto que ha pasado por la búsqueda del crecimiento individual y el interés por lo organizativo.
7. () El desempeño laboral depende de elementos, que deben funcionar correctamente y de manera coherente, tales como: competencias, metas, actitudes, objetivos, personas, sistemas.
8. () Los enfoques teóricos determinan el perfil profesional.
9. () Una perspectiva más integradora del desarrollo profesional es la visión más contemporánea que existe en el ámbito profesional, un docente que sabe integrar docencia, formación personal, individual y colectiva junto a la investigación.
10. () La escuela es el centro y la unidad de cambio que todo docente requiere para su desarrollo profesional.

[Ir al solucionario](#)



Unidad 2. Entorno laboral y su relación con el desarrollo personal y profesional docente

2.1. La relación sistémica entre desarrollo laboral docente, empresarial y personal.

Las empresas u organizaciones por lo general confeccionan una Matriz de evaluación de desempeño de tareas (con diversos nombres según el tipo de empleo, pero que al final mide la evaluación del desempeño del trabajador). Esto permite establecer según el desempeño alcanzado la ubicación eficiente de cada trabajador en los distintos equipos de trabajo que existen, las características profesionales que posee y la posición jerárquica dentro de la institución. Existen técnicas en las empresas (Figura 16) que permiten mejorar el desarrollo laboral relacionando sistemáticamente las necesidades de la empresa con las personales del trabajador.

Figura 16.
¿Cómo incentivar el desarrollo profesional?



La formación dentro de la compañía y el coaching grupal, se basa en la capacitación de los trabajadores al nivel de mayor exigencia en el mercado,

por ejemplo, en las universidades y otros centros docentes de nivel superior se le permite e incentiva a los docentes a acceder a estudios de postgrados de alto nivel como especializaciones, maestrías y doctorados. La rotación de puestos, facilita el conocimiento general de la empresa u organización, y la gestión por objetivos ayuda a que el docente en este caso, cumpla con metas previamente establecidas, como publicaciones de artículos, creación de programas de estudios, participación en eventos e incluso metas económicas, según sea la procedencia de la institución pública o privada.

Estimado/a estudiante, sugiero que desarrolle las siguientes actividades de aprendizaje.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Localice en una revista científica sobre desarrollo laboral docente, desarrollo empresarial o desarrollo personal, de este diga:
 - ¿Qué conceptos le sugiere?,
 - ¿Le permitió enriquecer su visión sobre el tema estudiado?
 - ¿Qué variables le permiten evaluar el desarrollo laboral docente, desarrollo empresarial o desarrollo personal, según haya sido su elección?
2. Diseñe un póster académico en el que se muestre las relaciones entre desarrollo laboral docente, desarrollo empresarial y desarrollo personal.

Nota. conteste las actividades en un cuaderno de apuntes o en un documento Word.



Recuerden, cualquier duda se puede despejar en los chats de tutoría y consulta, está cordialmente invitados.

Muy bien por el ejercicio... Lo invitamos a continuar con el estudio



2.2. Procesos de selección y reclutamiento de personal.

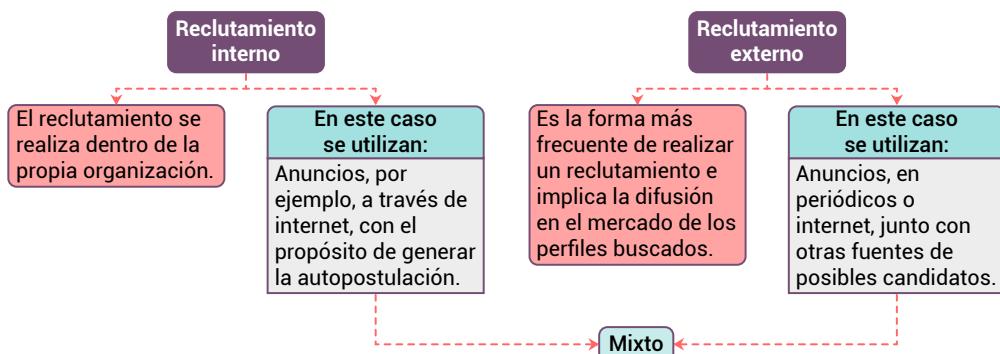
La selección de personal, siguiendo la visión de Grados (2013), es un adecuado proceso que se basa en la búsqueda de un empleado que ejecute sus labores; este debe llevarse a cabo de manera ordenada y específica, teniendo en cuenta factores como: destreza laboral, recorrido universitario y psicológicos.

En este mundo globalizado tan cambiante y complejo, (Segovia, 2018) plantea se ha podido observar que, en los últimos 10 años, las organizaciones han considerado fundamental las nuevas tendencias en la selección de personal, ya que consideran pieza fundamental y activo más valioso de la empresa al capital humano, aunque aún no se identifica en un cien por ciento en las organizaciones.

Por su parte el reclutamiento de personal según Grados, (2013) es el procedimiento a través del cual se contrata personal para la empresa cuando se considera conveniente. Este proceso se lleva a cabo cuando se crea un cargo nuevo, existe un puesto disponible, ya sea por despido o renuncia, o en el caso de necesitar un reemplazo por un lapso de tiempo por motivos de incapacidad, licencia de maternidad, entre otros. Adicionalmente, Alles (2016) menciona que el reclutamiento es un conjunto de procedimientos para atraer e identificar a candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el puesto ofrecido, a fin de seleccionar a algunos de ellos para que reciban el ofrecimiento del empleo.

Para Chiavenato (2009) el reclutamiento consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización; es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece en el mercado de recursos humanos, oportunidades de empleo que pretenda llenar, es además un proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico. Debe anunciar la disponibilidad del cargo en el mercado y atraer candidatos calificados para disputarlo. El mercado en que la organización trata de buscar candidatos puede ser interno, externo o una combinación de ambos (figura 17).

Figura 17.
Fuentes de reclutamiento.



Fuente. Adaptado de Alles (2016, pág. 100).

Cómo puede usted observar en la figura anterior, el reclutamiento externo emplea diferentes estrategias con el fin de persuadir a los aspirantes, es decir, se basa en seleccionar los métodos pertinentes para lograr captar la atención del aspirante deseado, sin importar el lugar donde se encuentre; el objetivo es despertar su interés por la organización y se vincule a la misma.

Entonces, se puede plantear que existen diferencias entre las fuentes más comunes de reclutamiento siendo estas internas y externas, nacionales e internacionales, e incluso de tipo mixto. La diferencia más significativa está en el costo siendo unos más económicos para las empresas que otros.

¿Qué tal si caracterizamos el reclutamiento interno? Este suele ser el más económico, rápido, y el que genera un poco más de confianza por lo que ya se conoce al posible personal que desempeñará la labor del cargo solicitado.

¿Qué sucede entonces con el reclutamiento externo? La demanda laboral es mayor y por ende requiere más tiempo en recolección de posibles candidatos, gastos en pruebas de ingresos y un poco de incertidumbre por el posible desempeño del nuevo integrante de la empresa. ¿Pero? Es el idóneo para atraer personal nuevo y dar oportunidades a quienes cumplan los requisitos previamente establecidos.

¿Cómo se realiza el reclutamiento externo? Pues se hace a través de Agencias de reclutamiento. Estos son los tipos de agencias de reclutamiento de personal:

- Agencias asociadas a organizaciones sin fines de lucro
- Asociaciones profesionales o no gubernamentales.
- Agencias particulares o privadas de reclutamiento

Las personas pueden acceder a los departamentos de talento humano, o entrar en contacto con agencias de reclutamiento para abastecerse de candidatos que figuran en sus bancos de datos. Las agencias sirven de intermediarias para hacer el reclutamiento. Estas son las fuentes más importantes de personal gerencial y de oficina. Algunas cobran una tarifa solo a la organización por cada candidato admitido, por un monto proporcional al salario de admisión. En general, el candidato no paga nada. Por ejemplo, El Empleo, Computrabajo, Linkedin y otras.

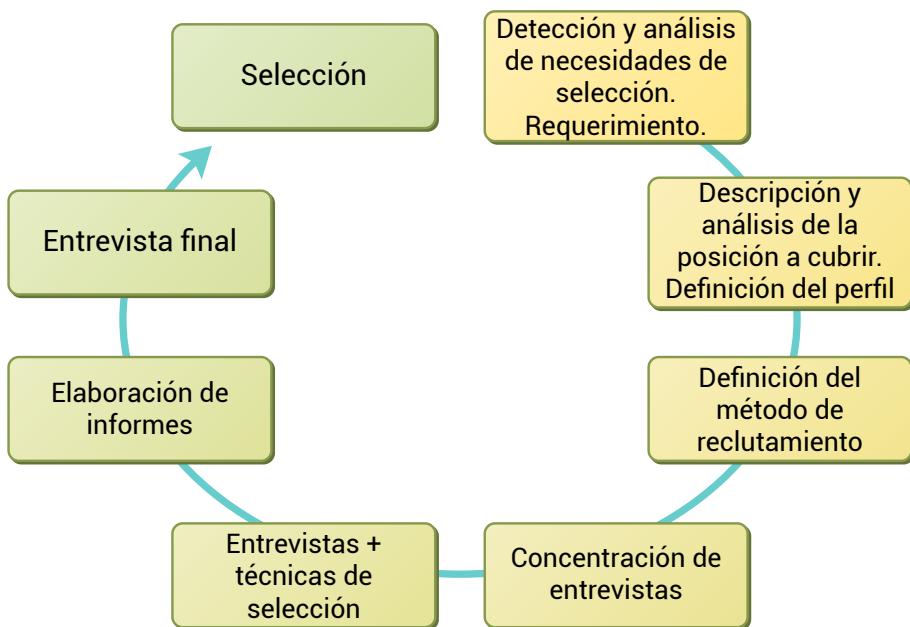
Por otro lado, y enfocándonos en las entidades públicas estas pueden hacer uso de las agencias gubernamentales para la selección de personal y hacer promoción de las vacantes disponibles existen entidades en las cuales tenemos la presentación de candidatos por indicación de trabajadores que ya hacen parte de la empresa. Es otro sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y efecto relativamente rápido.

También existe el reclutamiento virtual es el reclutamiento que se hace por medios electrónicos y a distancia a través de internet, lo cual ha revolucionado el proceso de reclutamiento. Su valor reside en que es inmediato y en la facilidad para interactuar digitalmente con los candidatos potenciales. Por ejemplo, correo electrónico y Facebook.

¿Y cómo saber que paso a paso seguir en la selección? El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica (figura 18:

Figura 18.

Proceso de selección de personal



Usted puede ver que desde esta perspectiva la selección y reclutamiento de personal radica en las necesidades que tenga la empresa dentro de sus departamentos de trabajo, en estas especifica unos parámetros de selección y unos lineamientos que se deben seguir para llevar a cabo una buena selección del personal.

Muchas empresas y líderes hacen poco enfoque en tener una ética correcta en cuanto a la selección de personal se refiere, en la ciudad de Sincelejo muchas selecciones son dadas por factores personales, favores a terceros y distintos lineamientos no establecidos dentro de las entidades públicas como una idónea selección de personal.

Según (Peña, 1993), el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada, y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección.

Con base en lo anterior se puede afirmar que existen muchos elementos, como la falta de ética en los procesos de selección y la falta de interés en los líderes, según el autor toda empresa que tenga a su disposición el análisis general del puesto tendrá más certeza de hacer la selección más idónea de sus colaboradores evitando contratiempos y sobre todo rigiéndose dentro de los lineamientos gubernamentales que es lo que compete a las entidades públicas. Los procesos de selección y reclutamiento de personal en la actualidad también tienen un contenido de inclusión social. Al hablar de esto le sugiero que se oriente en las acciones de manera coherente a los requerimientos del contexto y el entorno. A nivel mundial son diversas las apreciaciones que diversos autores han demarcado respecto a la temática incidente de la inclusión social para personas discapacitadas; la diversidad y la inclusión en las empresas van encaminadas a la concertación de una cultura organizacional sólida que permita concretar resultados perdurables en el tiempo.

Del mismo modo (García-Morato, 2012), asevera que la cultura de la diversidad y la inclusión es una temática incidente que en el mercado laboral es algo relativamente nuevo. En este sentido, aduce que la perspectiva empresarial está conjugando los entornos a fin de direccionar mejor sus recursos y los resultados propuestos a alcanzar en el tiempo. Es así como la UNESCO hace eco en este hito investigativo reiterando su relevancia y direccionando a mayores proporciones la diversidad cultural como factor predeterminante en lo concerniente a la innovación y la empatía hacia nuevas directrices en donde el talento humano cobra vigencia y un valor institucional (UNESCO, 2001).

Por otro lado (Sánchez, 2017), afirma que las empresas han ido emancipando en lo tocante a su cultura organizacional, orientando sus acciones a una inclusión consistente y coherente a las exigencias de un mercado global en el cual los cambios y exigencias acontecen con mayor celeridad con llevando a que las políticas institucionales direccionen mejor sus acciones buscando ir a la vanguardia de las pautas y requerimientos que el mercado y el medio anteponen.

En este sentido, la orientación de nuestros esfuerzos en la elaboración del presente artículo radica en nuestro interés de demarcar como las empresas han encaminado sus acciones y políticas institucionales hacia una mayor dirección y aprovechamiento de los recursos adhiriendo a sus procesos y cultura organizacional una mejor segmentación de sus colaboradores

de modo que la inclusión se constituya en una herramienta clave que caracteriza sus acciones comerciales e institucionales.

2.3. Matriz FODA aplicada al desarrollo laboral: Factores internos (Fortalezas y debilidades) y externos (Amenazas y oportunidades)

La matriz DAFO aunque es una herramienta de administración puede ser aplicada en el desarrollo laboral. Esta permite formular el problema y la solución estratégica, en el orden ADFO y FOAD, respectivamente, a partir de la intersección de los factores internos y externos determinando la consistencia o relación que existe entre los mismos. La **DAFO Personal** es una de las formas más eficientes para poder establecer sus metas profesionales y hallar esa solución FOAD: Potenciando sus **Fortalezas** y aprovechando sus **Oportunidades** podrá contrarrestar sus **Amenazas** y **Disminuir sus debilidades**.



Es importante destacar que los **factores internos y externos** se excluyen mutuamente.

Finalmente, y como reto de aprendizaje le proponemos realizar las siguientes actividades



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Imagine que le acaban de contratar para el puesto de profesor que tanto le gustaría ocupar en la institución educativa, donde te encantaría laborar cuando egrese de su carrera o pregrado. ¿Qué tipo de profesional le gustaría ser considera que debería efectuar para su mejor desarrollo laboral, según el contexto?
2. Localice un artículo en una revista científica, académica o profesional que hable sobre el talento profesional o un caso de estudio de buenas experiencias docentes. Con base en su lectura, proponga. Desde luego, hay flexibilidad y puede modificarlo.

Nota. conteste las actividades en un cuaderno de apuntes o en un documento Word.

Con estas actividades hemos culminado el tratamiento de las primeras unidades (1 y 2), felicitaciones... Recuerde que, la significatividad del aprendizaje que genere dependerá mucho de su desempeño docente.



Recuerden, cualquier duda se puede despejar en los chats de tutoría y consulta, están cordialmente invitados.

A continuación, le invito a desarrollar la autoevaluación correspondiente a la segunda Unidad.



Autoevaluación 2

Marque con una x las afirmaciones en VERDADERO y FALSO.

1. () La formación in Company, el coaching grupal y la rotación de puestos son herramientas de selección y reclutamiento de personal.
2. () El proceso de selección de personal se encarga de reclutar profesionales para un puesto de trabajo.
3. () Los factores destreza laboral, recorrido universitario y psicológicos son esenciales en un proceso de selección de personal.
4. () El reclutamiento de personal consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización.
5. () El reclutamiento interno: Es la forma más frecuente de realizar un reclutamiento e implica la difusión en el mercado de los perfiles buscados.
6. () Reclutamiento externo: utilizan anuncios, por ejemplo, a través de internet, con el propósito de generar la autopostulación.
7. () El reclutamiento mixto combina las formas de reclutamiento interno y externo.
8. () Las agencias asociadas a organizaciones sin fines de lucro, asociaciones profesionales o no gubernamentales y agencias particulares o privadas de reclutamiento son tipos de agencias de reclutamiento de personal.

9. () En la matriz FODA o DAFO aplicada al desarrollo profesional, los factores internos son fortalezas y debilidades que tiene una persona con respecto a la profesión.
10. () En la matriz FODA o DAFO aplicada al desarrollo profesional, los factores externos son amenazas y oportunidades que tiene una persona con respecto a la profesión.

[Ir al solucionario](#)



Semana 8



Actividades finales del bimestre

Síntesis de las unidades 1 y 2.

En estas unidades usted ha podido aprender las teorías y evolución del desarrollo profesional, cuáles son sus principales características, índice de competencia, tipos de contextos laborales y el desempeño profesional del docente como elementos fundamentales de la perspectiva de desarrollo laboral.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Revise sus anotaciones respecto de cada uno de los temas tratados en las unidades uno y dos, destaque mediante términos claves lo esencial en cada uno de ellos. Revise también los procedimientos que utilizó para su desarrollo y sintéticelos en un organizador gráfico para su estudio y preparación de la evaluación.



Segundo bimestre

Resultado de aprendizaje 1

- Amplía su visión de futuro en contextos profesionales y laborales.

A continuación, la lectura de los materiales sugeridos, de los recursos propuestos y la ejecución de las actividades recomendadas, les servirá de base para la profundización de los contenidos relacionados con la toma de decisiones y así ampliará su horizonte en contextos profesionales y laborales, afín o no a su profesión.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



Semana 9 y 10

Unidad 3. Toma de decisiones referentes al desarrollo laboral

3.1. Perspectivas del mercado laboral: ¿Cómo alcanzar las metas profesionales?

El King's College London plantea una perspectiva interesante de desarrollo laboral desde la identidad profesional y perspectivas de carreras después de la formación (McCrae, et al., 2014). Junto a esto se incluye el logro de conocimientos y habilidades, los aprendices son moldeados por una cultura profesional y se les inculcan normas de creencias y comportamiento. El proceso de identificación profesional puede verse inhibido por la formación acelerada y la afluencia que potencialmente utilizan la cualificación como trampolín hacia otras oportunidades profesionales.

La University of Leeds potencia una perspectiva laboral desde la automatización, a través de la tecnología y las perspectivas de trabajo (Spencer y Slater, 2020). Evaluando el impacto y probablemente los límites de la automatización. Las perspectivas de automatización se consideran necesariamente inciertas y potencialmente regresivas en sus efectos,

y es probable que la tecnología sustente una gran cantidad de empleos de baja calidad. Los problemas profundamente arraigados pueden ser baja inversión, baja productividad y bajos salarios reales. Se consideran impedimentos claves para las formas de automatización que funcionan para todos en la sociedad.

El National Research University Higher School of Economics potencia una perspectiva de desarrollo laboral a través de la composición sociodemográfica y problemas clave (Tikhonova, 2020). Identificar las principales tendencias en la composición sociodemográfica de especialistas altamente calificados y determinar los problemas para el desarrollo de la sociedad resumen la tendencia del desarrollo laboral.

The University of Manchester propone una perspectiva del desarrollo laboral que parte desde la escuela privada, la admisión a la universidad y el valor de la educación (Shields, 2018). Definiendo una propuesta para limitar la proporción de estudiantes admitidos en universidades de élite que fueron educados en escuelas de élite, a menudo privadas, a no más de la proporción de estudiantes que asisten a dichas escuelas en la sociedad en su conjunto. Para defender esta perspectiva, están los debates recientes que enfrentan los principios de igualdad con los principios de adecuación, y defiendo la necesidad de una explicación pluralista de la equidad educativa que incluya ambos elementos. Mientras que la igualdad captura mejor nuestras convicciones sobre la injusticia en el acceso a los beneficios instrumentales y posicionales de la educación, como las perspectivas laborales y la admisión a la universidad, la adecuación captura mejor nuestras convicciones sobre la injusticia en el retraso del desarrollo del talento humano y los beneficios intrínsecos de la educación.

National University of Singapore propone una perspectiva del desarrollo laboral desde el desarrollo y pruebas psicométricas de un instrumento para comparar las influencias de la elección de carrera y las percepciones laborales posteriores (Liaw, et al., 2017). En muchos países se da que la elección de la carrera es para complacer a muchos padres y después se tienen muchas insatisfacciones en la vida profesional.

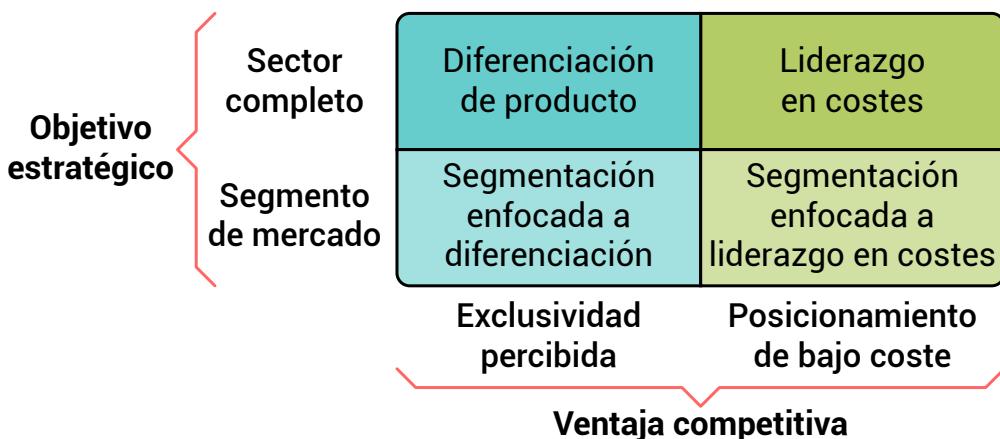


3.2. Marca personal como ventaja competitiva.

Una ventaja competitiva es cualquier característica de una empresa, país o persona que la diferencia de otras colocándole en una posición relativa superior para competir. Es decir, cualquier atributo que la haga más competitiva que las demás. Pueden existir diferentes fuentes de ventaja competitiva en costos, esta se deriva del efecto experiencia el cual tiene su origen en el efecto aprendizaje, como se explica en la siguiente figura:

Figura 19.

Ventaja competitiva



Como ha observado en el recurso anterior todo fenómeno tiene sus ventajas que permite el desarrollo ascendente del mismo e inclusive a partir de las experiencias y el conocimiento que se posee de la materia en cuestión, en este caso se determinan por diferentes enfoques, que se enuncian a continuación:

- **Efecto aprendizaje:** Consiste en que el tiempo de fabricación de una unidad de producto disminuye conforme se va produciendo mayor número de unidades de ese producto. Esta disminución del tiempo de realización supone una disminución en los costes unitarios de la mano de obra directa y del producto.

- Efecto experiencia: Provoca que la experiencia acumulada por la empresa disminuya en términos unitarios el coste real del valor añadido total de la empresa. El efecto experiencia constituye una fuerte barrera de entrada para los nuevos competidores. La existencia de esta barrera de entrada supone una ventaja competitiva sólida para la empresa que acumula más efecto experiencia. También, el efecto de las economías de escala y economías de alcance constituye a una mayor ventaja competitiva y, por tanto, mayores barreras de entrada.

La motivación laboral es otro de los elementos que conducen a la marca personal como ventaja competitiva. Según Delgado (1999) citado en Peña y Villón (2018) define la motivación como todas aquellas actividades que realiza una persona con el fin de lograr un objetivo propuesto y en la que se brinda solución a una necesidad. Por su parte, la motivación según Chiavenato (2000) citado por estos mismos autores, guarda coherencia con la conducta humana, entendiendo que los que el comportamiento es influenciado por factores de carácter interno y externos, logrando de esta forma que por medio del deseo el individuo lleve a cabo conductas encaminadas a cumplir una meta en específico.

Asimismo, Herzberg (1959) citado por Madero (2019) clasifica la motivación en dos factores, en los que afirma que un primer factor llamado "higiénico" está conformado por el clima laboral en el que se desenvuelve el trabajador, sueldo, beneficios sociales de la empresa y las políticas que rigen a la misma; por otro lado, plantea un segundo factor nombrado "motivacional" el cual comprende los logros, la realización de una tarea de gran relevancia, reconocimientos, entre otros. La motivación laboral surge de la necesidad de autorrealización, tales como la búsqueda de mejores condiciones laborales y cumplimiento de necesidades personales (Peña y Villón, 2018).

La motivación juega un papel muy importante en la retención del personal y en la manera en la que estos realizan sus funciones, por lo cual también influye en el éxito de la organización (Revuelto, 2018). Del mismo modo, la motivación puede ser externa pues esta puede responder a un estímulo que viene de afuera e interna ya que puede ser el mismo empleado quien genere voluntad así mismo (Koch y Bustamante, 2016 citados por Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, 2018). Por otro lado, Sotelo, Almaguer y Quintero (2016) citados por Rivera y otros sostienen que el entendimiento de la conducta de los empleados, está determinada por las estrategias de fortalecimiento de la motivación con la que cuentan en la organización.

Para lograr que un empleado realice grandes aportes a una empresa, es necesario conocer que tan motivado se encuentra, pues la relación existente entre estas dos variables es directamente proporcional, por lo tanto, la adecuada administración de los recursos y las estrategias de reforzamiento más eficientes permitirán que el trabajador se encuentre mayormente estimulado a lograr los objetivos planteados (Marín y Placencia, 2017). Por consiguiente, Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuanchó (2020) confirman que los trabajadores demuestran un alto grado de motivación cuando la organización actúa en pro de su bienestar y en la conservación del mismo, e igualmente mencionan que la falta de incentivos, reconocimiento y autonomía en los trabajadores genera insatisfacción, lo cual se refleja en su desempeño.

Según Ramírez (2021) existen empresas con alto nivel de rentabilidad y consolidación y otras en las que se reflejan ineficiencias en su productividad, entre las cuales existen grandes diferencias en la motivación del talento humano que la conforman pues aquellas organizaciones en las que la productividad es alta y cuentan con un gran posicionamiento se logra evidenciar un enorme compromiso con sus trabajadores pues cuentan con programas que permiten la autorrealización y crecimiento tanto personal como laboral de los mismos y de sus familias, como ejemplo de ello se encuentra la empresa Ecopetrol (actualmente conocida como argos). No obstante, Gran Tierra Energy no cuenta con los programas motivadores necesarios para aumentar el grado de estimulación de sus colaboradores, por lo tanto, ocupa el último lugar en el ranking de empresas más grandes de Colombia en el sector de hidrocarburos.

Igualmente, Burgos (2018) en su estudio de la motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia, concluye afirmando que existe una motivación moderada dirigida al logro de las metas propuestas entre los equipos de trabajo que conforman cada institución; demostrando de esta forma que entre más sean motivados a nivel profesional y personal los trabajadores, mayor será su desempeño. Más aun, Ramírez (2008) citado por Torres, Arce e Ibargüen (2019) afirma que la motivación está estrechamente conectada con las necesidades del ser humano pues cuando una persona presenta una necesidad, ya sea de afecto, autoestima, estabilidad o seguridad gestiona los medios para llegar al cumplimiento de la meta, es decir, satisfacción de la misma.

También, es importante tener en cuenta la conclusión extraída por Arboleda y Cardona (2018) en su estudio de la "Percepción de la satisfacción

con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011” pues expresan que los trabajadores presentan un alto grado de insatisfacción en todo aquello relacionado con recompensas y reconocimiento, lo cual demuestra dichos reforzadores juegan un papel fundamental en la motivación de los colaboradores.

De manera más puntual, en un estudio realizado por Pérez, Cautiva, Mendoza, Toro y Bohórquez (2021) en una empresa de cosméticos de la ciudad de Sincelejo se logra determinar la que la motivación laboral forma parte de los elementos más importantes para mantener un clima laboral sano, más específicamente la motivación intrínseca pues en esta organización la postura e ideas de los trabajadores es tomada en cuenta y sus necesidades son escuchadas.

Finalmente, Betancurt, Bracamonte, Colon y Villalba (2013) en su investigación titulada “procesos de dirección en el hotel Marsella de la ciudad de Sincelejo” expresan que para los trabajadores tanto hombre como mujeres del hotel es de suma importancia satisfacer las necesidades de autorrealización y estabilidad laboral (motivación intrínseca y extrínseca).

Estimado/a estudiante, realice la siguiente actividad recomendada:



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Le invito a copiar la siguiente tabla en un cuaderno de apuntes o en un documento Word y completar proponiendo ejemplos

Tabla 8.

Ejemplos de retos profesionales en diferentes campos

Campo profesional	Reto profesional	Expectativas personales
Empresarial		
Educativo		

Interesante, ¿verdad?

Ahora, estimado/a estudiante le sugiero completar la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 3

Marque con una x las afirmaciones en VERDADERO y FALSO.

1. () Una ventaja competitiva es cualquier característica de una persona que la diferencia de otras colocándole en una posición relativa superior para competir.
2. () Un factor motivacional es el llamado "higiénico" que está conformado por el clima laboral en el que se desenvuelve el trabajador, sueldo, beneficios sociales de la empresa y las políticas que rigen a la misma.
3. () El factor nombrado "motivacional" el cual comprende los logros, la realización de una tarea de gran relevancia, reconocimientos, entre otros.
4. () La motivación profesional incide en el éxito institucional.
5. () Un profesional no necesita trazarse metas para mejorar su desarrollo profesional pues solo debe seguir las indicaciones institucionales.
6. () La toma de decisiones es una característica exclusiva de los jefes.
7. () Una perspectiva laboral es la automatización, con la incorporación de las tecnologías y nuevas fuentes de trabajo, por ejemplo el Teletrabajo.
8. () Si un docente logra crearse una marca personal esta podría considerarse una ventaja competitiva.
9. () Las competencias del docente siglo XXI son el aula sin papel.

10. () Las características fundamentales de un docente del siglo XXI son el autoconocimiento, la automatización, el pluriempleo, entre otros.

[Ir al solucionario](#)



Unidad 4. Relación entre talento y desarrollo laboral

4.1. Formalidad, informalidad y emprendimiento: Diferencias y alcances según el talento laboral.

El docente con empleo formal es aquel que pertenece a una institución o es dueño de su propia institución y negocio, pero que al mismo tiempo cumple con sus compromisos fiscales. En conjunto con el emprendimiento son el motor que mueve la economía de cualquier país.

Sin embargo, se consideran trabajadores informales a “aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio: i) ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales; ii) empleados domésticos; iii) jornalero o peón; iv) trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales; v) patrones o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos, y vi) trabajadores familiares sin remuneración. Bien puede decirse que, desde sus inicios metodológicos, la aproximación conceptual a la informalidad ha librado la dura lucha de definir y mantener la aplicación de un concepto estático a una realidad en la que la estructura económica es bastante dinámica. (Juan Carlos Guataquí R – DANE),

La educación puede verse perjudicada por la informalidad, personas que piensen que no requieren del profesionalismo para alcanzar ingresos y niveles de vida deseados. Este es un creciente fenómeno económico conocido como “informalidad” la cual surge como resultado de una escasez en las fuentes de empleo, eso se debe a la falta de empresas y exceso de graduados según la demanda de personas buscando empleo. Además, los gobernantes no incentivan a la creación de nuevos empleos y así minimizar la informalidad.

Por tal razón gran parte de la población se ve obligada a la realización de trabajos particulares cuyo único fin es suplir las necesidades diarias, por lo cual se logra evidenciar un aumento en actividades tales como clases particulares, asesorías privadas, lo que contribuye en el incremento del

mismo. También logra concluir que los trabajos informales van más allá de una forma de sostenimiento, es una forma de progreso para quienes no cuentan con la educación que les garantice un empleo y calidad de vida dignos. La informalidad dificulta el mercado laboral.

4.2. ¿Cómo descubrir tu talento y aplicarlo?

En el video de innovaciones sociales, el grupo CECAP (Grupo de Entidades Sociales integrado por un conjunto de herramientas organizacionales sin fin de lucro), es presentado como una innovación social, donde la inclusión es también un modelo de negocio. Por su parte, la tercera presentación muestra como tener en cuenta el género y el emprendimiento como factores de desarrollo profesional pueden garantizar un crecimiento constante y sostenible.

 **Innovaciones sociales:** Vicente Martínez y Francisco Gálvez de España. Conferencia: Las innovaciones sociales desde CECAP.

Género y Emprendimiento: José Ramón Sanabria Navarro de Colombia. El perfil de género en los emprendimientos deportivos.

4.3. Talentos del futuro.

La práctica docente es un concepto que en principio se refiere a las dinámicas y acontecimientos propios de la formación y la enseñanza de saberes específicos en el aula de clase. Esta aproximación inicial permite ubicar tres componentes fundamentales: 1. Docentes y estudiantes como actores principales. 2. La formación, el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje como ejes que los vinculan. 3. El aula escolar como espacio central –aunque no exclusivo– en el que se desarrollan las relaciones entre los componentes 1 y 2.

Recomienda que una investigación para describir el talento docente debe realizarse a través de las siguientes fases:

1. **Contextualización:** búsqueda de referentes teóricos guía y la selección de la población.

2. **Exploración:** primer acercamiento cuantitativo a los docentes y sus experiencias, a través de encuestas y plantillas que permitieron hacer la selección de los casos de análisis, teniendo en cuenta aspectos como los motivos que se tuvieron para seleccionar la carrera docente, las percepciones sobre la docencia, y la diversidad en cuanto a sus características demográficas y de formación.
3. **Profundización:** desarrollo de instrumentos cualitativos como entrevistas y grupos focales, orientados a la indagación sobre la historia de vida de los participantes y la ampliación de la descripción de la experiencia pedagógica.
4. **Síntesis y socialización:** socialización y profundización de los resultados con docentes, directivas, expertos e investigadores

4.3.1. Historias de vidas motivadoras.

¿Por qué una historia es considerada motivadora? Pues porque inspiran a ser mejores, a continuar soñando a ser mejores personas.

Que te lo cuenten ellos mismos: [Historias de vida de un maestro](#), [Por qué es importante aprender a escuchar](#) y [qué es la felicidad del bienestar](#).



En estos videos maestros de éxito y reconocidos nos dan una charla sobre el porqué de su éxito. Disfrútalo. Dado que nunca es tarde para [ser un mejor profesional y un trabajador feliz](#).

Estimado/a estudiante, sugiero las siguientes actividades de aprendizaje.



Actividad de aprendizaje recomendada

Por favor, realice un resumen crítico leyendo en el libro de texto en las páginas 61 -132.

Resumen crítico

- Nuevos modelos de captación y retención del talento
- Captación

- Red 2.0
- Branding
- Diversidad
- Retención
- Gestión individualizada
- Flexibilidad
- Reconocimiento

Ahora, efectúe la autoevaluación para comprobar sus conocimientos.



Para saber más de este proceso, por favor diríjase al texto página 61 y revise el apartado de Nuevos Talentos.



Autoevaluación 4

Marque con una x las afirmaciones en VERDADERO y FALSO.

1. () Un docente con empleo formal, se encuentra vinculado a la institución establecida legalmente, eso se conoce como Formalidad.
2. () La informalidad es una práctica de empleo en el que la persona no está vinculado legalmente a una institución, sin seguridad social, ni pagos de impuestos.
3. () El emprendimiento es cuando el docente crea su propio negocio o institución educativa de manera legal.
4. () Lo más adecuado para un docente es el trabajo informal, pues logra mejor remuneración.
5. () Descubrir tu talento es una de las primeras etapas para el éxito profesional.
6. () No se necesita realizar una investigación para describir el talento docente dado que esto puede ser un proceso fortuito.
7. () La contextualización es una de las etapas del proceso de descubrir talentos docentes.
8. () El primer acercamiento cuantitativo a los docentes y sus experiencias se conoce como etapa de exploración.
9. () Para seleccionar talentos es necesario una etapa de profundización con el desarrollo de instrumentos cualitativos como entrevistas y grupos focales, orientados a la indagación sobre la historia de vida de los participantes y la ampliación de la descripción de la experiencia pedagógica.

10. () El talento descubierto debe ser socializado con la comunidad docente para de esa forma sistematizar sus ideas o procesos de éxito.

[Ir al solucionario](#)



Semana 14, 15 y 16



Actividades finales del bimestre

Síntesis de las unidades 3 y 4.

Han sido las unidades de mayor inspiración y resumen el resultado de aprendizaje ampliando la visión de futuro en contextos profesionales y laborales, mediante, los tipos de empleo, el descubrimiento de talentos y la mirada crítica a historias de vida motivadoras. Argumentando, por qué es importante convertir nuestra marca personal en una ventaja competitiva.



Actividad de aprendizaje recomendada

Revise sus anotaciones respecto de cada uno de los temas tratados en las unidades uno y dos, destaque mediante términos claves lo esencial en cada uno de ellos. Revise también los procedimientos que utilizó para su desarrollo y sintéticelos en un organizador gráfico para su estudio y preparación de la evaluación.



4. Solucionario

Autoevaluación 1		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	F	El desarrollo profesional si ha sufrido cambios y evolucionado, incluso cada periodo es transformación es más evidente con la incorporación de nuevas tecnologías, retos, y formación profesional.
2	V	La relación de la escuela con los diferentes entornos, dígase colegios-gobierno, universidades-empresas, y otros sectores resulta relevante para el desarrollo del sistema educacional.
3	V	Educar para el futuro, implica también la inmersión en la investigación como estrategia educativa tanto para docentes como para los estudiantes.
4	F	Podría existir un modelo ideal de profesional, pero este no es único ni exclusivo, dado que cada país o contexto laboral podría establecer sus propias necesidades de un perfil profesional.
5	V	El docente es el encargado de diseñar, analizar, criticar y ajustar el currículo, es quien mejor lo conoce y aplica.
6	V	Tal como se plantea en el texto, el desarrollo profesional ha pasado por esas etapas. Los docentes por ejemplo se preocupaban por mejorar individualmente y ahora también por mejorar la institución.
7	V	Las competencias profesionales, tener metas de desempeño, actitudes docentes, objetivos, características individuales, el sistema educacional y otros elementos condicionan el desempeño profesional.
8	V	Según la ciencia así son las características del perfil profesional de: docente, médico, economista, deportista, entre otras profesiones.
9	V	En la actualidad se aboga por un docente integrador.
10	F	La escuela no es el único espacio de desarrollo profesional del docente.

Ir a la
autoevaluación

Autoevaluación 2		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	F	Son técnicas de formación del desarrollo profesional.
2	F	El proceso de selección se basa en la búsqueda de profesionales. El reclutamiento es otro proceso.
3	V	Efectivamente, son elementos que tienen en cuenta para la selección de personal.
4	V	Efectivamente, esa es la función del proceso de reclutamiento de personal.
5	F	La afirmación corresponde a reclutamiento externo.
6	F	La afirmación corresponde a reclutamiento interno.
7	V	Efectivamente, es la definición de reclutamiento mixto.
8	V	Estas son las agencias encargadas de ese tipo de proceso.
9	V	Si los factores internos las fortalezas y las debilidades de una persona como profesional para su desempeño.
10	F	Estos factores externos no son de la persona sino del entorno dado que son inherentes a sí mismo.

[Ir a la autoevaluación](#)

Autoevaluación 3		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	Las ventajas competitivas hacen la diferencia en un profesional.
2	V	Buena parte de los profesionales se motivan por aceptar una oferta laboral basada en esos criterios.
3	V	El reconocimiento profesional es un excelente motivador.
4	V	En otras palabras, profesional motivado, mayor productividad y mejor desempeño.
5	F	Todo profesional para avanzar necesita tener metas profesionales y personales.
6	F	El proceso de toma de decisiones le corresponde a todos.
7	V	Si, la automatización ha transformado las formas de enseñanza y los recursos didácticos.
8	V	Cada persona debería tener su marca personal.
9	F	El aula sin papel es una de las cinco competencias del docente del siglo XXI.
10	V	Existen varias características, pero estas son las fundamentales.

[Ir a la autoevaluación](#)

Autoevaluación 4		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	La formalidad es precisamente la vinculación del profesional al cuerpo docente con un contrato debidamente formalizado.
2	V	Uno de los mayores problemas de la informalidad es que precisamente el docente no posee seguridad social, ni hace aportes fiscales, ni posee pensión, esto daña sobremanera la economía de una nación.
3	V	Emprender es aprovechar oportunidades, es crear nuevas formas de empleo.
4	F	El emprendimiento y la informalidad en ocasiones son confundidos, un docente con trabajo informal no posee amparo legal de sus ingresos, ni prestaciones, y en un futuro es una carga para la sociedad.
5	V	Todos tienen un talento reflejado ya sea en aptitudes o actitudes, es necesario descubrirlas y ponerlas en práctica. No basta con saber cuál es su talento, se requiere potenciarlo.
6	F	Todo descubrimiento requiere de un proceso de investigación.
7	V	Es la primera etapa del proceso de descubrimiento de talentos.
8	V	Es la segunda etapa del proceso de descubrimiento de talentos.
9	V	Es la tercera etapa del proceso de descubrimiento de talentos.
10	V	Es la cuarta etapa del proceso de descubrimiento de talentos.

[Ir a la autoevaluación](#)



5. Referencias bibliográficas

- Patlán Pérez, Juana (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, pp. 121-133, 2016. URL: <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, (16), 9-26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2693624.pdf>
- Izarra-Vielma, Douglas A (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 1, Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415012> DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Bellows, R. M., & Estep, M. F. (1948). Job evaluation simplified: The utility of the occupational characteristics check list. *Journal of Applied Psychology*, 32(4), 354-359. doi:10.1037/h0060837.
- Cohen, J. S., Ziegler, R., Lipman, R., Adams, F., & Morelli, D. (1961). The development of a job instructor training program for institutional service workers. *American Journal of Mental Deficiency*, 66, 381-386.
- Fish, E. H. (1917). Human engineering. *Journal of Applied Psychology*, 1(2), 161-174. doi:10.1037/h0072801.
- Hightower, C. L. (1934). Accident prevention and its practical application to drilling and producing operations. Paper presented at the Drilling and Production Practice 1934-January 176-182. Retrieved from www.scopus.com.

- Hosken, W. E. (1951). Forecasting the market. *Chemical and Engineering News*, 29(30), 2992-2993. doi:10.1021/cen-v029n030.p2992.
- Lawson, G. W., Jr. (1959). Technical co-operation for administrative improvement. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 323(1), 111-119. doi:10.1177/000271625932300114.
- McQuitty, L. L., Wrigley, C., & Gaier, E. L. (1954). An approach to isolating dimensions of job success. *Journal of Applied Psychology*, 38(4), 227-232. doi:10.1037/h0062253.
- Oakesmith. (1920). Race and nationality, an inquiry into the origin and growth of patriotism. *Journal of Heredity*, 11(4), 192. doi:10.1093/oxfordjournals.jhered.a102001.
- Polopolus, L. C. (1989). Greek agriculture in a period of adjustment. *Agriculture and Human Values*, 6(1-2), 82-90. doi:10.1007/BF02219424.
- Stoecker, R. (1995). Community organizing and community-based redevelopment in cedar-riverside and east toledo: A comparative study. *Journal of Community Practice*, 2(3), 1-23. doi:10.1300/J125v02n03_01.
- Vowels, S. A. (2005). DIY-IT: An empirical study of website development staffing by non-profit organizations. Paper presented at the SIGMIS CPR'05 - Proceedings of the 2005 ACM SIGMIS CPR Conference, 59-61.
- Freire Seoane, María Jesús, & Salcines Cristal, J. Venancio. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles: La visión de los egresados. *Perfiles educativos*, 32(130), 103-120. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982010000400007&lng=es&tlng=es.
- Miranda Padilla, Akaela Marisol, & Hernández de la Rosa, Miguel Angel, & Hernández Luque, EYLÍN (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9,104-121 ISSN: 1994-1536. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo oa?id=378343680009>

Liaw, S.Y., Wu, L.T., Lopez, V., (...), Tan, K.K., y Wang, W. (2017). Development and psychometric testing of an instrument to compare career choice influences and perceptions of nursing among healthcare students. *BMC Medical Education* 17(1),72

Mccrae, N., Askey-Jones, S., & Laker, C. (2014). Merely a stepping stone? professional identity and career prospects following postgraduate mental health nurse training. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(9), 767-773. doi:10.1111/jpm.12131.

Shields, L. (2018). Private school, college admissions and the value of education. *Journal of Applied Philosophy*, 35(2), 448-461. doi:10.1111/japp.12221.

Spencer, D., & Slater, G. (2020). No automation please, we're british: Technology and the prospects for work. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13(1), 117-134. doi:10.1093/cjres/rsaa003.

Tikhonova, N. E. (2020). Specialists in modern russia: Socio-demographic composition and key problems. *Sotsiologicheskiy Zhurnal*, 26(3), 64-89. doi:10.19181/socjour.2020.26.3.7396.



6. Anexos

Anexo 1. Actividad recomendada 2 semana 3

Complete la información de los índices de competencia de los docentes Juan y Pedro y diga cuál de ellos tiene mejor índice, tenga en cuenta las tablas Criterios de conocimiento y Fuentes de argumentación, de la guía y rellene los espacios en blanco.

Índices de competencia

Elementos	Componentes/ estructura/ aspectos de análisis	Rango de Valores deseados	Valores de Juan	Ánalisis cualitativo de Juan	Valores de Pedro	Valor cualitativo de Pedro
Coeficiente de conocimiento	Conocimiento	0,181	0,161		0,08	
	Competencia	0,086	0,081		0,081	
	Disposición	0,054	0,001		0,001	
	Creatividad	0,100	0,030		0,030	
	Profesionalidad	0,113	0,200		0,200	
	Capacidad de Análisis	0,122	0,015		0,015	
	Experiencia	0,145	0,3		0,3	
	Intuición	0,054	0,02		0,02	
	Actualización	0,127	0,038		0,038	
	Colectividad	0,018	0,1		0,1	

Elementos	Componentes/ estructura/ aspectos de análisis	Rango de Valores deseados	Valores de Juan	Análisis cualitativo de Juan	Valores de Pedro	Valor cuantitativo de Pedro
Total		1	0,946		0,865	
Coeficiente de argumentación	Estudios teóricos	0.27	0.21	Medio	0.27	
	Experiencia obtenida	0.24	0.22	Medio	0.24	Alto
	Trabajo en el país	0.14	0.10	Medio	0.14	
	Trabajo en el extranjero	0.08	0.06	Medio	0.08	
	Cursos de actualización	0.09	0.07	Medio	0.09	
	Revisiones bibliográficas	0.18	0.14	Medio	0.18	
Total		1	0.80		1	
Índice de Competencia		K=(0.946+0.80)/2=		Según la regla de decisión	K=(0.865+1)/2=	
K= (Kc+Ka) / 2		0.873			0.933	
<u>Regla de decisión:</u>				El índice de competencia de Juan es alto		
0.8 < K≤1.0 ----- Alta						
0.7< K ≤ 0.8 ----- Media						
0.0 ≤ K<0.6 ----- Baja						

