

UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO

DIRECCION DE POSTGRADO



TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER SCIENTIARUM EN PLANIFICACION EDUCATIVA

**“Modelo de currícula por competencias laborales, de la Ocupación
Confeccionista de Prendas de Vestir, para su aplicación en la
Ciudad de El Alto”**

**POSTULANTE: Lic. René Apaza Ticona
TUTOR: Raúl Gustavo Eid Ayala Phd.
LA PAZ – BOLIVIA**

2012

DEDICATORIA A:

Dios

Mis Padres

Mi Esposa

Mis Hijos

Mis Hermanos

INDICE GENERAL

	Pág.
Capítulo I.....	1
1. Introducción.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Delimitación del Problema.....	5
1.3 Formulación del Problema.....	7
1.4 Determinación de Objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	8
1.5 Justificación.....	8
1.6 Formulación de la Hipótesis.....	10
1.6.1 Variables.....	10
1.6.2 Operativización de variables.....	11
Capítulo II.....	12
Sustento Teórico.....	12
2.1 Marco Conceptual.....	12
2.1.1 Curricula.....	12
2.1.2 Competencia laboral.....	13
2.1.3 Clasificador Ocupacional de Bolivia – COB 09.....	13
2.1.4 Unidad Productiva.....	15
2.1.5 Instituciones de Capacitación.....	16
2.1.6 Enfoque por Competencias Laborales – OIT.....	18
2.1.6.1 Enfoque de Competencia Laboral Otros Autores.....	19
2.1.6.2 Definición de Competencias en las instituciones dedicadas a la formación y desarrollo de recursos humanos.....	21
2.1.6.3 Ministerio de Trabajo de Chile.....	22
2.1.6.4 Autoridad Nacional de Cualificación de Inglaterra.....	22
2.1.6.5 Concejo de normalización y certificación de competencias Laborales de México.....	23
2.1.6.6 Ministerio de Educación de Brasil.....	23
2.1.6.7 Sistema Nacional de Cualificación Capacitación profesional de España.....	24
2.1.6.8 Instituto Nacional de Empleo de España.....	24
2.1.6.9 Concejo federal de Cultura y Educación de Argentina.....	24
2.1.6.10 Definición de Competencias en Instituciones de Formación Profesional.....	24
2.1.6.11 SENAI (Brasil).....	24
2.1.6.12 SENA (Colombia).....	25
2.1.6.13 INTECAP (Guatemala).....	25
2.1.6.14 INSAFORP (El Salvador).....	25
2.1.6.15 INA (Costa Rica).....	25
2.1.7 Tipos de competencia.....	25
2.2 Marco Referencial.....	26
2.2.1 Instituto de Formación y Capacitación Laboral INFOCAL.....	29
2.2.2 Escuelas Don Bosco.....	30

2.2.3 Fundación para el desarrollo AUTAPO.....	31
2.2.4 Experiencias de Mi Primer Empleo Digno.....	33
2.2.5 Programa de Iniciativas Democráticas USAID.....	35
2.2.6 Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.....	36
2.2.7 Experiencia Estatal.....	38
2.2.8 Programa de Capacitación Laboral (PROCAL).....	38
2.2.9 ENTRA 21.....	39
2.2.10 Mujeres Lideres y Emprendedoras.....	39
2.3 Marco Histórico.....	40
2.4 Marco Legal.....	47
2.5 Marco Geográfico.....	50
Capítulo III.....	52
Diseño Metodológico.....	52
3.1 Características de la Investigación.....	52
3.2 Sujetos de Investigación.....	52
3.3 Enfoque.....	53
3.4 Diseño.....	53
3.5 Tipo de Investigación.....	53
3.6 Nivel de Investigación.....	54
3.7 Universo o Población.....	54
3.8 Muestra.....	55
3.9 Método de Investigación.....	58
3.10 Técnicas e instrumentos de Investigación.....	59
3.10.1 La Observación.....	59
3.10.2 La entrevista.....	60
3.10.3 Cuestionarios.....	61
3.10.4 Reuniones de grupo.....	62
3.10.5 Diario de Investigación.....	62
3.10.6 Procesamiento de datos.....	63
3.10.7 Procedimiento de la Investigación.....	63
Capítulo IV.....	66
Análisis e Interpretación de Resultados.....	66
4.1 Información de las Instituciones de Capacitación.....	66
4.2 Información de las unidades productivas.....	73
Capítulo V.....	78
Desarrollo de la propuesta.....	78
5.1 Elementos principales del Modelo.....	78
5.1.1 Metodología.....	78
5.2 Propuesta de Curricula por Competencias Laborales.....	80
1. Objetivo.....	80
2. Características de Estudio y Horario.....	80
3. Grado académico de la capacitación técnica.....	81
4. Perfiles.....	81
4.1 Perfil del formador.....	81
4.2 Perfil del postulante.....	81
5. Perfil de egreso.....	82

6. Fases del proceso de capacitación.....	82
7. Estructura del currículo de la capacitación técnica.....	83
8. Contenidos.....	84
8.1 Competencias Básicas.....	84
8.2 Competencias Generales.....	93
8.3 Competencias Específicas.....	117
 CAPITULO VI.....	 132
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	132
6.1 Conclusiones.....	132
6.2 Recomendaciones.....	135
Bibliografía.....	137
Anexo A Glosario de Términos.....	139
Anexo B Cuestionario de Levantamiento de Información.....	140

INDICE DE CUADROS

Cuadro	Detalle	Pág
1	Operativización de variables.....	11
2	Relación de autores y conceptos de curricula.....	12
3	Tipos de empresa.....	16
4	Programas/proyectos por área de fomento en la Ciudad de El Alto.....	27
5	Programas/proyectos, Metodología y Enfoque desarrollado.....	28
6	Relación de Instituciones de Capacitación a nivel Nacional.....	49
7	Elección de la carrera o especialidad.....	66
8	Determinación del nivel de titulación.....	67
9	Construcción de los currículos de capacitación.....	68
10	Participación en la construcción de los currículos de capacitación.....	69
11	Metodología utilizada en la construcción del currículo.....	70
12	Estarían de acuerdo en aplicar una curricula ya elaborada.....	70
13	Aplicación de currículo ya elaborado.....	71
14	Conoce el enfoque por competencias laborales.....	72
15	Firmaría convenios con micro empresarios.....	72
16	Cuando requiere personal a donde o a quien acude.....	73
17	Cuando contrata personal formado en instituciones de capacitación cual es su nivel de conocimiento y experiencia.....	74
18	Firmaría convenios con micro empresarios.....	74
19	Le gustaría participar en la capacitación de los jóvenes.....	74
20	Puede aceptar que un joven realice practicas, pueda quedarse a trabajar	75
21	Si el conocimiento y experiencia del joven mejora la calidad de sus productos, puede quedarse a trabajar en su taller.....	75
22	Estaría de acuerdo en firmar un convenio con una institución de capacitación, para capacitar a los jóvenes.....	76
23	Que es lo más importante que debe tener la institución de capacitación	76
24	Le gustaría compartir las formas de organizar su trabajo con otros talleres de su mismo rubro.....	77
25	Carga horaria por modulo y unidad de competencia.....	84

INDICE DE ANEXOS

Anexo	Detalle	Pág
A	Glosario de términos.....	139
B	Cuestionario de levantamiento de información.....	140

RESUMEN

En la capacitación técnica, se cuenta con instituciones de capacitación técnica privada, mixta y privadas, quienes forman a personas jóvenes y adultos en diferentes áreas y ocupaciones, constituyéndose en la oferta de capacitación, por otro lado tenemos las unidades productivas (microempresas), quienes demandan mano de obra calificada de acuerdo a sus requerimientos técnicos, en la incorporación de mano de obra identifican que existe deficiencias en las habilidades y conocimientos técnicos de los egresados de los institutos de capacitación privadas, la presente investigación identifica la ausencia de un modelo elaboración de currícula por competencias laborales en la capacitación técnica laboral de jóvenes y adultos en la Ciudad de El Alto, relacionado al insuficiente conocimiento técnico de jóvenes y adultos capacitados en procesos productivos de la unidad productiva micro empresarial, lo que impulsa a la necesidad de proponer la elaboración de un modelo de currícula de capacitación técnica laboral por competencias laborales de la ocupación Confeccionista de Prendas de Vestir, con la participación de los organizadores de la producción, para incorporar sus requerimientos técnicos, aplicando una metodología cuali – cuantitativa; cuantitativa para el análisis de las poblaciones y la generación de las muestras, las muestras de tipo probabilísticas se obtuvieron aplicando el método aleatorio simple, esto para la aplicación de los cuestionarios a las instituciones de capacitación y a los organizadores de la producción, las muestras de tipo no probabilísticas sirvieron para la selección de expertos y/o especialistas de las unidades productivas de confecciones de prendas de vestir, para que participen del análisis ocupacional participativo, que permite la identificación de las competencias de la ocupación, que a la vez facilita la construcción de la currícula en sesiones planificadas; donde se identificaron veintitrés unidades de enseñanza y aprendizaje, ocho unidades de competencia y tres módulos de capacitación, el modulo de competencias específicas de la ocupación Confeccionista de Prendas de Vestir contiene las unidades de competencia de: i) Técnicas de Diseño, Patronaje y Corte, ii) Producción de partes de Prendas de a Vestir y iii) la unidad Obtención de Prendas de Vestir, que puede desarrollar las competencias laborales de jóvenes y adultos en la ocupación de confeccionista de prendas de vestir.

CAPITULO I

1.1 Introducción

La presente investigación trata de una propuesta de un modelo de Currícula de Formación Técnica laboral por Competencias Laborales, considerando la estandarización que proporciona la Clasificación de Ocupaciones de Bolivia “COB – 2009”, además de incorporar los requerimientos técnicos de las unidades productivas.

Para la capacitación técnica de jóvenes y adultos en la ciudad de El Alto se cuenta con instituciones de capacitación públicas y privadas, en diversas áreas y ocupaciones, reflejados en propuestas que presentan a la población de la ciudad. Estas ofertas de capacitación incluyen periodos de duración y contenidos que varían entre una y otra institución de capacitación en una misma ocupación.

Por otro lado los organizadores de la producción (propietarios), que incorporan a sus microempresas (unidades de producción) egresados de las instituciones de capacitación, identifican deficiencias en las habilidades y capacidades técnicas adquiridas, conocimientos alejados de la realidad de las microempresas.

Se ha identificado como problema de investigación en las instituciones de capacitación privadas, la ausencia de un modelo de currícula por competencias laborales en la capacitación técnica de confeccionista de prendas de vestir, originando que los requerimientos técnicos de las unidades productivas sean insatisfechas en el mercado laboral de la ciudad de El Alto.

El objetivo de la investigación es proponer un modelo de currícula por competencias laborales, en la capacitación técnica de Confeccionista de Prendas de Vestir, para satisfacer los requerimientos técnicos de las unidades productivas que satisfagan al mercado laboral de la Ciudad de El Alto.

La hipótesis planteada es “De aplicarse un modelo de currícula por competencias laborales, que vise los conocimientos, habilidades y destrezas en la capacitación técnica de

Confeccionista de Prendas de Vestir, entonces permitirá satisfacer los requerimientos técnicos de las unidades productivas del mercado laboral de la Ciudad de El Alto.”

Para la identificación de las competencias laborales de la ocupación elegida, se considero el marco conceptual de la OIT, que identifica las competencias básicas, generales y específicas, cada una es analizada con la participación de los especialistas de la ocupación confeccionista de prendas de vestir, en sesiones dirigidas para la identificación exacta de competencias considerando los procesos productivos establecidos.

La metodología aplicada a la investigación, considera la aplicación de instrumentos cualitativos y cuantitativos. Dentro los instrumentos cuantitativos están la realización de una encuesta a las instituciones de capacitación, la revisión de información estadística, así como la obtención de muestras, que comprendieron las probabilísticas y las no probabilísticas; las muestras probabilísticas se aplicaron a las instituciones de capacitación, para la obtención de información respecto al tipo de cursos de capacitación que ofrecen a la población. Las muestras no probabilísticas se aplicaron a los organizadores de la producción, ya que la identificación de competencias de una ocupación requiere de la presencia de expertos.

En la identificación de competencias laborales, por las características de interrelacionar la teoría y la práctica, se utilizo el método de estudio de casos que permitió describir y analizar propiedades de los procesos productivos para relacionarlos con las actividades de enseñanza y aprendizaje.

El análisis e interpretación de la información generada por la investigación permite apreciar el comportamiento, tanto de las instituciones de capacitación privadas como de las unidades productivas, que a lo largo del desarrollo de la investigación coadyuvan a la demostración o rechazo de la hipótesis planteada.

1.2 Planteamiento del Problema

Si bien el desempleo abierto urbano general fue del 6,55 por ciento en 2010, el desempleo para los jóvenes menores a 25 años de edad alcanzó a 15,26 por ciento UDAPE (2011), e incluso se duplicó este nivel entre los más pobres con el 34 por ciento. El desempleo puede conducir a una incidencia de inactividad más alta (jóvenes fuera de la escuela, fuera del trabajo y sin buscar trabajo), así agravando la brecha entre habilidades y demandas del mercado laboral, creando un círculo vicioso que haga más difícil que los jóvenes se integren en el lugar de trabajo y encuentren un empleo productivo.

Es más probable que los jóvenes entre 15-25 años de edad que sufren del desempleo e inactividad en los primeros años de su vida laboral (cerca del 20 por ciento de los jóvenes pobres en Bolivia) estén desempleados cuando sean adultos. Aunque el desempleo es mayor entre los jóvenes con una educación secundaria completa, la incidencia de inactividad afecta especialmente a aquellos con una educación secundaria incompleta, Walker, Maldonado, Monterrey, Yowana (2006).

Existe promoción de programas o centros de capacitación laboral para adolescentes y jóvenes, de acuerdo a la Encuesta Nacional de la Adolescencia y Juventud 2009 UNFPA (2009), el 35% de los/las jóvenes conocen un programa o centro de capacitación laboral.

De acuerdo a UNFPA (2009), la oferta de cursos de capacitación laboral, es de conocimiento entre adolescentes y jóvenes, la promoción de las instituciones que ofrecen capacitación ha logrado informar sobre la oferta de cursos, siendo que el 94% de adolescentes y jóvenes conocen estos centros de capacitación, como de los cursos que ofrecen.

Por otro lado el 42%, de los adolescentes y jóvenes reciben o recibieron algún tipo de capacitación laboral, correspondiente a una instrucción u orientación para la realización de su trabajo, como también existen jóvenes y adolescentes que estando ocupados no recibieron capacitación laboral (43%). Asimismo existe una elevada demanda de adolescentes y jóvenes ocupados por recibir capacitación laboral, que alcanza al 79% del total de jóvenes entrevistados UNFPA (2009).

La capacitación de jóvenes y adultos, ha venido realizándose de manera continua y con diferentes actores de la realidad nacional; en la Ciudad de El Alto se viene realizando capacitación técnica laboral mediante instituciones de capacitación privadas, estas desarrollan sus actividades en varios sectores y rubros. La metodología que vienen aplicando es independiente una de otra, al igual que la curricula que desarrollan para cualquier curso de capacitación.

La oferta de educación técnica laboral en la Ciudad de El Alto, está desorganizada, ya que existen instituciones de capacitación técnica estatal, de convenio y privada, sus actividades están dirigidos a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o que presentan algún impedimento para continuar estudios o simplemente busquen nuevos e innovadores programas que se adecuen mejor a sus propias expectativas, intereses y necesidades.

Algunos establecimientos privados ofrecen carreras a nivel de Técnico Superior, Técnico Auxiliar y Técnico Básico, que enmarcados en la normativa vigente que son actividades de capacitación técnico laboral en función a exigencias, por una parte de los demandantes de capacitación o de la competencia, por lo tanto se alejan del requerimiento real, que en este caso es la parte demandante de mano de obra con formación técnica.

Se ha incrementado el número de escuelas e incluso institutos privados que ofrecen carreras secretariales, auxiliares de contabilidad, archivistas y cursos de computación cortos para el uso de paquetes y de hojas electrónicas, respondiendo a una exigencia del mercado de trabajo, muchos de ellos sin contar con una infraestructura adecuada, sin equipos de calidad, y con profesorado no siempre preparado para la enseñanza, Castro (2011).

La investigación permite analizar el problema relacionado a la ausencia de un modelo de curricula por competencias laborales, por parte de las instituciones de capacitación técnica privadas, identificándose que en el proceso de elaboración de las curricula existe participación de los profesores de las especialidades u ocupaciones específicas, como la presencia y participación de los propietarios, dejando de lado la participación de los organizadores de la producción (microempresarios), que identifican la insuficiente capacidad

técnica de los jóvenes formados en las instituciones privadas que se incorporan a sus unidades productivas.

1.2.1 Delimitación del Problema

La investigación es realizada en la Ciudad de El Alto, en las Instituciones de Capacitación Privadas que llevan adelante actividades de capacitación técnica para personas jóvenes y adultos, en diferentes ocupaciones, áreas y/o carreras, desarrollando currículas diferenciadas de una a otra institución.

La oferta de capacitación de estas instituciones son diversas, tanto en su denominación como en los contenidos que se vienen aplicando en los procesos de capacitación, incluso presentan niveles de titulación en diferentes periodos de tiempo de una a otra institución, considerando la misma denominación de la especialidad u ocupación.

El sector empresarial y/o micro empresarial es el que determina en última instancia, las tendencias del mercado laboral, por lo tanto, su participación es vital ya que sobre la base de su demanda y requerimientos se definirán los contenidos y perfil de las y los capacitados. De igual manera se constituyen en el lugar de aprendizaje, donde se realizan las prácticas laborales y eventualmente se insertan a los jóvenes participantes como parte de su fuerza laboral.

En la estandarización de las denominaciones para las ocupaciones o especialidades se considerara la aplicación de la Clasificación de Ocupaciones de Bolivia, esto significa que todas las ocupaciones manejadas tanto en las unidades productivas como por las instituciones de capacitación deben ser uniformadas en su denominación, como parte de la estandarización.

Por otro lado en la ciudad de El Alto, el desempleo es un problema que afecta a todos los niveles sociales, pero tiene un mayor impacto en segmentos de bajos recursos económicos ya que tiene consecuencias sociales dramáticas (delincuencia, alcoholismo, violencia familiar, mala educación, mala salud y mala alimentación). Dentro el Plan de Desarrollo del actual

gobierno el empleo es fundamental, permite el apoyo a sectores que absorben mano de obra que permite disminuir el crecimiento de la tasa de desempleo.

La pobreza urbana en los departamentos señala aspectos relevantes para el análisis del bienestar de nuestro país, en la mayoría de los centros poblados podemos encontrar niveles de pobreza alta, baja y extrema, que obliga a jóvenes a incursionar a fuentes de trabajo por necesidades de conseguir ingresos para sus familias, o mejor para apoyar a los ingresos familiares, sin haber concluido sus estudios humanísticos.

Desde hace mas de una década, el mercado del trabajo informal se ha convertido en uno de los sectores más importantes y dinámicos de la economía boliviana, abarcando prácticamente a todas las ramas de la actividad económica y proporcionando más empleo que cualquier otro sector, pese a ser bastante vulnerable ante choques internacionales.

La OIT (2002) define a la actividad informal “...como el conjunto de unidades económicas de pequeña escala dedicadas a actividades de producción y distribución de bienes y servicios cuya relación capital – trabajo es débil, con la característica de ser frágiles y sensibles a las condiciones económicas..... y por operar con bajos niveles de rentabilidad y la utilización de tecnología obsoleta”.

De acuerdo a UDAPE (2007), se confirma que de acuerdo al criterio de Número de Identificación Tributaria NIT, el 65% de la población ocupada es informal, mientras que de acuerdo a criterios de informalidad de la OIT el 62% de los trabajadores pertenece al sector informal.

En cuanto a la distribución en edades según sector, cabe destacar que el sector informal constituye un mayor empleador de la población en edades más jóvenes, comparativamente al sector formal, quienes son mayores empleadores de las personas comprendidas entre las edades de 20 y 49 años. A partir de los 50 años de edad, nuevamente el sector informal se encuentra como empleador principal.

Las características descritas son adecuadas a las particularidades que presenta el sector informal, que presenta una organización familiar, donde participan los hijos, como los abuelos, padres, tíos, etc., presentando clasificaciones internas aun con mayores peculiaridades. Se considera micro empresas comprendidas entre 1 a 10 trabajadores, sin considerar su informalidad o formalidad que tuvieran en el desarrollo de sus actividades.

En resumen, el problema identificado es la ausencia de un modelo de currícula para la capacitación técnica laboral de jóvenes y adultos, en función a los requerimientos técnicos de las unidades productivas micro empresariales, con relación a la oferta de capacitación técnica existente, además de utilizar diferentes denominaciones para las mismas ocupaciones y/o áreas técnicas.

1.3 Formulación del Problema

¿Qué modelo de currícula por competencias laborales en la confección de Prendas de Vestir, permitirá satisfacer los requerimientos técnicos de las unidades productivas del mercado laboral de la Ciudad de El Alto?

1.4 Determinación de Objetivos

Los objetivos planteados para el desarrollo de la presente investigación están relacionados al problema identificado, es decir que en la formulación del objetivo se toma en cuenta “el currículo como una columna vertebral” (Santander, Hoyos y Cabas. 2000. p. 7), factor importante en la construcción de conocimientos destinados a jóvenes y/o adultos, debiendo ser su elaboración de manera colectiva y con alto nivel de participación social, además se considera como factor trascendental la identificación de competencias laborales en la ocupación elegida, con las que debe contar un joven y/o adulto para el desarrollo de actividades laborales, asimismo se toma en cuenta el tipo de unidades de producción.

1.4.1 Objetivo General

Proponer un modelo de currícula por competencias laborales en la capacitación técnica de confeccionista de prendas de vestir, para satisfacer los requerimientos técnicos de las unidades productivas que satisfagan al mercado laboral de la Ciudad de El Alto

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar las actividades de enseñanza y aprendizaje, que permita construir las unidades de competencia de la ocupación confeccionista de prendas de vestir, que coadyuve en la construcción de la curricula por competencias laborales.

Describir las unidades de competencia de la ocupación confeccionista de prendas de vestir, que permita construir módulos de capacitación por competencias laborales para la incorporación en la curricula de capacitación de jóvenes y adultos.

Analizar los módulos de capacitación incorporados en la curricula de la ocupación confeccionista de prendas de vestir, que se encuentran relacionadas con las unidades de competencia y actividades de enseñanza y aprendizaje.

1.5 Justificación

La presente investigación pretende ser un aporte teórico, en la misma medida en que la tendencia de muchos países es demasiado fuerte en la aplicación del enfoque de competencias laborales, el aporte está relacionado a la generación de un modelo de una curricula por competencias laborales, que tome en cuenta en el proceso a las instituciones de capacitación privadas, que requieren de este medio, al igual que los organizadores de la producción, que con su aporte se identifica de manera más exacta las competencias laborales de las diferentes ocupaciones.

La construcción de una curricula de capacitación técnica laboral por competencias laborales, es un proceso que permite identificar competencias que identifica la misma unidad productiva, dentro su proceso productivo desarrollado cotidianamente, además de identificar el perfil que requiere para una determinada función, que merezca desarrollar en su unidad productiva.

La relevancia y pertinencia del tema radica en la importancia que tiene el sector micro empresarial, generador de empleo, que presenta niveles de productividad bajos, mediante la mejora de la capacitación de mano de obra se puede mejorar los niveles productivos, ya que se sugiere en la investigación que exista la participación activa de los organizadores de la

producción en la identificación de competencias, como en la parte evaluativa del desarrollo de competencias.

La elaboración de una currícula por competencias laborales permite a las personas jóvenes revalorizar su experiencia previa a la participación de un proceso de capacitación que le permita concientizarse de la importancia de la capacitación técnica unida a la práctica laboral que completa el proceso con un nivel de capacitación que le permita generar ingresos de tal manera pueda en el marco de la pronunciación de la OIT un trabajo decente.

La investigación es útil porque identificamos la debilidad de la capacitación técnica en nuestro país, esta debilidad está reflejada en la improvisación de programas de capacitación dirigida a reconocer la experiencia de los jóvenes en las áreas u ocupaciones que ellos elijan, por otro lado puede servir para que se aplique en todas las instancias correspondientes la Clasificación de Ocupaciones de Bolivia COB-09.

La metodología aplicada en la investigación es una fusión de la observación y uso de cuestionarios, además de aplicar un estudio de caso, aprovechando las reuniones con los organizadores de la producción, como ente que aglutina al micro empresariado, donde se establece un modelo que puede ser replicado en otras ocupaciones que se requiera.

La investigación es viable porque al productor le facilita el contar con mano de obra calificada a la medida de sus requerimientos técnicos, es decir su participación permite llevar adelante la construcción de la currícula incorporando los requerimientos técnicos de formación de las unidades productivas, además de proponer su participación activa en la capacitación y en la evaluación de las competencias de los participantes.

Por otro lado la viabilidad en los jóvenes es poder capacitarse en las áreas técnicas de mayor demanda, de tal manera que las competencias laborales adquiridas les permitan en un futuro contar con más oportunidades de empleo, esto debido a que en los contenidos de la currícula se permite el desarrollo de competencias, que son simples en su aplicación, además de ser totalmente adaptable a la ocupación seleccionada.

La elaboración y aplicación de la currícula es de un costo económico bajo, lo que permite ser considerado viable económicamente, además de poder ser un modelo ajustable en las diferentes áreas y ocupaciones en las que se desee construir y aplicar.

1.6 Formulación de la Hipótesis

La aplicación de un modelo de currícula por competencias laborales, que vise los conocimientos, habilidades y destrezas en la capacitación técnica de Confeccionista de Prendas de Vestir, permitirá satisfacer los requerimientos técnicos de las unidades productivas del mercado laboral de la Ciudad de El Alto.

1.6.1 Variables

Las variables identificadas en la generación de la investigación, están relacionadas a la hipótesis planteada que es de tipo causal, “las supuestas causas se les conoce como variables independientes y a los efectos como variables dependientes”, (Hernández. 2003. p. 84), consecuentemente las variables identificadas son las siguientes:

a) Variable Independiente.

Esta corresponde a:

- ✓ Currícula por competencias laborales que vise los conocimientos, habilidades y destrezas en la capacitación técnica de la ocupación confeccionista de prendas de vestir.

b) Variable dependiente

- ✓ Requerimientos técnicos de las unidades productivas del mercado laboral de la Ciudad de El Alto.

c) Variable Interviniente

- ✓ Personas cualificadas especialistas en la ocupación o especialidad técnica de Confeccionista de Prendas de Vestir, que facilita la identificación de competencias laborales.

d) Variable Moderante

✓ Numero de procesos productivos establecidos en las unidades productivas.

1.6.2 Operativización de Variables

La operativización de las variables se realiza en función a la variable independiente, que son las que permitirán alcanzar a demostrar la variable dependiente, significa que la variable independiente es la que se concretara para la validación de la variable dependiente.

Cuadro N° 1
Operativización de Variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
Elementos de una competencia	- Conocimientos - Habilidades - Destrezas	- Demostración de conocimientos - Desempeño de tareas correctas - Actividades identificadas
Competencias laborales a desarrollar	- Competencias laborales de una ocupación específica - Competencias laborales de una unidad didáctica - Actividades de enseñanza y aprendizaje	- Numero de competencias por ocupación - Numero de competencias por unidad didáctica - Numero de actividades de enseñanza identificados

Fuente: Elaboración propia con información de la investigación

CAPITULO II

SUSTENTO TEORICO

La educación es el pilar fundamental para todo proceso de cambio y progreso de una nación, más aún cuando se trata de una educación técnica, por lo tanto en el presente se debe coadyuvar en la capacitación integral de los futuros técnicos que pueda permitir el acceso de personas jóvenes que requieren de oportunidades de empleo.

2.1 Marco Conceptual

2.1.1 Currícula

Sobre el concepto de currícula de manera general, se presenta el siguiente resumen:

Cuadro N° 2
Relación de autores y conceptos de currícula

Autor	Concepto
Panqueva Tarazona Javier	Carrera, caminata, jornada, conteniendo en si la idea de continuidad y secuencia
De Zubira Samper Julián	¿Para qué enseñar? ¿Qué enseñar? ¿Cuándo, cómo y con qué le enseñamos? ¿Cómo evaluamos?
Ludgren Uif P.	Filosofía de educación que transforma los fines socioeducativos, fundamentales en estrategia de enseñanza.
Kearney y Cook	Todas las experiencias que el alumno tiene bajo la dirección de la escuela.
Flórez Ochoa Rafael	Concreción específica de una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, época y comunidad de la que hace parte.
Taba Hilda	Plan de instrucción que considera que para su conceptualización es necesario “investigar demandas y los requisitos de la cultura y la sociedad del presente y del futuro....saber sobre el proceso de aprendizaje y la naturaleza de los estudiantes.....y conocer la naturaleza del conocimiento y sus características específicas”.

Fuente: SANTANDER, Enrique y otros, Currícula y Planificación Educativa.

Se entiende como el conjunto de estudios y practicas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades, se cuenta con varias definiciones tal como se presenta en el cuadro N° 2, con diferentes enfoques que señalan sobre los elementos que este debe aglutinar.

2.1.2 Competencia Laboral

Son las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Se considera como dimensiones integrales del concepto de competencia laboral a las competencias, genéricas y técnicas.

Las competencias laborales pueden ser definidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes.

De esta manera, en la definición de competencia se integran el conocimiento y la acción. Las capacidades que permiten desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar responsablemente.

Competencia profesional, conjunto de rasgos de personalidad, actitudes, conocimientos y habilidades que posibilitan el desempeño de actuaciones profesionales reconocidas en el mundo académico y en el marco del trabajo (Vargas, 2006).

2.1.3 Clasificador Ocupacional de Bolivia – COB 09

Herramienta estadística de clasificación de ocupaciones que permite delimitar, ordenar, organizar y clasificar los datos relacionados con el mercado laboral en un sistema lingüístico único y coherente que permita visualizar y entender la estructura ocupacional del país, que garantice y se constituya en el punto de referencia para la compatibilidad nacional e internacional (INE. 2010).

El marco referencial para la definición de la COB-09 se basa en los siguientes conceptos: el tipo de trabajo realizado o empleo y la calificación.

a) **Empleo o tipo de trabajo realizado:** se define como “un conjunto de tareas, funciones y cometidos desempeñados por una persona o prevé que este desempeño para un empleador particular o el empleo por cuenta propia” (INE. 2010. p. 10).

b) **Calificación:** (Cualificación o competencia), definido como la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado y que presenta dos aspectos, el nivel de calificación y la especialización de competencia.

- El nivel de calificación, definido en función al grado de complejidad y diversidad de las tareas y funciones, además, por el nivel de enseñanza formal, la calidad de la capacitación informal y la experiencia previa en una ocupación.
- La especialización de la calificación, se relaciona con la amplitud de los conocimientos exigidos y que servirá para diferenciar ocupaciones con el mismo nivel de calificación. Comprende el conocimiento sobre los equipos, maquinaria y herramientas utilizadas, material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos INE (2010).

Por otro lado se entiende por ocupación, un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Una persona puede estar asociada con una ocupación a través del empleo principal desempeñado en ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente.

Ocupación, se refiere al alto tipo de trabajo realizado durante el periodo de referencia, por la persona con empleo (o el tipo de trabajo realizado previamente, si se encuentra desempleada), con independencia del establecimiento de producción de bienes o servicios o de la categoría en el empleo de la persona. La información sobre la ocupación proporciona una descripción del empleo de la persona. En el presente contexto, empleo se define como un conjunto de tareas y funciones realizadas por una persona o que pueden ser asignadas. Las personas se clasifican

por ocupaciones en virtud de su relación con un empleo. Este podrá ser un trabajo actual si se tratan de personas con un empleo o la futura, si nos referimos a personas que buscan trabajo (OIT. 1993).

De acuerdo con INE (2010), los criterios básicos utilizados para definir el sistema de Grandes Grupos, Subgrupos Principales, Subgrupos y Grupos Primarios son el nivel de competencia y la especialización de las competencias requeridas para efectuar eficazmente las tareas y cometidos de las ocupaciones.

Por otro lado para desempeñar tareas inherentes a un empleo determinado la calificación no necesariamente puede adquirirse mediante la educación formal, sino puede adquirirse a través de una educación no formal y la experiencia (INE, 2010).

2.1.4 Unidad Productiva (Microempresa)

Según la Fundación para el Desarrollo Empresarial – FUNDAEMPRESA, institución que lleva el registro y la autorización para el funcionamiento de todas las empresas en Bolivia, se tiene los siguientes tipos de empresas:

- a) **La empresa unipersonal:** se entiende por comerciante individual o empresa unipersonal a la empresa natural que ejerce el comercio en forma individual y por cuenta propia, haciendo de esta una actividad económica habitual.
- b) **La empresa de Responsabilidad Limitada:** Una sociedad de responsabilidad limitada, es aquella cuyo capital está integrado por cuotas de capital no representadas por títulos negociables, cuyo giro se realiza bajo una razón social o nominación, seguido del aditamento “Sociedad de Responsabilidad Limitada” o su abreviatura SRL, o la palabra Limitada o la abreviatura LTDA, en las responsabilidades de los socios se limita a su aporte societario.
- c) **La sociedad colectiva:** es aquella en que los socios, actuando bajo una denominación responden de obligaciones sociales en forma solidaria e ilimitada.

d) **La sociedad en comandita simple:** es aquella constituida por uno o varios socios llamados gestores colectivos que asumen la responsabilidad por las obligaciones en forma solidaria e ilimitada, mientras que otros socios llamados comanditarios responden exclusivamente con el capital que se han obligado a aportar en la sociedad.

e) **Sociedad anónima:** son aquellos constituidos por suscripción pública están integrados por socios que responden, están obligados hasta el monto de los aportes que hayan suscrito. El capital en estas sociedades se representa por acciones cuyos títulos son negociables.

En torno a estas personerías jurídicas se crean empresas ya sea de servicios o de transformación en cualquier tipo de rubro, con esta clasificación se catalogan a las empresas de acuerdo al número de trabajadores que emplea para la realización o ejecución de sus procesos de transformación o productivos, a la vez se considera el monto de capital que declara o invierte en la conformación de la empresa. En forma general considerando el número de empleados, podemos distinguir cuatro tipos de empresas o unidades productivas:

Cuadro N° 3
Tipos de Empresas

Categoría de empresa	Tramo de empleados
Gran empresa	50 y mas trabajadores
Mediana empresa	21 a 49 trabajadores
Pequeña empresa	11 a 20 trabajadores
Micro empresa	1 a 10 trabajadores

Fuente: FUNDAEMPRESA

Esta por demás aclarar que para la presente investigación no se considerara si la micro empresa está reconocida o registrada en FUNDAEMPRESA.

2.1.5 Instituciones de Capacitación

Requisitos exigidos para la creación de los institutos de educación superior no universitaria.

El reglamento específico para la presentación de proyectos educativos en la educación técnica, que se resumen a continuación:

1. Memorial de Solicitud

Dirigido al Ministro de Educación, indicando:

- Nombre y razón social del proyecto (Institución)
 - Persona o entidad solicitante.
 - Oferta curricular (Carreras y niveles).
- ## 2. Proyecto educativo.
- ## 3. Declaración del marco institucional (Misión, fines y objetivos).
- ## 4. Justificación del proyecto.
- Estudio de necesidades (Locales, regionales o nacionales).
 - Mercado laboral para los graduados.
- ## 5. Definición de áreas, carreras y niveles de capacitación.
- ## 6. Objetivos de las carreras.
- ## 7. Perfil profesional por carrera.
- ## 8. Estructura técnico pedagógica del proyecto.
- Planes, programas y contenidos mínimos de los componentes teórico y práctico por carreras.
 - Carga horaria por asignatura y total por carrera, y la participación porcentual de los componentes teóricos y prácticos.
 - Capacidad de cobertura de estudiantes por carrera.
 - Procedimiento de evaluación (1 a 100,00 puntos, a partir de 51 puntos aprobado).
- ## 9. Recursos Humanos.
- Personal administrativo (Fotocopias del curriculum, certificados y títulos).
 - Personal docente (Fotocopias del curriculum, certificados y títulos).
- ## 10. Recursos Físicos.
- Descripción de la infraestructura, equipamiento e insumos y/o materiales.
- ## 11. Anexos
- Organigrama.
 - Manual de funciones.
 - Reglamento interno.

- Planos de infraestructura.
 - Minuta legalizada de propiedad o contrato de su arrendamiento.
 - Inventario del equipamiento.
12. Balance de apertura e inscripción en el registro único de contribuyentes.
 13. Registro de inscripción de comercio y sociedades por acciones (RCSA).

Estos son los requisitos exigidos para la apertura y funcionamiento de los institutos de Educación Superior No Universitaria y el instrumento legal que autoriza el funcionamiento de un instituto nuevo o la ampliación de la oferta curricular de los ya existentes, resolución administrativa expresa emanada del Vice Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología.

2.1.6 Enfoque por Competencias Laborales - OIT

Es así que de acuerdo a las nuevas tendencias de la OIT, trabajo y empresa tienen un nuevo código en el resultado del aporte humano, dejando de lado la descripción de tareas, señala que para lograr resultados el trabajador competente debe movilizar sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias anteriores y comprensión del proceso en el que se halla inmerso, ya que la capacitación y el conocimiento de los saberes de los trabajadores tienen un significado y reconocido valor. Una empresa competitiva, con trabajadores competentes, es ante todo un equipo competente (Catalano, Avolio de Cols y Sladogla. 2004).

En este proceso se debe entender que en el desempeño competente existe un amplio espacio de aplicación del conocimiento del trabajador y ese conocimiento es uno de los principales motores de la productividad, por lo tanto en el nuevo escenario del desempeño, el incremento de conocimientos, además de favorecer mejores resultados en la micro empresa, facilita aumentar el acervo de capacidades con las cuales se mejora los sistemas de valoración y certificación de competencias.

Es importante resaltar que esta teoría permite reconocer la importancia del trabajo como factor de inclusión social y de sustento, que vienen acompañadas de concepciones que abogan por el

mejoramiento de la calidad de trabajo y la abolición de las peores formas de trabajo, que involucren usualmente poblaciones desfavorecidas y desprotegidas.

La OIT esta abogando por el enraizamiento de un concepto de trabajo decente, que facilite al trabajador no solo una remuneración adecuada, sino que lo rodee de las demás prerrogativas y derechos que son comunes al ejercicio del trabajo.

Bajo los principios de la OIT, el momento actual es oportuno para revalorizar el trabajo humano, que se caracteriza por la importancia que concede al saber y a la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, a las relaciones sociales de trabajo y equipos que facilitan el desarrollo de actividades laborales (Vargas, 2006).

Por lo tanto brinda una gran importancia a la capacitación al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de capacidades demostradas en el trabajo, acompañados de necesidades de generar mecanismos ágiles de certificación que redimensione el valor tradicional de las certificaciones de capacitación que reconozcan los saberes y competencias (Vargas, 2006).

2.1.6.1 Enfoque de Competencia Laboral Otros Autores

Las necesidades que el ambiente competitivo a impuesto a las organizaciones requiere de respuestas más rápidas, relacionadas a la adaptación al cambio, aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente, son imperativos que cualquier micro empresa en un mundo competitivo debe tomar en cuenta en sus actividades. Lograr estas características implica que la micro empresa también se convierta en un equipo competente conformado, obviamente por trabajadores competentes.

El enfoque de competencias laborales es una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la capacitación, que permite identificar la inadecuada capacitación y la realidad de las empresas, identificándose que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo. Este

diagnostico permite reconocer la necesidad de un sistema que reconociera la capacidad desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos.

La aplicación del enfoque de competencia laboral está vinculada al diseño de políticas activas de empleo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad. De la misma manera se aplica en el ámbito de la educación, especialmente en el tramo de la educación media.

Existen varias definiciones sobre competencias laborales, entre las cuales tenemos:

Agudelo:¹ La competencia es una capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.

Bunk:² Posee la competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de manera autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo.

Gallart:³ Un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica [.....] no provienen de la aplicación de una curricula [.....] sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

Mertens:⁴ Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación de competencias, entendiéndose por calificación el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los

¹ Agudelo, Santiago, Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998.

² Bunk, G.P., La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la RFA, Revista CEDEFOP N° 1, 1994.

³ Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo", en: Cuestiones actuales de la formación, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

⁴ Mertens, Leonard, Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996.

necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

El enfoque por competencias laborales es ampliamente utilizado para la elaboración de currículas de capacitación, que se relaciona a cada una de las tareas definidas en una cadena productiva, las cuales se convierten en objetivos de aprendizaje.

La competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo disparejas situaciones emergentes, los conocimientos se combinan con las habilidades y con la percepción ética de los resultados del trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas y clientes, la habilidad para negociar e intercambiar informaciones, etc.

La competencia así concebida, valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saber adquirido en la experiencia, de esta forma se entiende como una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según sus características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo.

2.1.6.2 Definición de Competencias en las Instituciones Dedicadas a La Formación y Desarrollo de Recursos Humanos

La experiencia de programas para apoyar a los jóvenes desempleados de ingresos bajos a través de capacitación técnica vocacional relacionada con experiencias prácticas en empresas formales, es larga en América Latina (por ejemplo, Chile, Argentina, Perú, Colombia, República Dominicana, Honduras y Uruguay entre otros). Desde los años 90, varios países han implementado los así llamados programas joven, basados en intervenciones para apoyar a jóvenes de ingresos bajos (entre 15 y 29 años de edad que viven en áreas pobres de ciudades grandes).

Los programas se basan en las siguientes premisas: (i) la capacitación en aula está relacionada con prácticas en el trabajo en empresas; (ii) como resultado, el diseño de la capacitación requiere la consulta previa con empresas con el fin de garantizar que los beneficiarios sean

adecuadamente capacitados en las tareas relacionadas con la industria correspondiente; y (iii) los proveedores de capacitación son seleccionados competitivamente, separando de hecho el financiamiento de la provisión de cursos de capacitación. El propósito de estos programas es incrementar la probabilidad de empleo de los beneficiarios, entendida como la capacidad de encontrar y mantener un trabajo (Walker et al, 2006).

Como en otros países, una alta proporción del desempleo juvenil está relacionada con oportunidades limitadas para nuevos participantes del mercado laboral, dada su edad, habilidades insuficientes y falta de experiencia laboral, los jóvenes pobres experimentan mayores tasas de desempleo. Esto va de la mano de una tendencia por cambiar de trabajo más frecuentemente, para los jóvenes que obtienen un empleo, ya que experimentan con alternativas.

2.1.6.3 Ministerio de Trabajo de Chile:⁵ Las competencias laborales consisten en la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. A diferencia de los conocimientos y las aptitudes prácticas, que pueden ser validadas a través de los diplomas o títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación.

2.1.6.4 Autoridad Nacional de Cualificación de Inglaterra:⁶ define la competencia laboral en el marco de las cualificaciones vocacionales nacionales. Las NVQ son cualificaciones basadas en competencias, revelan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar un trabajo que la NVQ representa.

Las NVQ se basan en estándares ocupacionales para describir la competencia que un trabajador debería ser capaz de demostrar. Tales estándares cubren los principales aspectos de una ocupación, la capacidad para adaptarse a cambios futuros, el conocimiento y comprensión necesarios para el desempeño competente.

⁵ Nota de prensa sobre la Ley sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias, 2001, www.mintrab.gob.cl

⁶ www.qca.org.uk

En el sistema inglés más que hacer énfasis en la definición de competencia laboral, al concepto se le encuentra latente en la estructura misma del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad que debe exhibir el desempeño), el campo de aplicación (área física, materiales, personas y herramientas con las que el trabajador interactúa) y los conocimientos requeridos.

En este arreglo se han definido cinco niveles de competencias que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

2.1.6.5 Concejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) de México:⁷ Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

2.1.6.6 Ministerio de Educación de Brasil:⁸ Capacidad de articular, movilizar y colocar, valores, conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo, La ley de directrices básicas de la educación establece que una persona es competente cuando “constituye, articula y moviliza valores, conocimientos y habilidades para la solución de problemas, no son rutinarios, sino también inesperados, en su campo de actuación.

⁷ Vargas, F., La Competencia Laboral, Manual de Conceptos y métodos, OPS/Cintefor/OIT, 2002.

⁸ Ley 9391 de 1996, donde se establece las directrices básicas de la educación nacional, que tiene como principio orientador la formación basada en competencias.

2.1.6.7 Sistema Nacional de Cualificación y Capacitación Profesional de España:⁹ La competencia profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

En el modelo español aparece el concepto de calificación profesional, la que se define como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridos mediante capacitación modular u otros tipos de capacitación y a través de la experiencia laboral.

2.1.6.8 Instituto Nacional de Empleo (INEM) de España:¹⁰ Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permite el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo, "es algo más que conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer". El concepto de competencia engloba, no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

2.1.6.9 Consejo federal de Cultura y Educación de Argentina:¹¹ Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

2.1.6.10 Definiciones de Competencias en Instituciones de Formación Profesional

2.1.6.11 SENAI (Brasil):¹² define la competencia como la capacidad de un trabajador para movilizar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto profesional, según patrones de calidad y productividad. Implica entonces, la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones

⁹ Ley 5 del 19 de junio de 2002, de las calificaciones y la formación profesional, www.mecd.es/

¹⁰ Instituto Nacional de Empleo (INEM), Metodología para la ordenación de la formación profesional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional, Madrid, 1995.

¹¹ Resolución N°55/95, Consejo Federal de Cultura y Educación, Argentina, Boletín Cinterfor/OIT, N° 141, diciembre de 1997.

¹² Vargas, F., La Competencia Laboral, Manual de Conceptos y métodos, OPS/Cinterfor/OIT, 2002.

imprevistas, movilizando el máximo de saberes y conocimientos para dominar situaciones concretas de trabajo aplicando experiencias adquiridas de un contexto para otro.

2.1.6.12 SENA (Colombia):¹³ define como el conjunto de capacidades socio afectivas y habilidades cognoscitivas, sicológicas y motrices, que permiten a la persona llevar a cabo de manera adecuada, una actividad, un panel, una función utilizando los conocimientos, actitudes y valores que posee.

2.1.6.13 INTECAP (Guatemala):¹⁴ Competencia profesional es la habilidad para realizar los roles o puestos de trabajo a los niveles requeridos según las normas establecidas en el empleo. Conlleva la capacidad de realizar un conjunto de actividades o funciones específicas en el desempeño de un puesto de trabajo.

2.1.6.14 INSAFORP (El Salvador):¹⁵ Conjunto de atributos de una persona para desempeñar la misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual, intelectual o mental y social o interpersonal, es decir que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer.

2.1.6.15 INA (Costa Rica):¹⁶ Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de un trabajo productivo, de acuerdo con los estándares definidos por el mercado laboral y consistentes con las características de calidad de los productos que se generan de los procesos de la actividad productiva de manera que se satisfagan las necesidades del cliente.

2.1.7 Tipos de Competencias

Según Leonard Mertens, los tipos de competencias son:

¹³ SENA, Dirección de Formación Profesional, Manual para diseñar estructuras curriculares y modelos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral, Bogotá, 2002.

¹⁴ www.intecap.org.gt/glosario

¹⁵ INSAFORP, Proceso para la elaboración de programas de formación profesional por competencias laborales, San Salvador, 2000.

¹⁶ Vargas, F., La Competencia Laboral, Manual de Conceptos y métodos, OPS/Cintefor/OIT, 2002.

a) **Las Competencias Básicas**, que son las que se adquieren en la capacitación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, calculo entre otras.

b) **Las Competencias Genéricas**, se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propias de diferentes ámbitos de producción, puede ser trabajo en equipo, habilidades para negociación, planificación, etc.

c) **Las Competencias Específicas**, se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, por ejemplo: la manipulación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.

Es importante que en esta capacitación técnica laboral, se implemente la parte humanística básica, está conformado por tres áreas fundamentales, Lenguaje y Comunicación como una herramienta básica para todo ser humano, la Matemática como base fundamental del quehacer cotidiano e inicialmente se plantea la aplicación del Microsof Windows que comprende la computadora y el Sistema Operativo Windows, trabajando con el procesador de textos Word, Excel y Power Point, navegando además por Internet, herramientas básicas que hoy por hoy son importantes en el desempeño laboral de todo sector. Pudiendo ser ampliada a otros programas según la necesidad.

Consideramos que estas tres áreas ayuden al participante a fortalecer sus conocimientos en la capacitación integral de su futura ocupación, tomando en cuenta que son elementos esenciales y básicos del quehacer cotidiano de toda ocupación en general.

2.2 Marco Referencial

Los procesos de capacitación de jóvenes y/o adultos llevados adelante por las diferentes instituciones de capacitación, ya sean estas de tipo pública, privada o mixta, lo realizan en varias áreas de intervención (emprendedurismo, capacitación, formación, empleo), dependiendo en la mayor parte de los casos de los fines con los que fueron creados, sin dejar

de lado el financiamiento con el que disponen para llevar adelante sus actividades, estas pueden presentarse, como se aprecia en el cuadro N° 4.

Cuadro N° 4

Programas y proyectos por área de fomento en la Ciudad de El Alto

Sector Publico		Área de formación			
Nivel estatal	Programa/Proyecto	Emprendedurismo	Capacitación	Formación	Empleo
Ministerio de Educación	Fortalecimiento a la formación Técnica Tecnológica			X	
Ministerio de Trabajo	Mi Primer Empleo Digno		X	X	X
Ministerio de Producción y Micro empresa	Pro – Bolivia		X		X
Sector Privado					
FAUTAPO	Formación técnica laboral para bachilleres		X	X	X
CARE Bolivia	Empoderamiento de mujeres y jóvenes para iniciar actividades empresariales	X			
IDEPRO	Servicios especializados e integrados (Formación, capacitación especializada y crédito)		X		X
Don Bosco	Educación, Capacitación, Formación y profesionalización integral		X	X	X
Save the Children	Adolescentes, Proyecto oportunidades económicas	X			
Pro Mujer	Proyecto Kellog	X			
Caritas Bolivia	Micro empresas productivas	X	X		X
INFOCAL	Formación técnica profesional y capacitación laboral	X	X	X	X

Fuente: Políticas, Inserción laboral en mujeres y jóvenes, 2009

De acuerdo Farah, Sánchez y Wanserley (2009), en su obra Políticas, Inserción Laboral en mujeres y jóvenes señalan que el 87,5% busca como objetivo el empleo de los participantes, está claro que se incluye los emprendimientos como generación de auto empleo, ya que su población de aplicación son personas que se acercan a estas instituciones no solo para la capacitación, sino es para la obtención de créditos para sus unidades productivas.

Se puede advertir que se cuenta con instituciones que combinan los objetivos de la capacitación con la formación y a la vez con la inserción o generación de empleo, no se aprecia claramente la aplicación de una metodología específica de aplicación para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cuadro N° 5

Programa/Proyectos, Metodología y Enfoque desarrollado

Sector Publico		Metodología	Enfoque
Nivel Estatal	Programa/Proyecto		
Ministerio de Educación	Fortalecimiento a la formación Técnica Tecnológica	Convocatoria	Formación y practica en aula
Ministerio de Trabajo	Mi Primer Empleo Digno	Convocatoria, selección y formación técnica	Formación y practica en taller y/o Unidad Económica
Sector Privado			
FAUTAPO	Formación técnica laboral para bachilleres	Convocatoria, selección y formación técnica	Formación y practica en taller y/o Unidad Económica
CARE Bolivia	Empoderamiento de mujeres y jóvenes para iniciar actividades empresariales	Sensibilización, capacitación en servicios de desarrollo empresarial	Fomento al emprendimiento
IDEPRO	Servicios especializados e integrados (Formación, capacitación especializada y crédito)	Oferta y demanda de servicios de desarrollo empresarial y crédito	Demanda y oferta de servicios
Don Bosco	Educación, Capacitación, Formación y profesionalización integral	Capacitación, formación profesional e inserción laboral	Teórico – practico
Save the Children	Adolescentes, Proyecto oportunidades económicas	Sensibilización a la población joven y entorno	Sensibilización
Pro Mujer	Proyecto Kellog	Otorgación de crédito para los jóvenes	Demanda y oferta de crédito
Caritas Bolivia	Micro empresas productivas	Capacitación a mujeres a partir de demandas	Desarrollo de experiencias propias y entorno
INFOCAL	Formación técnica profesional y capacitación laboral	Capacitación y formación profesional	Curricula: desarrollo, planificación, aplicación y evaluación

Fuente: Políticas, Inserción laboral en mujeres y jóvenes, 2009

Se puede observar, que la mayor parte de los “programas y proyectos ejecutados, estos combinan capacitación y formación con intermediación laboral o mecanismos que promuevan la inserción laboral” (Farah, Sánchez y Wanserley. 2009. p. 96).

Se aprecia que las diferentes metodologías y enfoques han venido adoptando algunos aspectos básicos como la relación entre formación y empresa, vinculación con entidades estatales y el enfoque de competencias.

2.2.1 Instituto de Formación y Capacitación Laboral. Fundación INFOCAL

Inicialmente desarrolla actividades como FOMO (Formación de Mano de Obra), se caracterizo por estar fuertemente vinculado al Ministerio de Trabajo, con una debilidad institucional, precisamente por esta relación tenía mucha influencia política, sobre todo en los niveles dirigenciales, todo acompañado por una inestabilidad funcionaria que retrasaba todos los procesos que se llevaba adelante en la capacitación laboral, por lo que la experiencia de este programa no estaba a la magnitud de las necesidades de capacitación técnica laboral.

La extinción de FOMO, está vinculada a su financiamiento, específicamente al proceso de ajuste al que ingresa nuestro país mediante la Ley 843 de Reforma Tributaria, que en su artículo 94 abroga todo tipo de renta destinada ya sea en la forma de impuesto o de algún tipo de contribución, ya que el aporte obligatorio para FOMO estaba dentro del concepto de renta destinada y en consecuencia las empresas privadas y públicas dejaron de contribuir con sus aportes.

En respuesta al cierre de FOMO y a la carencia de una institución que cubra las necesidades de capacitación y capacitación laboral en todo el país, el sector privado y público, requerían de la capacitación de recursos humanos, que debía impulsar el desarrollo económico del país. Ante esta inquietud la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia – CEPB, adoptan la posición de mantener y contribuir decididamente a la continuidad de la formación y capacitación de los recursos humanos.

En 1996, sobre la organización y estructura de FOMO, INFOCAL se convierte en fundación privada que funciona bajo la tuición y supervisión de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, tiene alcance nacional y funciona en cada departamento del país¹⁷. Se rige por políticas centradas en la formación técnica profesional y la capacitación laboral en ramas productivas y de servicios según las exigencias del mercado de trabajo y las necesidades del sector productivo.

Presenta dos modalidades de capacitación, la primera se presenta, en cada fundación departamental se cuenta con una oferta curricular organizada de manera diferenciada, según la capacidad instalada específica, de servicio educativo especializado bajo las modalidades de formación profesional y de capacitación laboral para el trabajo. Los servicios de capacitación laboral son cursos de corta duración de formación básica dirigida a satisfacer necesidades ocupacionales y profesionales específicas, en algunas departamentales cuentan con internados para facilitar la formación a personas del área rural.

La segunda modalidad es la formación profesional, sistemática e integral a través de carreras que desarrolla competencias para el trabajo y para la vida, a través de estrategias y actividades de enseñanza y aprendizaje que le permitan adquirir conocimientos, destrezas y habilidades, técnicas, valores, actitudes, capacidades sociales, emprendimiento conducentes a asegurar un desempeño eficiente y creativo en el contexto laboral y su entorno mediante el aprendizaje teórico práctico en aula.

2.2.2 Escuelas Don Bosco

Dentro las experiencias que se presentan en la Ciudad de El Alto, relacionados a la capacitación y formación técnica, se presenta la de la Escuela Profesional Don Bosco, cuya característica profesional es la formación técnica en todos sus niveles en el marco de un proyecto educativo institucional, basado en políticas y normas emitidas por el Vice Ministerio de Ciencia y Tecnología.

¹⁷ Cuenta con fundaciones departamentales en las ciudades de: Cobija, Cochabamba, El Alto, La Paz, Oruro, Potosí, Santa Cruz, Sucre, Tarija y Trinidad.

La experiencia de la Escuela parte de un diagnóstico de mercado, con participación de las empresas y se prosigue con la firma de pre acuerdos para garantizar las pasantías de trabajo en las mismas empresas, el mismo cuenta con un sistema de seguimiento a la inserción laboral hasta que el participante logre colocarse laboralmente en los términos de las normas vigentes sobre derechos laborales.

Los técnicos se forman en la Escuela Don Bosco, en las áreas industrial, comercial y agropecuaria, con cobertura nacional. Los requisitos de acceso son diferenciados: i) para la capacitación basta estar cursando o haber cursado el sistema regular de educación; ii) para la formación a nivel técnico medio se exige la aprobación del octavo de primaria; y iii) para el nivel de técnico superior, haber concluido el bachillerato (Farah et al. 2009).

Las fuentes de financiamiento para las Escuelas Don Bosco, provienen de la Iglesia Católica a través de la Sociedad Salesiana, que financia el equipamiento e infraestructura, los salarios de los docentes y administrativos dependen del Ministerio de Educación por corresponder a una Escuela de Convenio, sin embargo al mayor proporción del financiamiento proviene de la cooperación originada en la Inspectoría de Escuelas Don Bosco.

2.2.3 Fundación para el desarrollo AUTAPO

Esta fundación privada desarrolla actividades en las capitales de departamento del país, generalmente bajo convenios con los gobiernos municipales, con el Gobierno Municipal de El Alto realizó actividades hasta la década anterior, está dirigido a jóvenes bachilleres, hombres y mujeres comprendidos entre las edades 17 a 24 años de edad. Para acceder a este programa los jóvenes deben encontrarse en situación de riesgo socioeconómico, con escasa o nula experiencia laboral, en situación de desempleo, sub empleo o inactividad, con deseos de incorporarse a un proceso de capacitación y formación para el trabajo.

El proceso de capacitación comprende un periodo de ocho meses, cuatro meses de capacitación teórica o en aula, tres meses de práctica en una unidad productiva relacionada a la

capacitación del beneficiario, por ultimo un mes de pasantía obligatoria que le permita demostrar la conclusión de las tres fases desarrolladas realmente cumplidas.

La metodología de capacitación tiene lineamientos generales otorgados por FAUTAPO, en el marco de las competencias laborales. Cada institución de capacitación elabora su propuesta, primero considerando la demanda de mano de obra de las unidades productivas, estas pueden ser del sector productivo o de servicios, esto se confirma con la presentación de una alianza firmada entre el empleador y la institución de capacitación, para asegurar la fase de pasantía.

Cada institución de capacitación presenta su metodología de capacitación propia en la ocupación seleccionada por la Fundación. Los contenidos y materiales a ser aplicados en las carreras son propuestas por las instituciones de capacitación, hay casos en los que la misma institución presenta la nomina de los beneficiarios registrados que pueden llevar adelante estos cursos. Las acciones de formación deben lograr un alto nivel de articulación entre la demanda laboral local y oferta formativa, respondiendo a las necesidades y dinámica del contexto.

Una Fundación de Apoyo a Universidades de Tarija y Potosí, ha implementando un programa de capacitación de habilidades a partir del año 2006, en base a principios de una “oportunidad para la vida y el trabajo”, restringido a cuatro ciudades y a jóvenes con educación secundaria completa.¹⁸

El objetivo con el que trabaja FAUTAPO es desarrollar una estrategia para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo a autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres pertenecientes a familias de escasos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre los ofertantes de formación técnica y los empleadores.

¹⁸ El Programa de Formación Técnica para Jóvenes Bachilleres está en implementación desde 2006 por la Fundación AUTAPO (Fundación para Apoyar Universidades en Potosí y Tarija).

Su modelo basa su accionar en desarrollar una formación integral que abarca 800 horas en su primera fase de formación laboral y tres meses de práctica laboral. Con un periodo de seguimiento a la inserción de un mes posterior a la práctica laboral.

La capacitación se realiza mediante una institución de capacitación, que es contratada bajo un procedimiento de competencia abierta, en la que deben presentar la ocupación seleccionada, la metodología de capacitación, las alianzas estratégicas con empresas productivas o de servicios de acuerdo a la ocupación elegida, además debe presentar la metodología de capacitación, que incluye los contenidos, los materiales, los docentes y la carga horaria referencial para la ejecución de la acción de formación.

Una estrategia implementada por esta Fundación es el de generar convenios con los gobiernos municipales, donde tiene su ámbito de trabajo, en la ciudad de El Alto la última acción de formación fue ejecutada el año 2010. La estimación de inserción es del 70% del total de jóvenes que iniciaron la capacitación técnica laboral, CPMGA (2009).

2.2.4 Experiencias de Mi Primer Empleo Digno

El Gobierno Nacional como parte del Plan Nacional de Desarrollo, a través del Ministerio de Trabajo, llevo adelante el proyecto Mi Primer Empleo Digno, dirigido a jóvenes entre los 18 a 25 años, que permita contribuir a la disminución de la tasa de desempleo abierto de jóvenes de bajos recursos económicos, en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Tarija, Santa Cruz y Potosí.

La capacitación se realiza mediante la contratación de una institución de capacitación, quienes proponen una metodología, docentes, infraestructura y el monto económico de su propuesta, si cumple con las condiciones de elegibilidad es contratado para la ejecución de la capacitación. Asimismo esta institución debe presentar una alianza estratégica con una empresa o unidad productiva, para asegurar la pasantía e inserción del joven seleccionado,

Las capacitaciones realizadas generaron los siguientes resultados a nivel de la Ciudad de El Alto, iniciaron 539 y se insertaron 375, quienes no optaron por la inserción fueron 59 jóvenes, en el transcurso de la capacitación dejaron el curso 105 jóvenes (Memoria, Mi Primer Empleo Digno, 2009 – 2010).

El Proyecto Mi Primer Empleo Digno, dependiente de la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a partir de la gestión 2008 viene ejecutando cursos de capacitación técnica dirigida a jóvenes comprendidos entre las edades 14 a 25 años, en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Tarija, Santa Cruz, Cobija y Potosí.

La contratación de la institución de capacitación (ICAP) para la ejecución de los cursos, se lleva adelante mediante licitaciones públicas, estas al ser contratadas realizan conjuntamente la Dirección General de Empleo el registro y verificación de las condiciones de elegibilidad de los postulantes.

La metodología para llevar adelante los cursos es propia de cada institución de capacitación que sea beneficiada con la contratación, cada una de ellas elabora la currícula en función a su experiencia y conocimiento del área a la cual postula. Todo lo relacionado a la metodología de capacitación, los materiales, los contenidos, los formadores y la propuesta económica, es presentada por las ICAP, es decir un curso de la misma ocupación adjudicada a dos diferentes instituciones desarrollan disparejos contenidos.

La relación entre la institución de capacitación y Mi Primer Empleo Digno, tiene una duración de siete meses, la capacitación se realiza durante seis meses, tres meses en aula y tres meses en la unidad productiva (previamente se firma una alianza estratégica), esta fase es denominada de pasantía donde el estudiante aplica los conocimientos teóricos adquiridos, la última fase denominado de inserción laboral tiene un tiempo de duración de un mes, de manera obligatoria, en función al desempeño del beneficiario, satisfacción del empleador, este puede ser insertado en la unidad productiva por el tiempo que se requiera de sus servicios, este proceso ya no es de conocimiento de la Dirección General de Empleo dependiente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Al concluir el periodo de inserción de un mes se le otorga la certificación de aprobación de la capacitación elegida, con lo cual concluye el proceso de capacitación.

Cabe recalcar que al igual que FAUTAPO, el proyecto del Ministerio de Trabajo, realiza la entrega de estipendios, en montos diferenciados de acuerdo a la fuente de financiamiento, es decir si son proyectos financiados con recursos del TGN los estipendios son de Bs. 10, cuando son financiamientos como los de AECID o Banco Mundial los montos de los estipendios varía entre los Bs. 15 y 25, para jóvenes varones y mujeres con o sin hijos respectivamente.

Si bien las instituciones privadas tienen las posibilidades de poder generar oferta de capacitación en la medida del crecimiento de las necesidades del sector productivo, estas son elecciones unilaterales que no satisfacen los requerimientos de este sector porque no tienen la participación en todo el proceso de capacitación técnica, que comprende desde la identificación del perfil de ingreso, pasando por el desarrollo de los contenidos, hasta identificar los niveles de egreso, sin dejar de lado la parte importante de poder unir la teoría con la práctica.

2.2.5 Programa de Iniciativas Democráticas – USAID

Este programa es apoyado con recursos provenientes de los Estados Unidos, tiene como finalidad promover la estabilidad y participación pacífica de los jóvenes de la Ciudad de El Alto, a través de la educación, creación de empleo e incremento de ingresos, “desde su creación en 2004, ha financiado más de 240 proyectos destinados a jóvenes que solo en un 32% se orientan a la producción” (Walker, Maldonado, Monterrey y Yowana. 2009. p. 91).

En varios proyectos se han ensayado varias modalidades de apoyo a la juventud, desde los ciclos de capacitación – inserción laboral a través de centros de formación que vinculan su oferta de cursos con posibilidades de inserción laboral en empresas privadas, hasta la atención de chicos de la calle, (Farah et al. 2009).

El diagnostico de partida de este programa es que los jóvenes constituyen el grupo poblacional más vulnerable del mercado de trabajo y que dada la tendencia recesiva del mercado laboral tradicional, es necesario fomentar su inserción en las micro empresas previa formación de capacidades.

2.2.6 Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

De acuerdo a un análisis situacional realizado en la Ciudad de El Alto, con la participación de actores sociales, presentados en un resumen por el Centro de Formación de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA)¹⁹, señala diferentes problemas identificados que tiene relación indirecta con el problema identificado para realizar la presente investigación, los problemas identificados en resumen son los siguientes:

1. Problemas encontrados en las políticas públicas nacionales y locales que fomenten la formación técnica y la inserción al mercado laboral, mediante empleo dependiente o creación de autoempleo (CPMGA. 2009).

- a) Burocracia y discontinuidad de políticas y programas
- b) Pérdida de credibilidad de los programas
- c) Ausencia de coordinación y corresponsabilidad de actores públicos y privados.

Problemas identificados para que los jóvenes capacitados y formados encuentren una fuente laboral y/o se mantengan en esas mismas fuentes laborales. (CPMGA. 2009)

- a) Desconocimiento de los derechos laborales para los niños, adolescentes y jóvenes trabajadores.
- b) Evasión y negligencia de las formalidades legales requeridas por las empresas pese a conocimiento de ellas.
- c) Falta de participación de los actores principales en la elaboración de estas normas.

¹⁹ Plan de Acción para la Formación de Jóvenes en la Ciudad de El Alto, producto de una revisión documental sobre la juventud, además de información de la experiencia en la Ciudad, relacionada a la situación de la mujer en especial.

Problemas que encuentran las empresas para contratar recursos humanos y/o perfiles adecuados que aporten efectivamente al proceso productivo (CPMGA. 2009).

- a) Personal con poca destreza de trabajo.
- b) Falta de iniciativa para la resolución de problemas en la producción.
- c) Falta de cultura laboral.
- d) Falta de compromiso laboral de empleadores y empleados.
- e) Poca o ninguna experiencia laboral.
- f) Falta de empleados a medida de las necesidades de las empresas.
- g) Incoherencia entre formación y demanda empresarial.
- h) Poca coordinación entre lo demandado y ofertado.
- i) Falta de actualización entre instituciones capacitadoras y empresas al ritmo de la tecnología.

Problemas encontrados en la formación de las/los jóvenes que se capacitaron en centros o institutos de capacitación técnica (CPMGA, 2009).

- a) Poca especialización.
- b) Contenidos de programas no adecuados, incoherentes entre el contenido y el equipamiento.
- c) Metodología no adecuada.
- d) Equipamiento no adecuado.
- e) Las instituciones de capacitación y las empresas no profundizan el área de cultura laboral.
- f) Poca relación entre empresa y trabajador.
- g) Poca destreza en el proceso productivo.
- h) Poco conocimiento del proceso productivo de esa empresa.

Problemas de los/las jóvenes para conseguir trabajo o mantenerse en una fuente laboral (CPMGA. 2009).

- a) Poca producción que afecta a los salarios.
- b) Los empresarios piensan que el hombre puede producir más, no emplean a mujeres por temor al embarazo, falta de fuerza física, etc.
- c) Referente a la edad suponen que el joven no puede rendir bien.

- d) Las instituciones privadas no cuentan con seguro médico para no hacerse responsables.
- e) El engaño y la contratación deshonesto del empleador, no respetan los horarios de trabajo y la falta de remuneración a las horas extras.
- f) Falta de confianza en sí mismo, discriminación, falta de experiencia y falta de valoración del empleador al empleado.
- g) Falta de espacio laboral, cierre de empresas, buscar alternativas de explotación.

2.2.7 Experiencia Estatal.- La capacitación técnica laboral dirigida a las personas jóvenes, ha estado relacionada a la Educación Alternativa, especialmente durante los años 90, encabezado por el Vice Ministerio de Educación Alternativa, dependiente del Ministerio de Educación, especialmente con actividades de capacitación estatal con un proyecto de desarrollo e implementación de la currícula en la escuela nocturna, dirigido a niños, jóvenes y adultos trabajadores desempleados y de la calle.

El objetivo de esta propuesta era de dotar al sistema educativo boliviano, de una currícula apropiado a los requerimientos de los niños y adolescentes trabajadores y de la calle en la escuela nocturna, “por otro lado la ex Secretaria de Asuntos de Genero y Generacionales, ejecuto por delegación a instituciones privadas de desarrollo social, el Programa de escolarización de la niña en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz, la que tuvo una cobertura de 8.654 niñas trabajadoras” (CPMGA. 2009. p. 32).

2.2.8 Programa de Capacitación Laboral (PROCAL).- En el periodo 1997 – 2004, se ejecuto el proyecto de formación técnica de jóvenes, que surgió de la transferencia del Ministerio de Desarrollo Humano a la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, proyecto que contaba con el componente de Capacitación de Jóvenes, cuyo objetivo era “desarrollar un proceso integral de atención a jóvenes de bajos recursos económicos, comprendidos entre 15 y 29 años de edad” (CPMGA. 2009. p. 32), este componente tenía el propósito de mejorar las capacidades técnicas y además de integrarles al mercado laboral de los mismos, se alcanzo un 75% de inserción laboral y un 15% de retorno al sistema educativo (CPMGA. 2009), la cobertura total alcanzo a 3.500 jóvenes capacitados.

La formación consistía un proceso de seis meses, de los cuales los tres primeros meses eran teóricos en aula y los restantes tres meses correspondían a prácticas laborales, con un adicional periodo de acompañamiento a la inserción laboral. Asimismo este componente incursiono en la generación de proyectos dirigidos a sectores juveniles específicos, entre los que se encontraban la capacitación laboral a mujeres jefas de hogar; los resultados de esta experiencia llevaron a la generación de nuevos emprendimientos en entidades locales, ONGs y otros.

2.2.9 ENTRA 21.- Este proyecto denominado Proyecto de Capacitación y Empleo en Tecnologías de Información y Comunicaciones en Bolivia (ENTRA 21 Bolivia), ha llevado adelante un programa de capacitación dirigido a 500 jóvenes en situación de desventaja, comprendidos entre los 16 y 29 años, mediante la adquisición de habilidades en tecnologías de información y comunicación, llenando las brechas de su educación, mejorando sus posibilidades de inserción laboral y finalmente, aportando a la mejora de sus perspectivas económicas.

La capacitación del proyecto estaba dirigido a la parte técnica como administradores de redes LAN y armadores de computadoras, obteniendo al finalizar la misma, una doble certificación, una otorgada por la Universidad NUR y la otra de CISCO y su programa IT Essentials I, CPMGA (2009). El joven beneficiario debía aportar \$us. 30, para participar en el programa de capacitación.

2.2.10 Mujeres Lideres y Emprendedoras

Esta iniciativa es de la ONG Ser Familia, que viene desarrollando con una modalidad integral de capacitación técnica y apoyo mediante crédito que fomente la creación y desarrollo de emprendimientos de mujeres provenientes de hogares de bajos recursos económicos, a través de una capacitación integral, crédito y seguimiento. El modelo parte de la definición construida con apoyo de la institución o de la propia joven, quien presenta su proyecto de vida que considera los ámbitos laborales, emprendimientos o educativos, a partir del cual se inicia la intervención y apoyo técnico para el emprendimiento.

2.3 Marco Histórico

Cuando se fundó la República de Bolivia, en fecha 6 de agosto de 1825, no se presentaron cambios en las relaciones de dominación y explotación existentes, surgiendo una casta criolla, que siguió aceptando la permanencia del poder colonial. En el transcurso de la historia podemos apreciar intenciones de apoyar a la capacitación técnica laboral, con fines de mejorar la producción de bienes y servicios, a continuación apreciaremos algunos intentos y en diferentes épocas y gobiernos de las intenciones de mejorar la educación técnica laboral.

El Maestro de Simón Bolívar, Simón Rodríguez Carreño fue nombrado como primer Director General de Educación, con el desafío de estructurar un proyecto de Educación Popular de la naciente República, la misma que tenía que ser uniforme y general, MEC. (2011), respecto al Maestro de Simón Bolívar, señala que: “el pensamiento pedagógico proponía un modelo educativo denominado Escuela de Artes y Oficios” (p.16), que tenía el propósito de vincular la educación con el trabajo, aprender haciendo.

Todo el proceso de capacitación de la Escuela, venía reforzado de intenciones de poder generar capacitación que permita a los estudiantes mejorar el nivel de vida, “educar es crear hábitos y que la teoría y la práctica no son dos formas independientes de actuar del hombre, sino que el saber y el hacer, la voluntad y la acción son indivisibles” (Suarez. 1996. p. 62).

Para las diferentes iniciativas de formar estudiantes en áreas técnicas, no se encontraba maestros que pudieran hacerse cargo de las materias que se estaban creando, en este periodo las profesiones más pretendidas y apetecidas eran el sacerdocio, la abogacía y la carrera militar.

Durante el periodo de gobierno del presidente Ismael Montes, se instituyó la Ley de las “Escuelas Ambulantes”, para las comunidades indígenas, se implantaba una recompensa para aquellas personas que establezcan por cuenta propia escuela de primeras letras, en centros poblados de indígenas, la condición para obtener la recompensa toda persona de cualquier sexo, tenía que saber leer y realizar las cuatro operaciones de la aritmética.

El tema educativo era delicado en cuanto se requería alcanzar a la mayor parte de zonas urbanas y rurales, el saber leer y escribir era sinónimo de reclamar derechos, es así que se tenía poco interés de crear más centros educativos, por parte de los gobernantes que temían poner en riesgo los privilegios que trae el poder. Más aun si se trata de áreas rurales donde las exigencias eran mayores.

En la sección profesional se perfeccionaban los conocimientos de agricultura, ganadería, carpintería, mecánica, hilandería, tejidos, alfarería y otros, según la riqueza predominante del medio de procedencia de los estudiantes, era una educación activa, productiva e integral ya que contaba con talleres, campos de cultivo de semillas, jardines, riego, internados y atención sanitaria.

La creación de la Escuela de Warisata y Caiza D, ponen de manifiesto que la creación mediante la alianza entre autoridades indígenas y educadores criollos, permite construir un instrumento que facilite generar capacitación en el estudiante que le involucre con el medio y además adquirir conocimientos que coadyuven en mejorar las condiciones de vida de los participantes.

Si se aprecia desde el punto de vista de la educación popular, se tiene la certeza de verificar una opción consciente, por parte de los protagonistas como partícipes de “un modelo educativo liberador y productivo” (MEC, 2011. p. 17), para el sector carente de oportunidades educativas, Carlos Salazar estudioso del tema señala “Warisata fue aula, taller, chacra y Ulaqa, asumiendo las tres esferas de contenidos, la información, la formación y la capacitación”.

La escuela liberadora de Warisata es conspirada por el Estado feudal promoviendo su destrucción, se depone a sus fundadores y educadores, pasa a dependencia del Consejo Nacional de Educación en 1940, “paralelamente Caiza D en Potosí, apporto con el enriquecimiento del concepto y procedimiento del sistema nuclear, seccional y la capacitación de educadores de extracción campesina, que se plasmaría en la célebre normal indígena” (MEC. 2011. p. 18).

El año 1942, 4 de agosto, se funda oficialmente la “Escuela Industrial de la Nación Pedro Domingo Murillo”, un instituto de carácter técnico industrial, con empeño y cuidado científico adaptable a las necesidades del país, con una oferta inicial en las especialidades de Mecánica, Mueblística, Electricidad, Química y Fundición, todas a nivel de grado experto, nivel de grado técnico con tres años de formación.

El avance de la educación técnica laboral está íntimamente relacionado a la educación alternativa y popular, esto por las condiciones de la población beneficiaria de este tipo de opciones que presentan. Es así que en el periodo de la Revolución del 52, se presentan cambios, que por las características de esta revolución, se crea el Código de la Educación Boliviana (1955), que viene a ser un aporte al establecimiento de la educación alternativa y popular, pese al carácter elitista y discriminatorio de los sectores de poder de este periodo, en la misma se establece cuatro áreas educativas: Regular, Especial, Adultos y Extra Escolar.

Mediante el Código se ofrece oportunidades de capacitación para obreros, campesinos, mineros y otros sectores postergados, bajo el enfoque de educación técnica integral, en este periodo se efectuaron campañas de alfabetización y se puso en vigencia una estructura educativa que consideraba el bachillerato por madurez.

En el periodo, se inicia una mayor atención a la capacitación técnica laboral, que al ser una fuente de mejorar condiciones de los trabajadores, en febrero de 1972 se consolida el programa denominado CENPRITEC con apoyo de USAID, como antecedente y principios para el desarrollo de un programa educativo de capacitación técnica, denominado “Capacitación de Mano de Obra” (FOMO), dependiente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de su Departamento de Educación No Formal.

Los servicios que FOMO ofrecía a la sociedad trabajadora, era principalmente en niveles básicos y artesanales de periodos cortos de duración, ya que permitía que trabajadores puedan participar de ellas sin dejar de lado las actividades que realizaban en sus fuentes de trabajo. Este servicio tuvo una duración de 14 años aproximadamente, es decir comprende el periodo 1973 a 1986, alcanzo a capacitar a 37.625 personas, con un promedio por año de 2.687

personas. Estos cursos en su totalidad no estaban dirigidos a satisfacer la demanda de mano de obra, estaban guiados por la oferta de capacitación presentes en el periodo de vida del servicio.

Mediante Decreto Supremo 14914 de septiembre de 1977, se establece el aporte patronal del 1% sobre el total de remuneraciones de los trabajadores de los sectores públicos y privados, que permitían el funcionamiento de FOMO tras cerrarse el apoyo de la cooperación internacional. La recaudación que lograba alcanzar con la aplicación del Decreto Supremo era elevada, esto le permitió extender su participación en todo el país, siendo su administración duramente criticada ya que los resultados que se lograba eran desproporcionales con lo recaudado de manera centralizada.

Por la falta de atención a los diferentes departamentos del país, por la orientación centralista con la que eran administrados los recursos financieros, a petición de la entidad cívica de Santa Cruz, se descentraliza mediante un Decreto Prefectural a partir de junio de 1985, que le permite decidir en lo económico, técnico y operativo, la recaudación se distribuye con un 80% para Santa Cruz y el 20% para la oficina central de la Ciudad de La Paz. Esta decisión ha permitido ser llevada adelante con participación de los empresarios de Santa Cruz con su activa participación.

La extinción de FOMO, está vinculada a su financiamiento, específicamente al proceso de ajuste al que ingresa nuestro país mediante la Ley 843 de Reforma Tributaria, que en su artículo 94 aboga todo tipo de renta destinada ya sea en la forma de impuesto o de algún tipo de contribución, ya que el aporte obligatorio para FOMO estaba dentro del concepto de renta destinada y en consecuencia las empresas privadas y públicas dejaron de contribuir con sus aportes.

En respuesta al cierre de FOMO y a la carencia de una institución que cubra las necesidades de capacitación laboral en todo el país, el sector privado y público, requerían de la capacitación de recursos humanos, que debía impulsar el desarrollo económico del país. Ante esta inquietud la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia – CEPB, adoptan la

posición de mantener y contribuir decididamente a la continuidad de la formación y capacitación de los recursos humanos.

Se estableció crear una institución con la denominación de Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral – INFOCAL, como institución pública con carácter tripartito, con participación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral como presidente, dos representantes del Ministerio de Trabajo, dos representantes nombrados por la CEPB y dos representantes del sector laboral local, con autonomía de gestión y administración, bajo la tuición del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Mediante Decreto Supremo 22105 de 29 de diciembre de 1988 se creó el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral - (INFOCAL), financiado con el aporte empresarial privado del uno por ciento sobre las remuneraciones mensuales de sus trabajadores, siendo un modelo y financiamiento para su funcionamiento diferente al de FOMO.

INFOCAL desarrollo actividades bajo el modelo administrativo tripartito hasta el año 1995, etapa en la cual por presiones de las regionales cambia su estructura constitutiva tripartita, en acuerdo con la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, se resuelve constituirse en Fundación Mixta de Derecho Privado, sin fines de lucro, conforme a las prescripciones del Código Civil.

La Fundación deberá administrar el patrimonio que estará conformado por los actuales activos públicos en usufructo por INFOCAL y el aporte obligatorio del 1% sobre las remuneraciones mensuales de los trabajadores.

El rol de Fundación INFOCAL es proporcionar servicios de formación y capacitación laboral para:

- Satisfacer requerimientos de desarrollo de empresas y sectores económicos
- Satisfacer necesidades de la sociedad.

Tomando en cuenta las experiencias de la gran mayoría de los países latinoamericanos que ha desarrollado durante décadas su sistema de capacitación laboral en un proceso de modificaciones y mejoramiento constante se considera como un primer principio la calidad, se constituye en uno de los pilares más importantes, que tenía la necesidad de hacer de la institución una entidad competitiva y capaz de responder a las demandas del mercado.

El segundo principio, denominado empleabilidad, definido como la capacidad de cada persona, que desde sus condiciones personales pueda aportar con algo productivo y rentable, para que con lo que sepa insertarse y desarrollarse laboralmente.

El tercer principio consiste en la equidad social y de género, que establece las mismas condiciones de ingreso, formación y capacitación tanto para hombres como para mujeres, en resumen igualdad de oportunidades.

EL cuarto principio relacionado al desarrollo sostenible, representa aspectos que deben contemplarse en la conservación del medio ambiente, seguridad e higiene.

Relacionado a la educación técnica, en 1975 se crean los Centros Integrales (CI), con la finalidad de superar dificultades provenientes del uso de metodologías escolarizadas en la educación de adultos, debiendo buscar la promoción humana integrando la capacidad creadora y el desarrollo socioeconómico y cultural de la comunidad, brindando capacitación técnica ocupacional, humanístico científica y de promoción sociocultural en un enfoque de integración de las modalidades IBA, EBA y CEMA (MEC, 2011: 20), posteriormente, en 1976, se norma las modalidades de la Educación de Adultos y la Educación No Formal estableciéndose el Instituto Boliviano de Aprendizaje (IBA), que ofertaba una propuesta curricular de capacitación técnica de mano de obra calificada para adultos en la modalidad de enseñanza acelerada y nocturna.

Por el año 1978 en las comunidades de Qurpa y Carmen Pampa, del departamento de La Paz, se crean los primeros Centros de Educación Técnica Humanística Agropecuaria (CETHAs), para el desarrollo de importantes experiencias de educación alternativa en las áreas de las

comunidades campesinas, pueblos indígenas y originarios, experiencia que aplico la práctica de la Escuela Ayllu de Warisata y la Educación Popular.

Por el año 1994, tras una serie de reuniones, entre la dirigencia sindical del magisterio y Central Obrera Boliviana (COB), prepararon propuestas con miras al Congreso Nacional de la Educación, propuestas para que se incorporen en la reforma educativa, que fueron: “la Educación Productiva, la Educación Científica, la Educación Popular, la Educación Intercultural Bilingüe y la Educación Permanente” (MEC. 2011. p. 23).

La Ley de Reforma Educativa planteo dos áreas: la Educación Formal y Educación Alternativa, esta ultima contaba con las siguientes modalidades: Educación de Adultos, Educación Permanente y Educación Especial. Entendiéndose a la Educación Alternativa como complementaria y supletoria a la Educación Formal, con una focalización a las personas que por diferentes causas no pudieron concluir su capacitación en el área formal, consecuentemente la Educación Alternativa quedaba de lado ya que se priorizo a la Educación Formal.

Mediante Decreto Supremo N° 15367 de 23 de marzo de 1978 se crea el Servicio Nacional de Educación Técnica (SENET), con el fin de atender la capacitación técnica en el país, con auspicios y financiamiento del Ministerio de Educación y Cultura, a la vez contaba con el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo y el Gobierno Canadiense (CIDA). “Por el año 1981 se aprueba la estructura académica administrativa de este servicio, con el funcionamiento de ocho Institutos Industriales y cinco Agropecuarios, con una administración descentralizada del Ministerio de Educación” (Castro. 2004. p. 2). Vigente hasta el año 1994.

Mediante Ley de la República N° 1565 del 7 de julio de 1994 se crea el Sistema Nacional de Educación Técnica Tecnológica (SINETEC), que tenia la función de normar la capacitación de personas a nivel profesional, docentes técnicos y la capacitación laboral, en base a los centros e institutos públicos y privados en las áreas agropecuaria, comercial y otras.

En esta normativa se aprecia que la Educación Superior No Universitaria está distribuida en instituciones privadas y públicas de educación técnica, entendiéndose por instituciones privadas aquellas autorizadas por Decretos Supremos, Resoluciones Ministeriales, Resoluciones Secretariales o Resoluciones Administrativas y otros.

2.4 Marco Legal

En el periodo 2006 – 2011, tras una serie de reuniones y conformación de comisiones se constituye la Nueva Ley de la Educación Boliviana Avelino Siñani – Elizardo Pérez, en su relación con la Educación para Jóvenes y Adultos (EPJA), identifica que los jóvenes mayores de 15 años que necesiten de una educación oportuna, puede tener la opción de una alternativa amplia, diversa y compleja vinculada a programas de alfabetización, educación primaria, educación secundaria y capacitación técnica laboral (MEC. 2011).

“La Educación de Personas Jóvenes y Adultas, identifica a grupos poblacionales, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, tenga algún impedimento para continuar estudios o simplemente busquen nuevos e innovadores programas que se adecuen mejor a sus propias expectativas, intereses y necesidades” (MEC. 2011. p. 25).

Este grupo de personas se caracteriza porque:

- ✓ Tienen vivencias, experiencias e historias de vida.
- ✓ Buscan aplicación práctica e inmediata de aquello que aprenden, para la resolución de problemas cotidianos.
- ✓ Forman parte de la población económicamente activa y cumplen una función productiva con un deseo explícito de mejorarla.
- ✓ Pretenden, a través de la educación, una capacitación que le brinde opciones laborales para mejorar su condición social.
- ✓ Requieren reconocimiento, cualificación y certificación de experiencias propias.
- ✓ Precisan fortalecer su identidad y su espacio comunitario.
- ✓ Necesitan afianzar su organización social.

La Ley menciona (Artículo 18), el reconocimiento de saberes, conocimientos y experiencias, adquiridos en su práctica cotidiana y comunitaria, serán reconocidos y homologados a niveles y modalidades que respondan al Subsistema de Educación Alternativa y Especial.

Asimismo (Artículo 19), remarca que el Subsistema de Educación Alternativa y Especial adoptara el carácter Técnico Humanístico según las necesidades y expectativas de las personas, familias y comunidades acordes a los avances de la ciencia y tecnología.

Además la Ley señala, que contribuirá a potenciar capacidades productivas, la incorporación al sector productivo y el desarrollo de emprendimientos comunitarios. Los niveles de la capacitación y capacitación técnica tendrán su respectiva certificación como Técnico Básico, Técnico Auxiliar y Técnico Medio, que les permita dar continuidad en la Educación Superior y su incorporación al sector productivo.

Artículo 20, Los Centros de Capacitación Técnica son instituciones educativas que desarrollan programas de corta duración dependen del Subsistema de Educación Alternativa y Especial, son instituciones de carácter fiscal, de convenio y privado que funcionan de acuerdo al reglamento establecido por el Ministerio de Educación.

Artículo 24, (Educación permanente No Escolarizada), está destinada a toda la población y ofrece procesos formativos no escolarizados que responden a necesidades e intereses de las organizaciones, comunidades, familias y personas, en su capacitación socio – comunitaria, productiva y política.

Con la Ley N° 1565 de Reforma Educativa, la educación superior no universitaria tuvo su designación específica como instituto técnico, agrupada en tres ámbitos: Público, Privado y Mixto. Los institutos fiscales dependen administrativamente del Estado; los privados requieren de Resolución Ministerial que autorice su funcionamiento; los Mixtos o de Convenio con el Estado son financiados con sueldos a los docentes con recursos públicos.

Los institutos Superiores Técnicos tienen tratativas similares al sistema escolarizado y las carreras cuentan con docentes normalistas que ejercen la profesión sin ser de la especialidad, esta situación en las siguientes gestiones tiende a cambiar, se requerirá de docentes de la especialidad y contratado bajo una convocatoria pública, Calle (2011).

Las instituciones privadas se caracterizan por ser empresas unipersonales, sociedades de responsabilidad limitada u otro tipo de asociación empresarial reconocida por las leyes de comercio, su funcionamiento esta normado por las disposiciones legales emanadas por el Ministerio de Educación y supervisadas por los Servicios Departamentales de Educación, no reciben ningún tipo de apoyo financiero de parte del estado y generalmente se sostienen con el pago de cuotas de parte de los estudiantes. Representan el 91% de los institutos existentes en el país en cuanto al número de establecimientos. Las restantes instituciones de capacitación corresponde: i) publicas el 6%, publicas de artes plásticas, música, deportes y salud, ii) dependientes del estado representan el 0,9%, iii) las instituciones mixtas comprenden el 2,1% cuyo funcionamiento se caracteriza por estar sujetas a convenio entre el estado y otra institución, generalmente organizaciones eclesiales Castro (2004).

De acuerdo a información proporcionada por el Ministerio de Educación, la mayoría de las instituciones de capacitación se encuentra en el eje central, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 6
Relación de Instituciones de Capacitación a nivel nacional
Por tipo de propiedad

Institución de Capacitación	Chuqui saca	La Paz	Cbba.	Sta. Cruz	Oruro	Tarija	Potosí	Beni	Pando	Total
Públicos	6	23	12	13	6	2	15	5	1	83
Privados	29	177	142	141	45	36	28	13	4	615
Mixtos	1	5	5	4	3	0	2	2	0	22
Total	36	205	159	158	54	38	45	20	5	720
Participación %	5,0	28,5	22,1	21,9	7,5	5,3	6,3	2,8	0,7	100

Fuente: Ministerio de Educación – VESFP/DGESTTLA 2011.

De la información del cuadro anterior se aprecia la presencia de Instituciones de Capacitación en un mayor porcentaje en los departamentos de La Paz con el 28,5%, Cochabamba 22,1% y Santa Cruz con el 21,9% todos considerados del eje troncal.

Otro aspecto importante que se considera en el cuadro, es la presencia de instituciones privadas, que alcanzan a un 85,42%, esto debido precisamente al descuido de los gobiernos en el apoyo a la capacitación técnica laboral. Es así que el sector privado como hito importante en la capacitación técnico laboral ha creado el Instituto de Formación y Capacitación Laboral INFOCAL, inicialmente destinado a la capacitación de técnicos operativos, actualmente trabaja en la capacitación de técnicos superiores en el área industrial y de servicios que estaba financiado inicialmente con aportes obligatorios de la empresa privada y actualmente con aportes voluntarios (Castro. 2004).

La Ley 070, en su artículo 23, numeral 1, señala que las personas jóvenes y adultas requieren acceder a una educación alternativa, vinculada a programas de alfabetización, educación primaria, educación secundaria y capacitación técnica laboral.

La Educación Permanente desarrolla sus acciones según las necesidades y expectativas de la población y serán certificados los procesos formativos, previo cumplimiento de requisitos establecidos por el Ministerio de Educación (Ley 070).

2.5 Marco Geográfico

La Educación Técnica Laboral siempre ha estado presente en las normativas nacionales vinculadas a la educación, sin embargo nuestros sectores productivos no han sido beneficiados de manera eficiente por estas normativas redactadas por diferentes autoridades vinculadas a la Educación Técnica, las experiencias presentadas en la Ciudad de El Alto, son las siguientes:

La Ciudad de El Alto es una de las ciudades más jóvenes de Bolivia, siendo a la vez una de las más pobres por las condiciones socio-económicas en las que se desenvuelve diariamente, de acuerdo a las mediciones de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), el 60% de adolescentes y jóvenes viven en situación de pobreza moderada. (UDAPE. 2009).

El escenario en el que vive la Ciudad de El Alto está estrechamente vinculado a los bajos ingresos y las pocas posibilidades de empleo y autoempleo que tienen especialmente los/las jóvenes, se estima que alcanzan a 278.965 personas, comprendidos entre las edades 10 y 24 años (UNFPA. 2009).

El Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral CEDLA (2009), respecto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, muestra que el 55% lo hace en actividades de comercio, el 23% lo hace en la industria manufacturera, 18% en servicios y el 4% en otras ramas. En su mayoría las actividades mencionadas se vienen desarrollando en ámbitos familiares y/o semi empresariales.

La población de la Ciudad de El Alto, por intermedio de diferentes acciones y movimientos sociales, enfrenta en la actualidad el reto de superar la exclusión de miles de jóvenes que año tras año, tiene mayores dificultades para ingresar al mercado de empleo, ya que tienen que encontrar puestos vacantes en un mercado laboral que no genera las oportunidades necesarias para las nuevas generaciones. Todo reflejándose en que los/las jóvenes presentan índices de desocupación más altos que los demás grupos etarios, ya sea a nivel local como nacional.

Una parte de los/las jóvenes, es el de los que se encuentran en situación de pobreza y de bajos niveles educativos formales, quienes abandonan la educación formal antes de haber adquirido competencias básicas que les permita acceder a empleos de cierto nivel de calificación.

En consecuencia, solo consiguen integrarse en nichos ocupacionales marginales y precarios del mercado laboral, que corresponden precisamente a aquellos en los que el aprendizaje en el trabajo y el valor de la experiencia es menor, de ahí que resulta evidente el desafío de formar a estos jóvenes para el trabajo, con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad y sus posibilidades de inserción en sociedades que tienden que excluir a amplios sectores.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Características de la Investigación

Los alcances de la investigación están dados en el marco del Sistema Educativo Plurinacional, dentro el criterio relacionado a incorporar una educación productiva y comunitaria, además de considerar el acceso y permanencia a una educación adecuada en lo cultural y relevante en lo social, mediante procesos educativos pertinentes a las necesidades, expectativas e intereses de las personas, familias, comunidades y organizaciones.

Entre las limitaciones que se deben considerar en la investigación es el apoyo de la empresa privada, reflejada en la participación de las instituciones de capacitación que son de carácter privado, ya que este sector de alguna manera siempre busca el lucro personal, por lo tanto podría ser la limitante para el desarrollo adecuado, si se ven vulnerados en sus pretensiones lucrativas.

3.2 Sujetos de la Investigación

Al ser el estudio principal de la investigación la currícula, que está íntimamente relacionado al proceso de capacitación de las instituciones que se dedican a esta actividad, los sujetos de la investigación son precisamente las instituciones de capacitación privadas, que continuamente vienen llevando adelante procesos de capacitación dirigidos a jóvenes y adultos en la Ciudad de El Alto.

El análisis de estas se realiza considerando su participación en las áreas o especializaciones que brindan al público en general, se observa la infraestructura, los docentes que participan, los materiales que entregan a los estudiantes ocasionales, en el punto de mayor importancia esta la currícula que desarrolla en los procesos de capacitación técnica.

Por otro lado, no se deja de lado la importancia de las unidades productivas micro empresariales de la ocupación confeccionista de prendas de vestir, que es otro sujeto de

investigación, cuando empezamos a analizar de manera específica las competencias en las que están divididos los procesos de producción.

3.3 Enfoque

Es una investigación bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, en el análisis de información se considera variables de tipo cuantitativa cuando se realiza el análisis y selección de la población y muestras, se aplica métodos aleatorios probabilísticos y no probabilísticos. Es de tipo cualitativa, porque tiene resultados no numéricos Herrera (2013), analizamos variables como las competencias, unidades de enseñanza y aprendizaje, módulos de capacitación, además que se realizó un Estudio de Caso, relacionados a las competencias laborales, actividades de enseñanza y aprendizaje identificadas y curricula por competencias laborales, sin dejar de lado las variables cuantitativas que están vinculadas al análisis de la información que permite la verificación e interpretación de la información obtenida mediante la aplicación de cuestionarios, tanto a las instituciones de capacitación y a las unidades productivas.

3.4 Diseño

La investigación en general es de diseño no experimental, la consecución de los objetivos, nos permite plantear un plan que se aplica de manera secuencial, siendo precisamente el modelo de curricula que permite ser aplicado a diferentes ocupaciones.

3.5 Tipo de Investigación

La definición del tipo de investigación se realiza tomando en cuenta, “el objetivo general que define el tipo de investigación” (Hurtado, 2004, p. 68), por lo tanto se considera de tipo proyectiva, ya que tras la identificación de las competencias por ocupación laboral, este debe permitir convertirse en el modelo para la generación de curricula de cualquier área de capacitación técnica laboral.

Asimismo, permitirá uniformar las denominaciones de las ocupaciones en las áreas de la capacitación técnica, mediante la aplicación del Clasificador de Ocupaciones de Bolivia COB-09.

Es de tipo proyectiva porque puede ser considerada como un punto de encuentro entre los ofertantes de capacitación técnica y los demandantes de mano de obra calificada en diferentes ocupaciones de varias áreas de las unidades de producción de la Ciudad de El Alto.

3.6 Nivel de Investigación

La investigación pretende brindar explicaciones sobre el modelo de formulación de una currícula por competencias laborales, que considere las necesidades técnicas de los organizadores de la producción, además de reflexionar sobre las denominaciones de ocupaciones diversas por parte de las instituciones de capacitación. Por lo tanto la investigación adquiere un Nivel Comprensivo, ya que permitirá formular explicaciones del campo de la capacitación técnica laboral.

3.7 Universo o Población

Por las características de la información requerida, en la investigación se toma en cuenta, todo lo relacionado a las instituciones de capacitación por un lado y a las unidades productivas por otro, como sujetos de investigación involucrados en la generación de información para la presente propuesta, los dos sectores que intervienen en la identificación del problema y el objetivo de la investigación, en el ámbito territorial de la Ciudad de El Alto son:

- i) Las instituciones de capacitación privadas.
- ii) Las unidades productivas de confecciones de prendas de vestir.

Respecto a las instituciones de capacitación privadas, con información del Ministerio de Educación, Vice Ministerio de Educación Superior Técnica y Tecnológica, la población de estas alcanza a un total de 177 en el Departamento de La Paz, por las características geográficas y metro politización, estas trabajan en ambas ciudades, las instituciones que desarrollan actividades solo en la Ciudad de El Alto, de acuerdo a información de FUNDEMPRESA y Dirección General de Empleo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el numero de instituciones de capacitación que trabajan en la Ciudad de El Alto alcanzan a un total de 80, esta demás aclarar que estas desarrollan actividades de capacitación técnica en diferentes áreas y especialidades.

La población de productores del sector micro empresarial en la Ciudad de El Alto, de acuerdo al censo a establecimientos económicos, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas alcanza a 3.559 unidades productivas, considerando rubros y todas las actividades productivas en general.

Por otro lado se cuenta con información de dirigentes de la Asociación de Artesanos y Productores de la Ciudad de El Alto, que aglutina a los productores, confeccionistas, costureros, de prendas de vestir, en su nomina los socios alcanzan a 62 personas. Por otro lado la Asociación de Micro empresarios en confecciones de la Ciudad de El Alto, aglutina a 49 socios, quienes son productores de prendas de vestir, entre ambos llegan a una población total de 111 personas que vienen a ser los organizadores de la producción, representantes de las unidades productivas.

3.8 Muestra

Para la obtención de muestras se mantuvo la clasificación de sujetos de investigación, tanto para las instituciones de capacitación como para las unidades productivas, las muestras fueron tomadas de dos maneras:

a) Muestra probabilística

La muestra de tipo probabilística se aplico para la selección de la muestra para considerar las instituciones de capacitación a ser encuestadas, es decir al total de instituciones de capacitación identificadas en la Ciudad de El Alto, se aplico la formula que considera proporciones, considerando la relación de estas entre sí, tomados en términos de probabilidades.

La fórmula aplicada es la siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot pq}{e^2}$$

Donde:

n_0 : Es la muestra obtenida

p : Proporción manifestada en términos de probabilidades, valores entre 0 y 1.

q : Complemento de p , su valor se obtiene $1 - p$

e : Error muestral o error de muestreo

z : Numero de unidades de desviación estándar desde la media en la curva normal, donde α es el nivel significación, además $1 - \alpha$ es el nivel de confianza.

Aplicando los valores:

P y q asumen un valor de 0.5 cada uno

e : 5%, error máximo permisible

Nivel de confianza de 95% ($1 - \alpha$)

Reemplazando los valores en la formula, obtenemos:

$$n_0 = \frac{z^2 \frac{1-\alpha/2}{e^2} pq}{1} = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2} = \frac{0,6806}{0,0025} = 272,25$$

Para la obtención de una muestra cuando se conoce el número total de elementos de la población aplicamos el factor de corrección, que en definitiva nos proporciona el número de la muestra real, esta aplicación es la siguiente:

$$n_{\text{final}} = \frac{n_0 N}{n_0 + (N - 1)} = \frac{272 \cdot 21.780,00}{272 + 21.780} = \frac{5.926.160}{22.052} = 268,74$$

Consecuentemente la muestra obtenida para las instituciones de capacitación de la Ciudad de El Alto alcanza a 62 instituciones, a las que se aplico el cuestionario de entrevistas diseñado.

Para las unidades productivas, el proceso de obtención de la muestra a ser considerada, se aplico al igual que para las instituciones de capacitación la formula de la muestra para proporciones, con el mismo nivel de confianza y manteniendo el mismo nivel de error permisible para la obtención de muestras, obteniéndose los siguientes datos:

p y q asumen un valor de 0.5 cada uno

e: 5%, error máximo permisible

Nivel de confianza de 95% ($1 - \alpha$)

Reemplazando los valores en la formula, obtenemos:

$$n_0 = \frac{z^2_{1-\alpha/2} pq}{e^2} = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2} = \frac{0,6806}{0,0025} = 272,25$$

Para la obtención de una muestra cuando se conoce el número total de elementos de la población aplicamos el factor de corrección, que en definitiva nos proporciona el número de la muestra real, esta aplicación es la siguiente:

$$n_{\text{final}} = \frac{n_0 N}{n_0 + (N - 1)} = \frac{30.219,75}{272 + 110} = \frac{30.220}{382,2500} = 79,06$$

Por lo tanto el número de unidades de la muestra a ser considerada para la aplicación del cuestionario alcanza a 79 unidades productivas, es decir organizadores de la producción.

b) Muestra no probabilística

Este tipo de muestras llamado también de conveniencia o de juicio, se basan en el conocimiento y la opinión personal “para identificar los elementos de la población que van a incluirse en la muestra, una muestra seleccionada a juicio se basa en el conocimiento de la población por parte de una persona que generalmente es un experto en la materia”, (Moya, 2006. p. 30), que fue aplicado para la selección de los expertos del rubro para la identificación

de competencias, que participaron en actividades previas a la formulación de la curricula para el rubro seleccionado.

Esta muestra es la que permite elaborar la Curricula por Competencias Laborales, mediante la aplicación del Método del Estudio de Caso de la investigación cualitativa, esta selección se realizó con participación de los representantes de las organizaciones mencionadas, quienes delegaron a expertos o personas con mayor conocimiento del proceso productivo del rubro, la cantidad de personas se estima entre ocho a doce, para una mejor y mayor aprovechamiento de los conocimientos.

El análisis de las competencias se realizó en sesiones entre los expertos y el investigador, “aun siendo uno de los métodos más dinámicos en la discusión de grupo por tratarse de una situación humana en la que pueden reflejarse actitudes que pueden estar viviendo los propios miembros”, (Pérez, 1998. p. 82).

3.9 Método de Investigación

Considerando que la metodología representa la manera de organizar el proceso de investigación, de controlar los resultados y de representar posibles soluciones, se lo ve como un enlace entre el sujeto y objeto de investigación, donde el papel importante es el rol que juega el investigador, donde no se considera influencias socioculturales, como el etnocentrismo, subjetividad, autoritarismo, dogmatismo, impresionismo, estereotipos y el especialismo.

El método se entiende como un orden un camino que se sigue para alcanzar un objetivo o conocimiento, consecuentemente se seguirá con rigor el método que se elija, ya que se pretende llegar a un resultado confiable, valido y preciso.

Por lo tanto la metodología seleccionada es la más adecuada para la obtención de información, esta se relaciona con el método deductivo e inductivo, este proceso específico requiere de ambos, ya que permite el análisis de los sujetos de investigación.

Se aplicó el método cualitativo con mayor énfasis en la identificación de competencias laborales, módulos y actividades de la ocupación seleccionada, ya que este método “consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, incorporando lo que las personas dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal como son expresadas por ellos mismos” (Pérez, 1998. p. 46).

Específicamente en esta indagación se utilizó el Estudio de Caso, mediante este se “intenta clarificar los aspectos que conciernen a la investigación cualitativa en general y al estudio de caso en particular, como una contribución de gran potencia para la mejora de la realidad social” (Pérez, 1998. p. 79).

Se aplicó un proceso que se inicia con un reconocimiento básico del fenómeno estudiado, se busca la familiarización con la naturaleza y el objeto de estudio, así como la identificación de las cuestiones fundamentales de los problemas implicados en el mismo. Se recolectó información primaria mediante diferentes medios, para posteriormente realizar análisis provisionales de las competencias laborales de la ocupación estudiada.

A la vez en la investigación este método permite, “hacer preguntas normalizadas a grandes y representativas muestras de individuos,.....el investigador del estudio de casos observa las características de una unidad individual, un niño, una pandilla, una escuela o una comunidad” (Pérez, 1998. p. 81).

3.10 Técnicas e instrumentos de Investigación

Las técnicas que se utilizaron en la búsqueda de la información fueron: la observación directa, la entrevista, aplicación de cuestionarios, recopilación documental y la reunión grupal, que contribuyeron al logro de los objetivos investigativos, mismos que permitieron el análisis y verificación del fenómeno estudiado de manera ordenada, permitiendo corresponder la información obtenida por las técnicas aplicadas.

3.10.1 La Observación

La observación estaba direccionada, es decir un tipo de observación estructurada controlada para responder al propósito de la investigación, permitió identificar las competencias de los

procesos de producción de las unidades productivas, se identificó las competencias desde un punto de vista unilateral, que favoreció a discernir e inferir y buscar pruebas de los fenómenos observados.

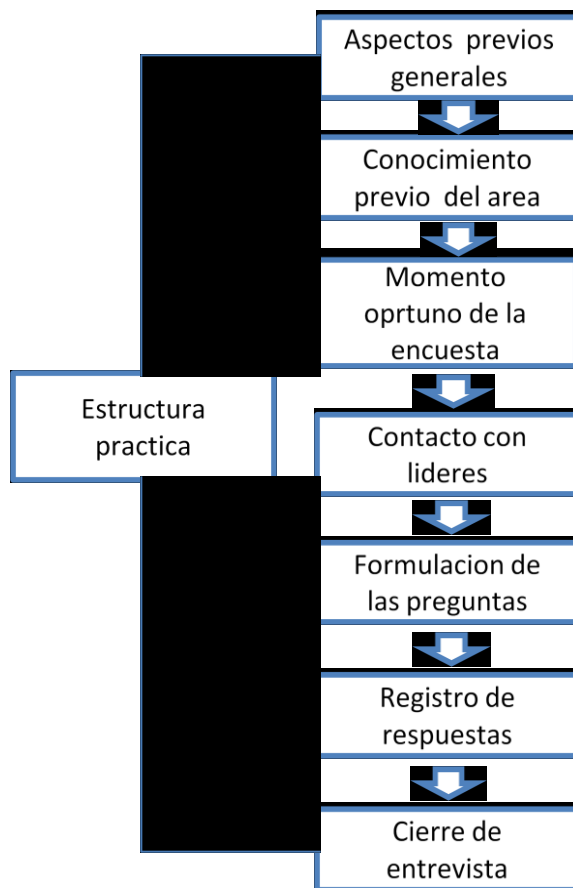
La observación fue guiada de manera general por las preguntas: ¿Qué debe observarse?, ¿Como deberá resumirse esas observaciones?, ¿Que procedimientos se utilizaran para lograr exactitud en la observación? y ¿Qué relación deberá existir entre el observador y lo observado?

3.10.2 La Entrevista

Asimismo para la obtención de información de los entrevistados seleccionados se aplicó específicamente la técnica de la Entrevista Estructurada, mediante la aplicación de cuestionarios que permitían a los entrevistados poder proporcionar respuestas abiertas y cerradas, que fue algo complementario ya que permitió la relación directa entre el investigador y las personas que son partes del objeto de estudio, en este caso está conformado por las personas que pertenecen a las instituciones de capacitación, que pueden ser los propietarios, gerentes, docentes o personal administrativo, por otro lado se aplico a los responsables de dirigir las unidades productivas.

La aplicación de la Entrevista Estructurada permitió enfrentar de manera formal la recolección de información sobre el objeto de investigación, esta información tabulada nos permite conocer las características de la construcción de la curricula en las instituciones de capacitación técnica privadas y las correspondientes exigencias de los organizadores de la producción, asimismo la aplicación de instrumentos de la estadística descriptiva nos permite analizar, describir e interpretar el comportamiento de las variables identificadas.

Para realizar la entrevista se preparo una estructura que consta de las siguientes partes:



Esta técnica permite la interrelación con los entrevistados que tienen varios niveles de instrucción, considerándose esta técnica como una buena alternativa de obtener información del sector de los organizadores de la producción involucrados en la investigación, de manera complementaria a la aplicación del estudio de caso, que permitirá identificar las competencias laborales y las actividades de enseñanza y aprendizaje.

3.10.3 Cuestionarios

La aplicación del cuestionario de investigación es una técnica de recolección de información, que se aplica de una manera independiente, es decir el llenado fue aplicado sin la intervención del investigador, los cuales sirvieron para dar respuesta a las interrogantes iniciales de la investigación.

Los cuestionarios dirigidos a las instituciones de capacitación contuvieron 10 preguntas, fue una combinación de preguntas cerradas, abiertas y de elección múltiple, además de incluir notas e instrucciones para su llenado, de tal manera que no requirió la intervención del investigador en esta labor.

El llenado de los cuestionarios fue una por institución de capacitación, se recogió información general, relacionadas a los cursos de capacitación que ofrecen, nivel de titulación que brindan, la información relativa a la elaboración de la currícula y cuál sería su predisposición de poder asociarse a una unidad productiva para la capacitación técnica de jóvenes.

3.10.4 Reuniones de grupo

La técnica de estudio de caso requiere de la aplicación de encuentros de las personas expertas seleccionadas, “el estudio de caso como una metodología de análisis grupal, cuyo aspecto cualitativo nos permite extraer conclusiones de fenómenos reales o simulados en una línea formativa – experimental de investigación”, (Pérez, 1998. p. 83).

Estas reuniones se realizaron para la identificación de las competencias laborales de la ocupación estudiada, lo que permitió identificar las unidades de competencia, las actividades de enseñanza y aprendizaje, que vienen a ser una parte fundamental de los módulos de capacitación, que facilitan la elaboración de la currícula por competencias laborales.

3.10.5 Diario de Investigación

Al aplicar el Estudio de Caso, por la misma metodología se aplicó el Diario de Investigación, documento de respaldo de las reuniones con los organizadores de la producción de la Ciudad de El Alto, además de contar con información de las visitas a las unidades productivas.

El Diario de Investigación, permite registrar información de los análisis e identificaciones de las competencias laborales, en reuniones con los organizadores de la producción, es un documento que contiene en detalle el transcurso de las discusiones sobre las competencias de la ocupación.

3.10.6 Procesamiento de datos

Para el análisis de la información estadística, se realizó las siguientes actividades:

- ❖ Tabulación de datos u observaciones.
- ❖ Construcción de indicadores.
- ❖ Verificación de los indicadores.
- ❖ Síntesis conceptual como complemento del análisis, para expresar resultados.

3.10.7 Procedimiento de la Investigación

La investigación siguió una secuencia de pasos, que nos permitió alcanzar los objetivos propuestos, consecuentemente alcanzar a demostrar la hipótesis planteada, estos pasos fueron los siguientes:

1. La investigación se inició con la revisión bibliográfica relacionado a los conceptos de competencia laboral, currícula, Clasificador Ocupacional de Bolivia, información documental de capacitación técnica laboral dirigida a jóvenes y adultos.
2. Se revisa fuentes de información secundaria, consistentes en documentación de experiencias de capacitación a jóvenes, por parte de instituciones privadas y públicas, desde el punto de vista de la capacitación técnica laboral.
3. Se visita a las instituciones de capacitación técnica privadas, para la observación de las características de la capacitación que brindan, donde se puede observar la asistencia masiva de personas jóvenes en busca de capacitación técnica, por periodos cortos de duración.
4. Se visita instituciones públicas y privadas relacionadas a la supervisión y certificación de la capacitación técnica (Ministerio de Educación, Vice Ministerio de Educación Alternativa y Especial, Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias y Dirección General de Empleo).

5. Se visita a los gremios que agrupan a los organizadores de la producción de micro empresarios productores, para presentar la propuesta de participar en la capacitación técnica laboral, aplicando la metodología de capacitación por competencias laborales. Por otro lado conocer la estrategia de reclutamiento de personal y la predisposición o interés de poder participar en el proceso de elaboración de una currícula por competencias laborales, para la capacitación de mano de obra de acuerdo a sus requerimientos técnicos.
6. Elaboración de cuestionarios de investigación para el levantamiento de información, tanto de las instituciones de capacitación, como de los organizadores de la producción, las preguntas incluidas son de tipo cerradas y abiertas.
7. Por otro lado se realiza reuniones con los organizadores de la producción del sector productores confeccionistas de prendas de vestir, para presentar las características del Clasificador Ocupacional de Bolivia COB-09, conocer las características de sus procesos de producción y además de identificar las competencias laborales de la ocupación analizada.
8. Se realiza el levantamiento de información en las muestras obtenidas (mediante el método aleatorio simple), en las instituciones de capacitación y de los organizadores de la producción.
9. Toda la información obtenida sirve para realizar el análisis, descripción e interpretación correspondiente, mediante la obtención de los estadígrafos representativos que permiten inferir parámetros de la población.
10. Mediante el método de Estudio de Caso, se procede a la identificación de competencias, módulos, unidades de competencia y actividades de enseñanza y aprendizaje de la ocupación, con la participación de los expertos del área “confeccionistas de prendas de vestir”. El procedimiento fue el siguiente:
 - 10.1 El primer paso consiste en verificar la nomina de interesados en capacitarse en la ocupación elegida, paralelamente debe existir presencia de responsables de unidades

productivas (propietarios), que requieren personas para incorporar como trabajadores en su empresa.

- 10.2 Se concreta una reunión entre los especialistas de la ocupación, bajo la guía de una persona conocedora de la elaboración de curricula de capacitación, estos encuentros permiten identificar las competencias y unidades de enseñanza y aprendizaje de la ocupación. En la primera reunión se planifica las acciones a ejecutar y los encuentros periódicos que deben llevarse adelante.
- 10.3 Se verifica los procesos productivos de las microempresas de confecciones de prendas de vestir a un promedio de ocho, que facilite la identificación y estandarización de los procesos en otras unidades similares.
- 10.4 La información de los procesos productivos, facilita identificar las competencias laborales de la ocupación, que son base principal de la curricula.
- 10.5 Posteriormente se hace una relación de cuáles serán las actividades de enseñanza y aprendizaje a ser aplicadas y propuestas en la curricula.

Toda la información obtenida se consolida, analiza y aplica en la elaboración de la curricula por competencias laborales para la ocupación “75304 confeccionista de prendas de vestir”, como resultado de la investigación.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Información de las instituciones de capacitación

Posterior a la recopilación de la información requerida, a través de los instrumentos contruidos para el efecto buscado, se realizo el análisis de la información estadística, partiendo inicialmente de las instituciones de capacitación técnica.

Consecuentemente la muestra obtenida para las instituciones de capacitación de la Ciudad de El Alto alcanza a 62 instituciones, a las que se aplico el cuestionario de entrevistas diseñado, el cual presenta información que permite relacionar los resultados con los objetivos de investigación formulados.

La interpretación de las respuestas se presentan en cuadros interpretando la totalidad de preguntas formuladas, esta interpretación considera información de carácter absoluta e información de carácter porcentual, esto para facilitar su interpretación y presentación, estos resultados se presentan a continuación:

Cuadro N° 7

Elección de la ocupación o especialidad

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Requerimiento de los estudiantes	23	37,5
Sugerencia de los propietarios	23	37,5
Sugerencia de los profesores	6	9,375
Otro	0	0
Por los posibles empleadores	0	0
Por el Ministerio de Educación	8	12,5
Por influencia de la competencia	2	3,125
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Del cuadro anterior se obtiene resultados que muestran que el 37,5%, de las instituciones encuestadas, eligen una ocupación o carrera a requerimiento de los estudiantes, el mismo

porcentaje permite apreciar que esta elección lo realiza mediante sugerencia de los propietarios de las instituciones de capacitación.

A la vez, se puede apreciar que no existe ninguna institución de capacitación que elija un curso o especialidad a sugerencia de los posibles empleadores, es decir el sector que podría utilizar esta mano de obra calificada no participa en las decisiones de capacitación técnica en un área específica.

Un 9,37% de las instituciones de capacitación elige una carrera u ocupación por influencia de los profesores especialistas de las materias u ocupaciones que se ofrece para el público en general en las instituciones de capacitación.

También se puede apreciar que existe una influencia en la elección de la ocupación o especialidad por parte del Ministerio de Educación en un 12,5%, como existe la elección de la especialidad por influencia de la competencia en un 3,12%, por otro lado no existe influencia por otro tipo de actores.

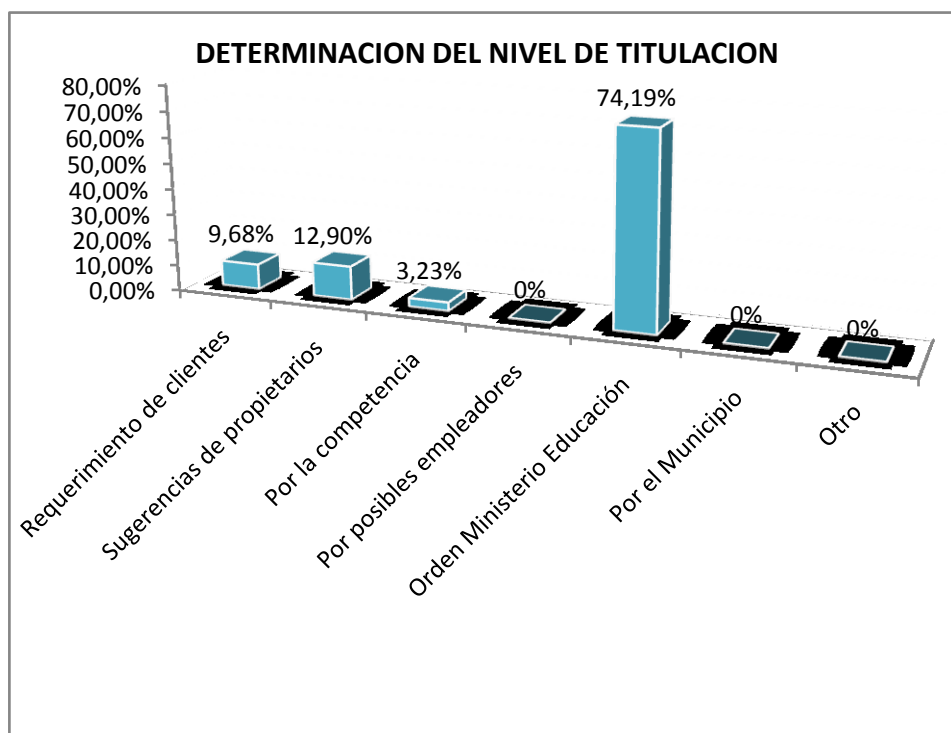
Cuadro N° 8

Determinación del nivel de titulación

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Requerimiento de los clientes	6	9,68
Sugerencias de los propietarios	8	12,90
Por la competencia	2	3,23
Por los posibles empleadores	0	0
Por orden del Ministerio de Educación	46	74,19
Por el Municipio	0	0
Otro	0	0
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Gráficamente tenemos:



La información de la respuesta obtenida a la pregunta de quién determina el nivel de titulación, se aprecia respuestas que tienen la siguiente distribución: el 74,19% menciona que estos niveles de titulación son determinados por el Ministerio de Educación, seguidamente se presenta el 12,9% a sugerencia de los propietarios, se tiene un 9,68% a requerimiento de los clientes y un 3,2% determina el nivel de titulación por factores de la competencia.

Cuadro N° 9

Construcción de las currículas de capacitación

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Los propietarios	10	16,13
Los profesores de la especialidad	36	58,06
Copian de la competencia	0	0
Ministerio de Educación	16	25,81
Los estudiantes	0	0
Improvisan	0	0
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Respecto a la pregunta de quienes construyen la currícula en la institución de capacitación, las respuestas tuvieron el siguiente comportamiento; el 58,06% asegura que las currículas son contruidos por los profesores de la especialidad, mientras que un 25,81% señala que las currículas son elaborados por el Ministerio de Educación, a la vez se tiene un 16,13%, que asegura que la construcción de la currícula lo realiza los propietarios de las instituciones de capacitación. De acuerdo a las preguntas realizadas sobre la construcción de la currícula, no se tiene ninguna respuesta a las preguntas, copian de la competencia, construyen los estudiantes y si existe improvisación.

Cuadro N° 10
Participación en la Construcción de las
Curriculas de capacitación

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Los propietarios	16	25,81
Los profesores de las especialidades	32	51,61
Personal del Ministerio de Educación	8	12,90
Los estudiantes	6	9,68
Otros	0	0
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Respecto a la pregunta de participación en la construcción de las currículas de capacitación, se han obtenido las siguientes respuestas, con un 51,61% se presenta la respuesta de existe colaboración de los profesores de la especialidad, se tiene un 25,81% de participación de los propietarios, presentando una participación del 12,9% por parte del personal del Ministerio de Educación y un 9,68% participación de los estudiantes, no existe participación de otros colaboradores.

Cuadro N° 11

Metodología utilizada en la construcción de la curricula

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
DACUM	14	22,58
AMOD	18	29,03
SCID	4	6,452
Otro	4	6,452
N/R	22	35,48
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

La información respecto a la metodología que es utilizado por las instituciones de capacitación, entre las respuestas de mayor con mayor porcentaje esta No Responde con un 35,48%, aplican la metodología AMOD un 29,03%, AMOD un 22,58%, a la vez se puede apreciar que aplican la metodología de SCID un 6,45%, a la vez se cuenta con un 6,45% la respuesta otro, que no especifican cual metodología es aplicada con exactitud.

Cuadro N° 12

Estarían de acuerdo en aplicar una curricula ya elaborado

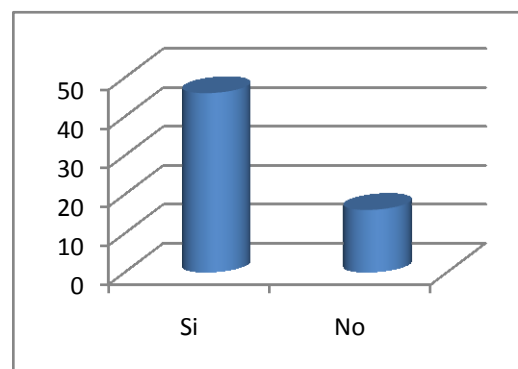
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	46	74,19
No	16	25,81
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

La información respecto a si las instituciones de capacitación estarían de acuerdo en aplicar una curricula ya elaborada para cualquier especialización, las respuestas fueron un 74,19% de manera afirmativa (Si) y el 25,81% de manera negativa (No).

Esta pregunta está compuesta por dos partes, la segunda parte es la que relaciona a la referencia de parte de las

instituciones de capacitación, respecto a la aplicación de la curricula construido por:



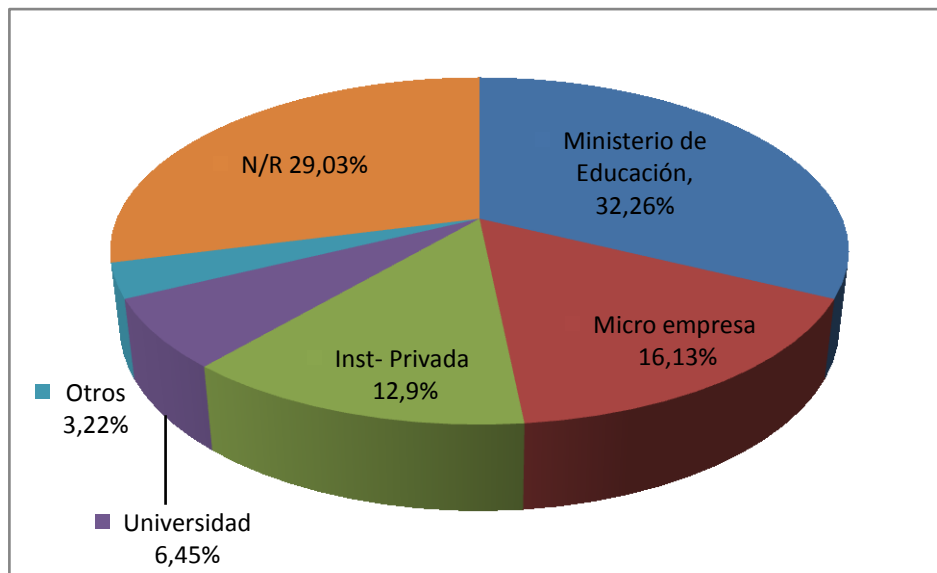
Cuadro N° 13

Aplicarían una curricula construida por:

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Ministerio de Educación	20	32,26
Micro empresarios privados	10	16,13
Institución privada	8	12,90
Alguna universidad	4	6,452
Otros	2	3,226
N/R	18	29,03
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

En gráficos los resultados son los siguientes:



Respecto a la pregunta sobre la aplicación de una curricula ya elaborada, con preferencia las instituciones de capacitación señalan construido por el Ministerio de Educación con el 32,26%, mientras que estas instituciones estarían de acuerdo en aplicar una curricula propuesta por los micro empresarios alcanza al 16,13%, aceptan aplicar una curricula elaborada por una entidad privada el 12,9%, aceptarían una curricula elaborada por alguna universidad el 6,45%, por último el 29,03% no respondió a la pregunta planteada.

Respecto al conocimiento sobre competencias laborales, se presentaron resultados, los cuales se presentan en el cuadro 14.

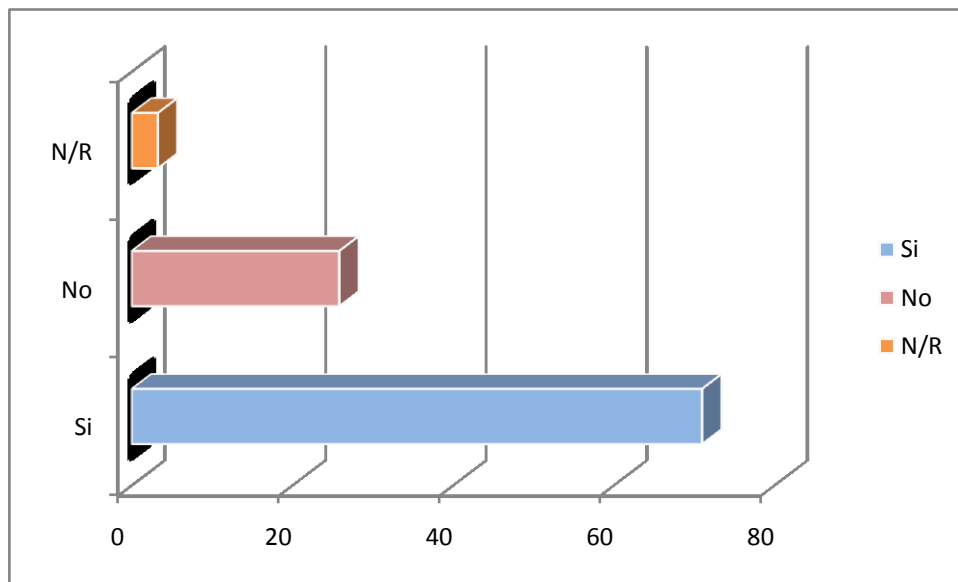
Cuadro N° 14

Conoce el enfoque por competencias laborales

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	44	70,97
No	16	25,81
N/R	2	3,22
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

En gráfico de barras, se tiene lo siguiente:



Del total de respuestas recogidas del conocimiento del enfoque por competencias laborales, las respuestas afirmativas alcanzan al 70,97%, siendo las respuestas negativas en un 25,81%, mientras el 3,23% no realizaron ninguna respuesta a la consulta.

Cuadro N° 15

Firmaría convenios con micro empresarios

Para que los estudiantes realicen prácticas laborales

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	56	90,32
No	6	9,68
Totales	62	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

La pregunta que se realizó a las instituciones de capacitación, respecto a que si estaría de acuerdo en firmar algún convenio con el sector de los micro empresarios privados para que los estudiantes realicen sus prácticas laborales, las respuestas tenían dos opciones, las respuestas afirmativas alcanzan al 90,32%, las respuestas que contenían el No, alcanzan al 9,68% del total de las instituciones encuestadas.

4.2 Información de las unidades productivas

El número de unidades productivas que vienen a conformar los elementos de la muestra para ser considerada para la aplicación del cuestionario alcanza a 79 unidades, es decir organizadores de la producción o propietarios de microempresas, de donde se obtuvo la siguiente información.

Cuadro N° 16
Cuando requiere personal a donde o a quien acude

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Prensa escrita	1	1,27
Radio emisora	19	24,05
Amigos/compañeros	43	54,43
Bolsa de trabajo	16	20,25
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

La información obtenida de las unidades productivas, respecto a la contratación de personal, se puede apreciar que un 54,43% recurre a compañeros de la asociación o federación a la que se encuentran asociados, un 24,05% acude a las radio emisoras para el reclutamiento de personal, y un 20,25% de los organizadores de la producción encuestados acuden a las bolsas de trabajo de la Ciudad, para incorporar personal en sus unidades productivas.

En una proporción muy baja, solo el 1,27% de los organizadores de la producción encuestados acuden a la prensa escrita para la contratación o el reclutamiento de personal para sus unidades productivas del total encuestado.

Cuadro N° 17

Cuando contrata personal formado en instituciones de capacitación Cuál es su nivel de conocimiento y experiencia

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Saben solo teoría	16	20,25
No conocen nuestras maquinas	21	26,58
No conocen como se trabaja en un taller	42	53,16
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Las respuestas a la pregunta sobre los conocimientos y experiencia de los operarios o trabajadores nuevos que se incorporan a una unidad productiva, señalan que: un 53,16% de estos no conocen como se trabaja en un taller, asimismo se aprecia que un 26,58% de los entrevistados aseguran que las personas nuevas no conocen las maquinas de una unidad productiva y por último un 20,25% de los propietarios de las unidades productivas señalan que los nuevos y nuevas solo saben teoría.

Cuadro N° 18

Le gustaría sugerir que deben aprender los jóvenes

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	45	56,96
No	34	43,04
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

La respuesta a la pregunta “le gustaría sugerir que deben aprender los jóvenes” en las instituciones de capacitación privadas, la respuesta positiva alcanza a 56,96% y el No logra un 43,04%, en las observaciones se presento la interrogante de: ¿Qué recibo a cambio?.

Cuadro N° 19

Le gustaría participar en la capacitación de los jóvenes

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	40	50,63
No	39	49,37
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

A la pregunta le gustaría participar en la capacitación de los jóvenes, las respuestas fueron: el Si tuvo el 50,63% y el No 49,37%, con la observación por parte de los entrevistados de manera general eran las interrogantes de ¿bajo qué condiciones, que recibo a cambio?; ¿Luego de aprender se quedaran?

Cuadro N° 20

**Puede aceptar que un joven realice practicas y
Pueda quedarse a trabajar por un tiempo**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	41	51,90
No	38	48,10
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

La pregunta “puede aceptar que un joven realice practicas en su taller y pueda quedarse a trabajar por un tiempo”, las respuestas fueron de alguna manera equilibrada entre el Sí y el No, la respuesta positiva alcanza a un 51,90% y 48,10% a la respuesta negativa, con la aclaración de que las respuestas del No, tenían observaciones relacionados a que tendría que existir un compromiso de quedarse por un tiempo prudente.

Cuadro N° 21

**Si el conocimiento y experiencia del joven mejora la calidad
de sus productos, puede quedarse a trabajar en su taller**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	50	63,29
No	29	36,71
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

De la pregunta, ¿si el conocimiento y experiencia del joven mejora la calidad de sus productos, puede quedarse a trabajar en su taller?, las respuestas fueron Si con un 63,29% y por el No fue de 36,71%, sin embargo a las respuestas se adicionan comentarios como los siguientes: puede quedarse a trabajar por mucho tiempo y puede ganar mejor y el pago es por producción.

Cuadro N° 22

Estaría de acuerdo en firmar un convenio con una Institución de capacitación, para capacitar a los jóvenes

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	49	62,03
No	30	37,97
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Las respuestas de los organizadores de la producción respecto a si estarían de acuerdo en firmar convenios con las instituciones de capacitación, para capacitar a jóvenes, se tiene un 62,03% de aceptación, es decir con el Sí y se tiene un 37,97% con el No. Esta pregunta está relacionada a la pregunta de qué es lo más importante que debería tener una institución de capacitación, las respuestas se presentan de la siguiente manera:

Cuadro N° 23

Que es lo más importante que debe tener una Institución de capacitación

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Tendrían que tener maquinaria y herramientas	20	25,32
Profesores capacitados	28	35,44
Infraestructura adecuada	20	25,32
Materiales de enseñanza	11	13,92
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

De las respuestas obtenidas respecto a lo más importante que deben tener las instituciones de capacitación, se aprecia que las instituciones de capacitación deben tener profesores capacitados en un 35,44%, seguido con un 25,32% de opinión de los entrevistados que deben tener infraestructura adecuada, maquinaria y herramientas respectivamente, además se indica en un menor porcentaje que alcanza al 13,92%, que las instituciones de capacitación deben tener materiales de enseñanza.

Cuadro N° 24

Le gustaría compartir las formas de organizar su trabajo Con otros talleres de su mismo rubro

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	51	64,56
No	28	35,44
Totales	79	100,00

Fuente: Elaboración propia, datos de la encuesta

Existe un gran interés y predisposición por parte de los organizadores de la producción, en poder compartir las formas de organizar su trabajo con otros talleres del mismo rubro, la respuesta positiva alcanza a un 64,56%, mientras que la respuesta negativa alcanza al 35,44% del total de respuestas.

Las encuestas muestran: i) La elección de una ocupación o especialidad en una mayor proporción es por requerimiento de los estudiantes y sugerencia de los propietarios, ii) Existe una mayor participación de los profesores de área en la construcción de curriculas, iii) La determinación del nivel de titulación por el Ministerio de Educación es la respuesta de mayor aceptación, iv) La mayor cantidad de instituciones de capacitación entrevistadas están de acuerdo en aplicar una curricula ya elaborada y además que sea construida por el Ministerio de Educación, v) Un 90% de las instituciones capacitadas firmarían convenios con micro empresarios para que estudiantes realicen prácticas.

Las entrevistas se realizaron a los especialistas de la ocupación, los propietarios de las unidades productivas señalan que los capacitados en las instituciones de capacitación no conocen como se trabaja en un taller, están de acuerdo en firmar convenios y en participar en la capacitación de personas y organizar sus unidades productivas de manera homogénea.

Las observaciones se realizaron a las unidades productivas, en las micro empresas observadas existen procesos productivos casi similares, están agrupados en una organización sindical que les agrupa y los representa, requieren de mano de obra calificada y tienen predisposición en la capacitación técnica.

CAPITULO V

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

5.1 Elementos principales del Modelo

Los elementos identificados en la elaboración de la curricula para la ocupación confeccionista de prendas de vestir, son los siguientes:

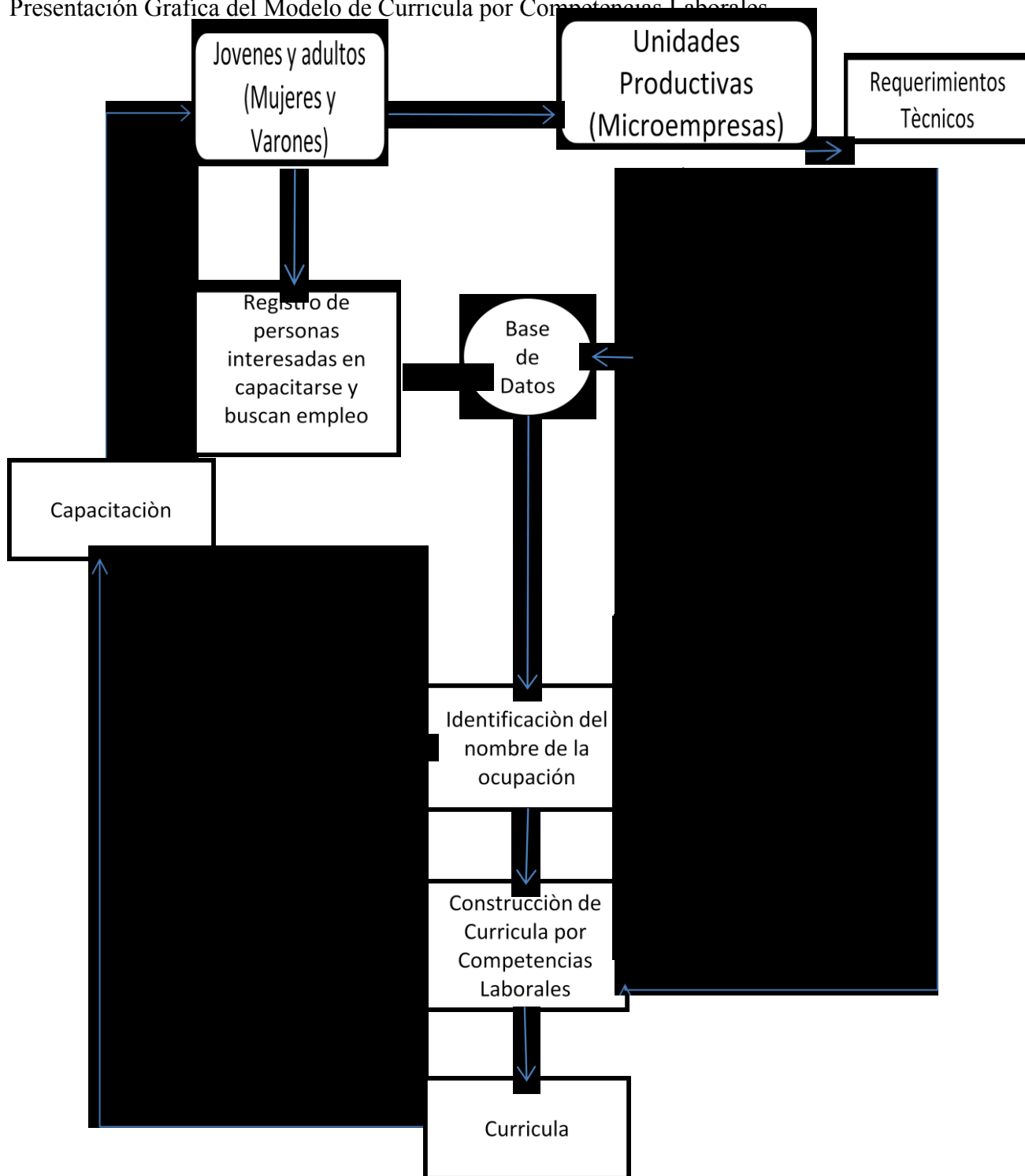
- a) Jóvenes y adultos, varones y mujeres interesados en la ocupación de confeccionista de prendas de vestir, puede ser entre 20 y 25. (Esta información puede ser generada de una bolsa de trabajo).
- b) Responsables (propietarios) de unidades productivas de confecciones de prendas de vestir, que requieren personal capacitado en el rubro, comprometidos en el proceso de identificación de competencias de la ocupación y posteriores acciones.
- c) Especialistas de la ocupación, son personas que tienen suficiente experiencia y perfecto conocimiento de los procesos productivos, son seleccionados del grupo de los responsables (propietarios) de las unidades productivas.
- d) Persona guía responsable de la orientación y desarrollo de las reuniones con los especialistas de la ocupación seleccionada.

5.1.1 Metodología

La identificación de competencias de la ocupación se realizó en trece sesiones, con una duración de dos a cuatro horas por sesión, esta puede variar dependiendo de los especialistas seleccionados y la persona responsable de la construcción de la curricula.

El número de reuniones puede variar, dependiendo de las competencias que se identifiquen, como las actividades de enseñanza y aprendizaje que se tenga que plantear para una capacitación efectiva, acompañado de las horas necesarias para las actividades.

Presentación Gráfica del Modelo de Currícula por Competencias Laborales



5.2 Propuesta de Curricula por Competencias Laborales

En la elaboración de la presente curricula, participan de manera activa los organizadores de la producción, a través de los especialistas de la ocupación, en la identificación de competencias de la ocupación, como también se prevé su participación activa en la ejecución de la curricula, con mayor énfasis en las fases de capacitación en taller y la evaluación del desarrollo de competencias.

El modelo de la curricula para la ocupación confeccionista de prendas de vestir, presenta la siguiente estructura:

1. Objetivo

La presente curricula busca ser la guía para la capacitación técnica de jóvenes que deseen participar, con disponibilidad de tiempo completo, por un periodo de siete meses, distribuidos en dos fases consecutivas, teniendo en cuenta el principio de teoría y práctica, por medio del desarrollo de competencias básicas, genéricas y específicas, en la ocupación clasificada en el COB-09 “75304 - Confeccionistas de prendas de vestir”.

2. Característica de Estudio y Horario

La modalidad de capacitación debe ser presencial, abarcando un conjunto de técnicas y procesos de enseñanza y aprendizaje que se caracterice por la interactividad entre el participante y el capacitador, sin dejar de lado la participación de manera activa entre los demás participantes del proceso de capacitación.

Al considerarse un proceso de capacitación de corta duración, se determina un horario que sea necesariamente de manera diaria y obligatoria, que abarque las 10 horas académicas de 45 minutos cada una, durante seis días a la semana, esto para todo el proceso de capacitación.

La idea principal del horario es habituar al estudiante a una situación real de empleo, ya que esto permite generar un hábito al horario laboral, de esta manera que este proceso se convierte desde el inicio en una situación laboral real, que permite al estudiante ser el principal

responsable de su capacitación técnica laboral desde el principio hasta la conclusión de todo el proceso.

3. Grado Académico de la Capacitación técnica

El nivel académico de un curso de capacitación esta en el nivel de Técnico Medio considerando todas las fases del proceso, además de tomar en cuenta la reglamentación de la carga horaria exigida por el Ministerio de Educación.

Lo importante de este proceso, mediante el desarrollo de competencias laborales, el estudiante podrá optar a la certificación por competencias laborales otorgado por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias.

4. Perfiles

4.1 Perfil del Capacitador o Formador

El perfil del Capacitador o formador, requerido bajo el enfoque de competencias son:

- Contar con competencias lectoras, de comunicación oral y escrita.
- Capacidad para el manejo de materiales y equipos básicos de apoyo a los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Capacidad de trabajar con grupos de jóvenes heterogéneos

4.2 Perfil del postulante

Los proceso cortos de capacitación por competencias laborales está dirigida preferentemente a jóvenes y adultos, que no se encuentren desarrollando actividades de otro tipo, por las exigencias de tiempo completo.

- Puede ser una persona (varón o mujer) con muchas ganas de cumplir con todo el proceso.
- Contar con competencias lectoras, destrezas en el manejo de materiales y equipos básicos.

5 Perfil de egreso

Desarrolla competencias básicas, genéricas y específicas de la ocupación correspondiente, que comprende un desarrollo integral del participante, que debe ser demostrado durante el proceso y al final de la capacitación, ante el capacitador o ante el experto de la unidad productiva donde realice su capacitación de la segunda fase.

6 Fases del proceso de capacitación

Es oportuno aclarar que todo el proceso de capacitación estará dividido en dos fases importantes, en ambos se considera un horario de diez horas académicas de 45 minutos, estas fases son:

Fase 1: Capacitación en aula

Comprende una capacitación inicial, con un periodo de cuatro meses, donde se desarrolla en los participantes las competencias básicas, generales y específicas, el periodo de tiempo alcanza a 920 horas académicas, con jornadas de seis días, cuatro semanas y cuatro meses.

Este periodo es muy importante para el proceso de ambientación del joven estudiante, ya que se le brindará información relacionada a la ocupación elegida, debe brindársele la información completa de las ventajas y desventajas de la capacitación técnica por competencias laborales, además que para algunos jóvenes que nunca tuvieron experiencias laborales, será un periodo de ambientación a una jornada real de trabajo.

Fase 2: Capacitación en taller

Esta fase se desarrolla durante un periodo de tres meses, completamente en el taller (Unidad Productiva), es decir esta fase es la que brindará mayor desarrollo de competencias en los participantes, más que todo en las competencias específicas, todo bajo la supervisión del responsable de la unidad productiva en coordinación con el formador o capacitador de la institución de capacitación.

Asimismo, por ser la última fase, se caracteriza por realizar más evaluaciones, en la que deberá participar, el capacitador y el responsable de la unidad productiva, este último tiene la oportunidad de poder certificar la adquisición de las competencias correspondientes, sin embargo el capacitador o formador tiene la obligación de participar en esta evaluación por ser la que permitirá la conclusión del proceso de capacitación, para verificar las competencias desarrolladas.

La estructura está formada de tal manera que obedece a la metodología de capacitación por competencias laborales, siempre respetando esta metodología, la curricula está compuesta por un conjunto de módulos, estas formadas por unidades de competencia y que estas a la vez están formadas por actividades de enseñanza y aprendizaje, que llegan a ser las que se ejecutan directamente en las acciones de capacitación dirigida a jóvenes y adultos participantes.

7 Estructura de la curricula de la capacitación técnica

La estructura diseñada para el proceso de capacitación por competencias laborales, considerando los tiempos en horas académicas y la división en módulos, unidades de competencia y actividades de enseñanza - aprendizaje, es la siguiente:

Cuadro N° 25

Carga Horaria por Modulo y Unidad de Competencia

Modulo/Unidad de Competencia	Horas académicas
Competencias Básicas	110
• Unidad de Competencia 1 Lenguaje, Comunicación y Matemáticas	70
• Unidad de Competencia 2 Tecnología de la información y comunicación	40
Competencias generales	270
• Unidad de Competencia 1 Proyecto Ocupacional	70
• Unidad de Competencia 2 Formación para la empleabilidad	90
• Unidad de Competencia 3 Formación para el emprendimiento	110
Competencias Específicas	540
• Unidad de Competencia 1 Técnicas de diseño, patronaje y corte	180
• Unidad de Competencia 2 Producción de partes de las prendas de vestir	180
• Unidad de Competencia 3 Obtención de prendas de vestir	180

Fuente: Elaboración propia, con información generada en reuniones con los expertos

8 Contenidos

8.2 Competencias Básicas

Las competencias básicas identificadas mediante el Análisis Ocupacional Participativo, son los siguientes:

Módulos	Competencias Básicas	
Unidades de Competencia	Lenguaje Comunicación Matemáticas	Tecnologías de la información y comunicación
Actividades de Enseñanza y Aprendizaje	Gramática Lenguaje Matemáticas	Microsoft Windows Word, Excel
	Aritmética Geometría Estadística Metrología Básica	Internet Correo electrónico

Detalle de Actividades de enseñanza y aprendizaje de las unidades de competencia del modulo Competencias Básicas para la ocupación de Confeccionista de Prendas de Vestir.

Unidad de Competencia 1	Lenguaje Comunicación y Matemáticas
Competencias Específicas	Emplea el lenguaje y la matemática como herramientas básicas en el área ocupacional
Actividades de Enseñanza y Aprendizaje	Criterios de desempeño
1,1 Gramática, lenguaje, comunicación y oratoria	Utiliza el lenguaje oral y escrito orientado al área ocupacional
1,2 Aritmética, geometría, estadística y metrología básica	La lógica matemática básica es aplicada en su área ocupacional

Unidad de Competencia 2	Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)
Competencias Específicas	Aplica la tecnología de la información y comunicación básicas orientadas al desempeño laboral
Actividades de Enseñanza y Aprendizaje	Criterios de desempeño
2,1 Microsoft windows, Word y Excel	Los programas básicos de Microsoft Windows, Word y Excel son aplicados en su desempeño laboral del área ocupacional
2,2 Internet y correo electrónico	Las aplicaciones básicas de internet son aplicadas en su desempeño laboral del área ocupacional

Relación de contenidos de actividades de enseñanza y aprendizaje, en el marco de las cuatro dimensiones del conocimiento.

Actividades de enseñanza aprendizaje 1.1	Gramática, lenguaje, comunicación y oratoria
---	---

Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
--------------	--------------------	------------------	----------------------

1. Elementos Gramaticales

1,1 Categorías gramaticales Artículo, sustantivo, adjetivo, pronombre, verbo 1,2 Signos de puntuación 1,3 Acentuación y tipos de acentuación	Identifica los accidentes gramaticales en diferentes textos Escribe empleando signos de puntuación y acentuación	Comunica sus ideas ordenadamente	Usa la comunicación y las matemáticas honesta y transparentemente.
---	---	----------------------------------	--

2. Lenguaje y comunicación oral y escrita

2,1 Proceso de comunicación 2,2 Producción de textos 2,3 Redacción de cartas, solicitudes de empleo y curriculum vitae	Practica comunicación entre compañeros, comprendiendo el proceso comunicativo y sus elementos. Diferencia entre un texto literario e informativo y redacta diferentes documentos.		
--	--	--	--

3. Oratoria

3,1 Conoce la oratoria 3,2 Escribe y aplica un discurso 3,3 Tipos de oratoria 3,4 La expresión oral y sus técnicas orales y corporales.	Utiliza diferentes técnicas de oratoria con prácticas constantes en las actividades de formación.		
--	---	--	--

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentación de la capacidad a desarrollar	CPU Data Show	20 min.
2	Indagación de conocimientos previos	Papelografos Marcadores	30 min.
3	Presentación de video Comunicación y RRHH, para despertar el interés de los participantes	CPU con parlante CD de reflexión Data Show.	30 min.
4	Explicación sobre la gramática y su aplicación	Pizarra Marcadores	5 horas académicas
5	Trabajo individual, redacción de acrósticos, empleando categorías gramaticales.	Modelos de acrósticos	5 horas académicas
6	Explicación dialogada, sobre la diferencia y el porqué de la aplicación de signos de puntuación y otros.	Pizarra Marcadores	5 horas académicas

7	Trabajo en grupo, identificación de elementos de la comunicación, emisor , receptor, mensaje, canal, código, etc.	Papelografos y marcadores	4 horas académicas
8	Trabajo en grupo, Cartas de redacción de empleo, redacción de un discurso.	Papelografo Masquin Marcadores	4 horas académicas
9	Trabajo individual, Redacción de su curriculum vitae, aplicando los conceptos de categorías gramaticales, signos de puntuación, acentuación.	Papelografo Masquin Marcadores	4 horas académicas
10	Presentación en power point sobre técnicas de oratoria.	CPU, Diapositivas, Data Show	4 horas académicas
11	Dinámica de grupos, dramatización de situaciones reales de trabajo, por grupos, aplicación de técnicas de oratoria	Escenario improvisado	40 min.
Tiempo total actividad 1.1			33 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1

12	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Utiliza el lenguaje oral y escrito orientado al área ocupacional	De Conocimiento	Identifica las normas básicas de la gramática y el proceso comunicativo con todas sus características
		De Desempeño directo	Expresa y escribe sus ideas ordenadamente
		De Producto	Redacta documentos de acuerdo a normas gramaticales
		De Actitud	Respeto el proceso de comunicación
		De Decisión	Comunica sus ideas honesta y transparentemente

Actividades de enseñanza aprendizaje 1.2	Aritmética, geometría, estadística y metrología básica
--	--

Dimensiones

Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Aritmética Elemental			
1,1 Números naturales 1,2 Números Enteros 1,3 Números Racionales	Aplica las operaciones de suma, resta, multiplicación y división, con números naturales, enteros y racionales, utilizando una calculadora.	Comunica sus ideas ordenadamente	Usa la comunicación y las matemáticas honesta y transparentemente.
2. Geometría Elemental			
2,1 Superficies bidimensionales (perímetros y áreas) 2,2 Superficies	Encuentra el perímetro y área de formas geométricas (cuadrado, rectángulo, triángulo y círculo) y cuerpos	Comparte sus experiencias	

tridimensionales (Volumen)	geométricos (cubo y cilindro) aplicando formulas.		
3. Estadística			
3.1 Datos estadísticos 3.2 Porcentajes 3.3 Regla de tres simple 3.4 Representación de datos 3.5 Medidas de tendencia Central	Organiza e interpreta datos estadísticos con medidas de tendencia central aplicando el porcentaje y la regla de tres simple con ayuda de la calculadora.		
4. Metrología Básica			
4.1 Medidas de longitud 4.2 Medidas de capacidad 4.3 Medidas de peso	Emplea medidas de longitud, (metro), peso (romana, balanza, bascula), capacidad (litro).		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Recapitulación – Lenguaje, gramática, comunicación.	Pizarra Marcadores	20 min.
2	Presentación de la capacidad a desarrollar sobre la lógica matemática básica orientada al área ocupacional.	Papelografos Marcadores	20 min.
3	Indagar conocimientos previos, sobre la utilidad de la matemática para la ocupación.	Pizarra Marcadores	40 min.
4	Despertando el interés de los instrumentos utilizados, recta numérica, figuras y cuerpos geométricos e instrumentos de metrología básica.	Silueta de figuras Cuerpos geométricos Diferentes instrumentos de medida Cinta métrica	40 min.
5	Explicación dialogada, planteo de operaciones básicas (suma, resta, multiplicación, división), presentación de los números naturales, enteros y racionales.	Instrumental geométrico Calculadora Silueta de figuras y cuerpos geométricos	5 horas académicas
6	Explicación dialogada, sobre organización e interpretación de datos, encontrar porcentajes, aplicar regla de tres simple. Medidas de tendencia central, presentación de datos en diferentes graficas.	Cuadros de cuantificación Tablas de frecuencias y grafico de barras elaboradas Calculadora	5 horas académicas
7	Trabajo en grupo, el mundo de las medidas, aplicación de la metrología en medidas de longitud, capacidad y peso con ayuda de la calculadora.	Instrumentos de medida, de longitud, capacidad y peso Calculadora	5 horas académicas
8	Explicación dialogada, resolución de problemas aritméticos, medición de figuras y cuerpos geométricos, construcción de gráficos estadísticos, comparación entre peso, capacidad y	Siluetas geométricas Instrumentos de medición reales Calculadora	8 horas académicas

	volumen.		
9	Trabajo individual, resolución de problemas aritméticos, identifica las figuras geométricas, aplica las medidas de tendencia central, realiza comparaciones en medidas de peso, capacidad y volumen.	Siluetas Figuras geométricas Calculadora	12 horas académicas
Tiempo total actividad 1.2			37 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2

10	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Utiliza la lógica matemática básica orientado al área ocupacional	De Conocimiento	Describe las cuatro operaciones básicas, identifica cuerpos geométricos, encuentra medidas de tendencia central, tiene conocimiento sobre metrología básica
		De Desempeño directo	Resuelve problemas aritméticos, reconoce figuras geométricas, medidas de tendencia central y utiliza instrumentos de medición adecuadas.
		De Producto	Resuelve las cuatro operaciones, problemas de estadística y metrología, construye cuerpos geométricos.
		De Actitud	Respeto el proceso de comunicación
		De Decisión	Comunica sus ideas honesta y transparentemente

Actividades de la Unidad de Competencia 2

Actividades de enseñanza aprendizaje 2.1		Microsoft, Windows, Word y Excel	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Introducción al Microsoft Windows			
1.1 Hardware 1.2 Software 1.3 Como encender y apagar una computadora 1.4 Elementos del escritorio	Utiliza diferentes herramientas básicas de Microsoft Windows al mismo tiempo que las conoce tanto en el software como hardware.	Interés por acceder a la nueva tecnología.	Utiliza la tecnología de la información y comunicación con responsabilidad.
2. Microsoft Word y sus elementos básicos			
2.1 Ingresar a Microsoft Word 2.2 Guardar/abrir un	Maneja el programa Word para la elaboración de diferentes textos, facilitados		

documento 2.3 Dar formato al texto 2.4 Cortar/copiar y pegar textos	para diseñar textos y su redacción.		
3. Programa de Microsoft Excel y sus elementos básicos			
3.1 Fijar área de trabajo 3.2 Operaciones básicas 3.3 Introduce datos automáticos 3.4 Promedio y suma automática 3.5 Los porcentajes	Maneja el programa Excel para la elaboración de hojas de cálculos, operaciones básicas, porcentajes y sumas automáticas.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Recapitulación – de los contenidos de lenguaje, comunicación y matemáticas básicas y su relación con las TICs.	Pizarra Marcadores	20 min
2	Presentación de la capacidad a desarrollar sobre las aplicaciones básicas de la computación en la ocupación.	Papelografos Marcadores	20 min.
3	Indagar conocimientos previos, sobre la utilidad de las TICs, (herramientas tecnológicas) para la ocupación	Pizarra Marcadores	40 min.
4	Despertando el interés del uso de la computadora, mostrando las partes de una computadora y sus diferentes funciones.	Computadora y accesorios	40 min.
5	Presentación de un video sobre la computadora, sus partes y sus diferentes funciones y aplicaciones.	Data Show CPU Video	1 hora académica
6	Explicación dialogada, hacer una analogía del cuerpo humano con la computadora, hardware y software, explicar los elementos de escritorio y funciones de una computadora.	Computadora por participante	2 hora académica
7	Explicación dialogada, demostrar el manejo de los programas Word y Excel, demostrar los procedimientos de crear documentos, abrir, guardar, copiar diferentes textos y darles formato. Crear una hoja de cálculo, abrir y guardar, realizar operaciones básicas, sumas, restas, divisiones, porcentajes.	Computadora por participante	6 horas académicas
8	Explicación dialogada, conociendo Microsoft Word, las partes esenciales de la barra de herramientas y de inicio, se debe mostrar las utilidades de cada uno de estos componentes.	Computadora por participante	3 horas académicas
9	Explicación dialogada, conociendo Microsoft Excel, explicar a los participantes las herramientas de trabajo, así como las utilidades de la aplicación en su aplicación práctica.	Computadora por participante	3 horas académicas

10	Trabajo individual, los participantes deben realizar bajo la supervisión del capacitador, crear en Word un documento, abrir y guardar, copiar diferentes textos y darles formato. En Excel debe crear una hoja de cálculo, abrir y guardar, realizar operaciones básicas, suma automática y porcentajes.	Computadora por participante Pizarra Marcadores	3 horas académicas
Tiempo total actividad 2.1			20 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1

11	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Aplica los programas básicos de Microsoft Windows, Word y Excel orientado al área ocupacional	De Conocimiento	Identifica los programas de ofimática con sus utilidades y aplicaciones.
		De Desempeño directo	Aplica las funciones de Word y Excel en la elaboración de textos y planillas respectivamente.
		De Producto	Elabora documentos utilizando Word y Excel de acuerdo a las necesidades que pueden ser aplicables en el área ocupacional..
		De Actitud	Interés de conocer las aplicaciones de los programas Word y Excel.
		De Decisión	Usa la tecnología con responsabilidad.

Actividades de enseñanza aprendizaje 2.2		Internet y correo electrónico	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Internet			
1.1 Servicios de internet 1.2 Navegadores o exploradores 1.3 Identificar un explorador 1.4 Buscar información en la red	Se conecta al mundo mediante el internet, en busca de temas relevantes de su ocupación.	Interés por acceder a la nueva tecnología.	Utiliza la tecnología de la información y comunicación con responsabilidad.
2. Correo Electrónico			
2.1 Crear una cuenta de correo electrónico 2.2 Ingresa al correo	Crea su propio correo electrónico siguiendo los pasos correspondientes,		

electrónico creado	envía y recibes información		
2.3 Mensajes inmediatos	mediante el correo		
2.4 Enviar y recibir correos electrónicos con archivos adjuntos.	electrónico.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Recapitulación – de los contenidos de Microsoft Windows, Word y Excel, su relación con Internet.	Pizarra Marcadores	20 min.
2	Presentación de una nueva capacidad, capacidad a desarrollar sobre las aplicaciones básicas de Internet a nivel general para el área de la ocupación.	Una computadora con conexión a Internet. Data Show Diapositivas aplicadas	20 min.
3	Lluvia de ideas, Indagar conocimientos previos, sobre el Internet y correo electrónico y servicios que pueden brindar para la ocupación.	Pizarra Marcadores	20 min.
4	Reflexión sobre el actual uso que se hace del Internet, juegos en red, distracciones y ventajas no aprovechadas relacionadas a la ocupación.	Una computadora con conexión a Internet. Data Show Diapositivas aplicadas	2 horas académicas
5	Presentación de las herramientas del manejo del internet, mostrar sus usos y el manejo, aplicar los iconos de conexión, crear una dirección electrónica, enviar mensajes.	Una computadora con conexión a Internet. Data Show	3 horas académicas
6	Explicación dialogada, descubriendo un nuevo mundo, ingresar a páginas web, mostrar el proceso de navegación por diferentes paginas (geogle, Hotmail, etc.), buscar modas y noticias de la fecha, paginas educativas relacionados a la ocupación.	Computadora por participante	5 horas académicas
7	Explicación dialogada, demostrar el manejo de los programas de internet con el área de la ocupación, bajar información y documentación, enviar archivos adjuntos por correo electrónico.	Computadora por participante	5 horas académicas
8	Trabajo individual, cada participante busca información con	Computadora por participante	2 horas

	diferentes fuentes o paginas, debe incluir imágenes, videos. Debe enviar y recibir documentos, imágenes, noticias, pegar en Word Excel.		académicas
9	Trabajo individual, cada participante busca información con diferentes fuentes o paginas, debe incluir imágenes, videos. Debe y recibir descargar documentos, imágenes, noticias.	Computadora por participante	1 hora académica
10	Trabajo individual, cada participante debe crear en su correo electrónico archivos por tema, para crear bases de datos clasificados.	Computadora por participante	1 hora académica
Tiempo total de la actividad enseñanza y aprendizaje 2.2			20 horas académicas

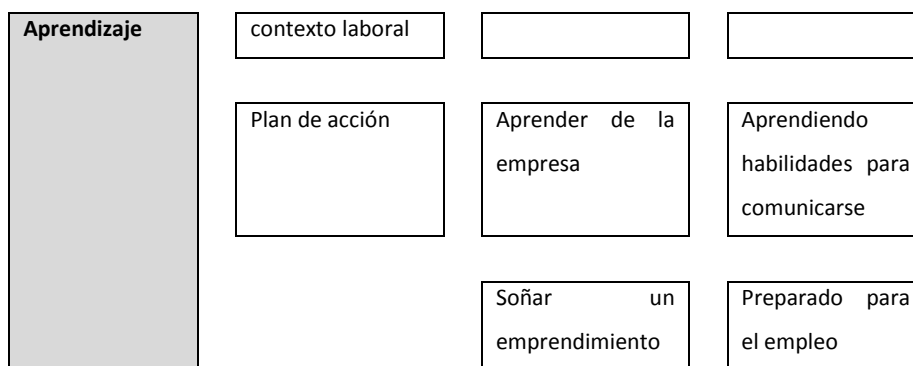
Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2

10	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Aplica los programas básicos de Microsoft Windows, Word y Excel orientado al área ocupacional	De Conocimiento	Identifica las utilidades y mecanismos de internet.
		De Desempeño directo	Utiliza el internet y correo electrónico para comunicarse en el campo laboral.
		De Producto	Crea su correo personal y extrae información de internet.
		De Actitud	Interés de conocer las aplicaciones y contenidos del internet.
		De Decisión	Usa la tecnología con responsabilidad.

8.3 Competencias Generales

Las competencias generales identificadas mediante el Análisis Ocupacional Participativo, son los siguientes:

Unidades de Competencia	Proyecto Ocupacional	Emprendimiento	Empleabilidad
Actividades de Enseñanza y	Necesidad de un Proyecto Ocupacional	Oportunidades de emprendimiento	Aprendiendo a querernos
	Diagnostico de uno mismo en el	Redes de apoyo al emprendedor	Fortalecer mi liderazgo



Detalle de actividades de enseñanza y aprendizaje de las unidades de competencia de Proyecto Ocupacional, del modulo Competencias Genéricas.

Actividades de la Unidad de Competencia 1

Actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1		Necesidad de un Proyecto Ocupacional	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Contenidos			
1.1 Problemática ocupacional del/la joven	Analiza la problemática ocupacional del/la joven.	Compromiso con su proyecto ocupacional.	Direcciona su vida a partir de su proyecto ocupacional.
1.2 Proyecto	Plantea la necesidad de desarrollar un proyecto, para alcanzar metas.		
1.3 Proyecto Ocupacional	Identifica el proyecto ocupacional para un trabajo decente.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza aprendizaje 1.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presenta la capacidad a desarrollar, en un papelografo pega su Proyecto Ocupacional, en un lugar visible.	Pizarra Marcadores Papelografo Papel sabana	20 min.
2	Indagación de conocimientos previos, aplica lluvia de ideas, averiguar cuanto conocen sobre el Proyecto Ocupacional.	Pizarra Marcadores	40 min.
3	Lectura guiada, sobre la necesidad de un Proyecto Ocupacional, con los siguientes aspectos: - La problemática ocupacional del/la joven	Pizarra Marcador	1 hora académica

	- El Proyecto - El Proyecto Ocupacional		
4	Exposición dialogada, la necesidad de un Proyecto Ocupacional, se realiza un dialogo entre capacitador y participantes sobre le Proyecto Ocupacional.	Pizarra Marcador	1 hora académica y 30 minutos
5	Trabajo en grupos, los participantes idean una forma de presentarse y presentar la actividad de enseñanza aprendizaje.	Pizarra Marcadores Papel sabana	1 hora académica
6	Exposición sobre la necesidad de un Proyecto Ocupacional, se explica como se realiza: - Análisis de la problemática ocupacional del/la joven. - Planteamiento de la necesidad y responsabilidad de desarrollar un proyecto para el logro de metas. - Identificación del Proyecto Ocupacional.	Pizarra Marcadores Data Show Diapositivas	1 hora académica
7	Trabajo individual, los participantes redactan su Proyecto Ocupacional, con guía del capacitador.	Pizarra Marcadores Papel sabana	1 hora académica
8	Evaluación individual, los participantes se autoevalúan con participación del capacitador y el grupo en general.	Tarjetas Pizarra Marcadores	1 hora académica y 30 minutos
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 1.1			8 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Analiza la necesidad de contar con un Proyecto Ocupacional para el logro de las aspiraciones propias.	De Conocimiento	Describe la finalidad del Proyecto Ocupacional.
		De Desempeño directo	Expone la necesidad de contar con un Proyecto Ocupacional.
		De Producto	Realiza el análisis de de contar con un Proyecto Ocupacional.
		De Actitud	Honesto en la realización de su Proyecto Ocupacional.
		De Decisión	Alcanzar sus metas de vida a través de su Proyecto Ocupacional.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2		Diagnostico de uno mismo en el contexto laboral	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Contenidos			
1.1 Trayectoria de vida - Personal - Formativa - Laboral	Realiza su trayectoria de vida personal, formativa y laboral.	Compromiso con su proyecto ocupacional.	Direcciona su vida a partir de su proyecto ocupacional.

1.2 FODA - Fortalezas - Oportunidades - Debilidades - Amenazas	Realiza el análisis de su FODA personal, formativo e iniciativa propia.		
1.3 Mercado Laboral - Demanda y oferta laboral - Inserción laboral e independiente - Derechos laborales	Analiza el mercado laboral, la oferta, demanda, inserción laboral dependiente e independiente, los derechos laborales del área de su ocupación.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Recapitulación, se recuerda lo aprendido respecto al Proyecto Ocupacional.	Pizarra Marcadores	20 min.
2	Presenta la capacidad a desarrollar, el participante realiza en una hoja un diagnostico de si mismo y del contexto laboral productivo, para comprender y conocer la dinámica del mercado laboral.	Pizarra Marcadores Papelografo Hojas bond Maskin	1 hora académica
3	Indagación de conocimientos previos, aplica lluvia de ideas, averiguar cuanto conocen sobre el mercado laboral.	Pizarra Marcadores Tarjetas Maskin	1 hora académica
4	Despertar el interés, mediante la dinámica del espejo, se trabaja con dos participantes.	Pizarra Marcadores	2 horas académicas
5	Exposición dialogada, diagnostico de si mismo en el contexto laboral, se teoriza el contenido del análisis del diagnostico, en el siguiente orden: - Trayectoria de vida personal, formativo y laboral - El FODA - El mercado laboral, oferta, demanda, inserción laboral dependiente e independiente - Los derechos laborales	Pizarra Marcadores	3 horas académicas
6	Trabajo en grupo, los participantes buscan tarjetas previamente escondidas, las encontradas analizan en grupos las ideas de las tarjetas encontradas.	Tarjetas con ideas y conceptos Pizarra Marcador Maskin	1 hora académica
7	Exposición del capacitador, sobre el diagnostico de su vida personal, siguiendo los siguientes pasos: - El capacitador/a presenta su trayectoria de vida - El capacitador/a realiza su FODA	Pizarra Marcadores Papel sabana Data Show	4 hora académica

	- El capacitador explica las características del mercado laboral, oferta, demanda, inserción laboral dependiente e independiente - El capacitador explica los derechos laborales	Diapositivas	
8	Trabajo en grupo, los participantes beben un jarabe, inmediatamente recuerdan todo su pasado, registran lo que recuerdan en sus cuadernos de manera detallada.	Pomo de cristal con agua o un refresco Pizarra Marcadores	2 horas académicas
9	Trabajo individual, los participantes realizan el registro de lo recordado, en el siguiente orden: - Trayectoria de vida - Analizan su FODA - Analizan el mercado laboral para elaborar un banco de datos sobre ofertas y demandas del mercado y la inserción laboral - Analizan los derechos laborales	Pizarra Marcadores Cuadernos Lápices	3 horas académicas y 20 minutos
10	Presentación de experiencia de expertos en el tema laboral, preguntas y respuestas sobre el tema.	Pizarra Marcadores Data Show Diapositivas	5 horas académicas
11	Visita a Unidades Productivas, se planifica junto a los organizadores de la producción que participan en la construcción de la curricula.	Unidad Productiva Recursos económicos	8 horas académicas
12	Evaluación individual, los participantes se autoevalúan con participación del capacitador y el grupo en general.	Pizarra Marcadores	1 hora académica y 20 minutos
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 1.2			32 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2

13	Criterio de desempeño	Evidencias	
	El diagnostico de si mismo y del contexto laboral productivo es realizado para comprenderse y conocer la dinámica del mercado laboral y sus normas.	De Conocimiento	Describe la finalidad de su potencialidad FODA.
		De Desempeño directo	Expresa sus fortalezas y oportunidades en su Proyecto Ocupacional.
		De Producto	Realiza su análisis FODA de acuerdo a su trayectoria de vida.
		De Actitud	Honesto en la construcción de su Proyecto Ocupacional.
		De Decisión	Alcanzar sus metas de vida a través de su Proyecto Ocupacional.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 1.3		Diseño de un Plan de Acción, para ingresar al mercado laboral	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Contenidos			

1.1 Proyecto Ocupacional - Justificación	Redacta la justificación de su Proyecto Ocupacional.	Compromiso con su Proyecto Ocupacional.	Direcciona su vida a partir de su proyecto ocupacional.
- Visión - Misión - Objetivos	Redacta su Visión, Misión y objetivos para su satisfacción laboral y responder a la dinámica del mercado.		
- Metas - Corto plazo - Mediano plazo - Largo plazo	Identifica sus metas a corto, mediano y largo plazo, de manera personal familiar, formativa y laboral, para realizarlo a partir de sus objetivos.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.3

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Recapitulación, se recuerda lo aprendido respecto al FODA y diagnostico laboral de uno mismo.	Pizarra Marcadores	20 min.
2	Presenta la capacidad a desarrollar, el capacitador realiza en una hoja un diseño de un Plan de Acción para proyectarse en el mercado laboral, lo pega en un lugar visible.	Pizarra Marcadores Hojas bond	20 min.
3	Indagación de conocimientos previos, aplica la dinámica de la pelota con preguntas y rotación de la pelota.	Bolos de papel con preguntas Una pelota	1 hora académica y 20 minutos
4	Despertar el interés, mediante la dinámica del autorretrato, consistente en realizar un dibujo de uno mismo en un futuro.	Caja de colores por participante Un lápiz y Borrador por participante	4 horas académicas
5	Lecturas guiadas, sobre el Plan de Acción, acerca de los elementos del Proyecto Ocupacional, en el siguiente orden: - Justificación - La Misión - La Visión - Los objetivos - Metas de corto, mediano y largo plazo	Pizarra Marcadores	5 horas académicas
6	Trabajo de grupo, se realiza la lectura de que son objetivos, la visión, la misión y la meta, para que en grupo intercambien puntos de vista y discutan con el capacitador.	Pizarra Marcador	5 horas académicas
7	Exposición del capacitador, ejemplifica y explica a los participantes para que comprendan mejor, a través de su experiencia, los procedimientos a seguir para la redacción de los siguientes elementos y en el siguiente orden: - El capacitador redacta la justificación de su Proyecto Ocupacional - Elabora su misión y visión	Pizarra Marcadores Papel sabana	4 horas académicas

	- Plantea sus objetivos personales - Plantea sus metas		
8	Trabajo individual, los participantes realizan su Plan de Acción sobre el ejemplo del capacitador, en el mismo formato, bajo el siguiente orden: - Redacta la justificación de su Proyecto Ocupacional - Redacta su misión y visión - Plantea sus objetivos personales - Identifica sus metas	Hojas de papel bond Bolígrafo uno por participante	5 horas académicas
9	Evaluación individual, los participantes se autoevalúan con participación del capacitador.	Pizarra Marcadores Hojas papel bond	5 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 1.3			30 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.3

10	Criterio de desempeño	Evidencias	
	El Plan de Acción es diseñado para proyectarse en el mercado laboral de acuerdo a sus metas.	De Conocimiento	Describe sus metas considerando su misión, visión y objetivos.
		De Desempeño directo	Justifica la construcción de su Proyecto Ocupacional.
		De Producto	Diseña su Plan de Acción de acuerdo a sus metas.
		De Actitud	Honesto en la construcción de su Proyecto Ocupacional.
		De Decisión	Alcanzar sus metas de vida a través de su Proyecto Ocupacional.

Detalle de actividades de enseñanza y aprendizaje de las unidades de competencia de Emprendimiento, del modulo Competencias Generales.

Actividades de la Unidad de Competencia 2

Actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1		Oportunidades de Emprendimiento	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Espíritu Emprendedor			

- Definiciones - El espíritu emprendedor - Factores favorables para el emprendedor - Cultura emprendedora - Características emprendedoras personales - Emprendedor social - Ámbito del emprendimiento	Desarrollo de las características emprendedoras.	Valora sus características emprendedoras.	Decide tener una actitud emprendedora proactiva en su entorno.
2. Familia y entorno			
- Familia - Entorno - Medio ambiente	Identificar oportunidades desde las necesidades del entorno		
3. Creatividad e Innovación			
- Creatividad - Innovación - Técnicas para desarrollar la innovación. - Proceso de Innovación	Resolver problemas e identificar oportunidades para el emprendimiento, aplicando el Plan de Acción.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refresco sobre Proyecto Ocupacional y Plan de Acción de la actividad anterior. Presentación de la capacidad a desarrollar a partir de las oportunidades del entorno.	Pizarra Marcadores Papelógrafo Papel sabana	10 min.
2	Indagación de conocimientos previos, aplica lluvia de ideas, averiguar cuánto conocen sobre el Emprendimiento, soy emprendedor.	Pizarra Marcadores	20 min.
3	Despertar el interés, los participantes observan un video motivacional, sobre emprendimiento y programas de fomento a la cultura emprendedora.	Pizarra Marcador Data Show y DVD	30 min.
4	Exposición dialogada, sobre: - El espíritu emprendedor en Bolivia - Factores favorables para el emprendedor - Cultura emprendedora - Características emprendedoras personales - Emprendedor social - Ámbito del emprendimiento	Pizarra Marcador Lápices Gomas de borrar	3 horas académicas

5	Trabajo en grupos, identificando la cultura donde vivo, representar expresiones de cultura de nuestro entorno y la cultura emprendedora.	Pizarra Marcadores Papel sabana Lápices de colores	2 horas académicas y 30 min.
6	Trabajo en grupo, analizando emprendedor y emprendedora, las características que deben tener. Pegar en un cartel todas las características encontradas.	Pizarra Marcadores Periódicos, revistas, fotografías, tijeras, pegamentos Cartel con título de Emprendedora y Emprendedora	2 horas académicas y 30 min.
7	Trabajo individual y en pareja, lecturas sobre el entorno del emprendedor y la emprendedora, la familia del emprendedor.	Pizarra Marcadores Papel sabana	1 hora académica y 30 min.
8	Explicación dialogada, Creatividad e Innovación, técnicas para resolver problemas e identificar oportunidades.	Pizarra Marcadores Papel sabana	1 hora académica y 30 min.
9	Trabajo individual, identificando las capacidades y conocimientos de los participantes sobre las capacidades personales adquiridas hasta esta etapa de vida de los participantes.	Papel bond Lápices de color Borradores Pizarra Marcadores	2 horas académica
10	Trabajo individual, redactar una serie de respuestas a personajes identificados por el capacitador, por ejemplo: si yo fuera un deportista famoso, si yo fuera un dirigente vecinal, si yo fuera un emprendedor, etc.	Hojas de papel bond Marcadores Borradores	1 hora académica
11	Trabajo por parejas, se observa videos de emprendedores y emprendedoras bolivianos, en diferentes ramas de actividades o del entorno de los participantes.	Video Data Show Computadora Televisor	2 horas académicas
12	Trabajo grupal, diferenciar oportunidad o problema, mediante técnicas de creatividad e innovación para resolver problemas, identificar oportunidades, innovar y llevarlo a un plan de acción.	Papelografos Pizarra Marcadores Lápices de colores	2 horas académicas
13	Trabajo grupal, aprendiendo a emprender, mediante la identificación de las necesidades y problemas del entorno para plantear soluciones emprendedoras a los problemas en un plan de trabajo.	Hojas papel bond Marcadores Bolígrafos	4 horas académicas
14	Trabajo grupal, presentación de los trabajos realizados, identificando las necesidades a los problemas.	Papelografos Marcadores	2 horas académicas
15	Evaluar las características emprendedoras y relacionarlo con lo visto hasta ahora.	Hojas de papel bond Lápices Marcadores.	1 hora académica
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 2.1			26 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1

16	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Desarrolla espíritu emprendedor en su desempeño personal y laboral identificando las oportunidades a partir de las necesidades del entorno.	De Conocimiento	Relaciona su espíritu emprendedor con sus características emprendedoras.
		De Desempeño directo	Identifica sus oportunidades para llevar adelante un emprendimiento.
		De Producto	Hace un Plan de Acción para dar solución a problemas y/o oportunidades identificados en el entorno.
		De Actitud	Se interesa por desarrollar sus características emprendedoras.
		De Decisión	Realiza su proyecto de acuerdo a su idea emprendedora.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2		Se construye Redes de apoyo al emprendedor	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Trabajo en Equipo			
- Beneficios del trabajo en equipo - Requisitos para trabajar en equipo - Comunicación asertiva - Consulta - Empatía	Crear redes de apoyo emprendedor. Participación activa en trabajo en equipo con organización.	Valora sus características emprendedoras.	Decide tener una actitud emprendedora proactiva en su entorno.
2. Asociatividad			
- Cohesión de grupo - Asociatividad - Asociación	Realizar emprendimiento de tipo asociativo.		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre oportunidades de emprendimiento de la actividad anterior. Presentación de la capacidad a desarrollar a partir de las oportunidades del entorno.	Pizarra Marcadores Papelógrafo Papel sabana	20 min.
2	Indagación de conocimientos previos, aplica lluvia de ideas, averiguar cuanto conocen sobre emprendimiento.	Pizarra Marcadores	2 Horas académicas

3	Despertar el interés, los participantes observan un video motivacional, sobre emprendimiento y programas de fomento a la cultura emprendedora y las redes de apoyo existentes.	Pizarra Marcador Data Show y DVD	3 Horas académicas
4	Exposición dialogada, sobre: - El trabajo en equipo y sus características	Pizarra Marcador DVD, Data show Video de Programas de fomento a la cultura emprendedora (EL CEIBO, IRUPANA, TOYO) Lápices Gomas de borrar	5 horas académicas
5	Trabajo en grupos, identificando la cultura emprendedora relacionada a al asociatividad.	Pizarra Marcadores Papel sabana Lápices de colores	2 horas académicas y 40 min.
6	Trabajo en grupo, analizando la asociatividad emprendedora productiva del lugar donde se ejecuta la acción de formación.	Periódicos, revistas, fotografías, tijeras, pegamentos Cartel con titulo de Emprendedora y Emprendedora	2 horas académicas
7	Trabajo grupal, comparar el trabajo individual con el trabajo en equipo y el de asociatividad, tres grupos para comparar sus características.	Pizarra Marcadores Papel sabana Juego de sobres para cada grupo. Modelo de trabajo	2 horas académicas
8	Trabajo grupal, aplica las características de trabajo en equipo, presentan un proyecto de grupo para beneficio del mismo. Exposición, preguntas y respuestas	Pizarra Marcadores Papel sabana Bolígrafos Hoja bond	5 horas académicas
9	Trabajo individual, identificando las capacidades y conocimientos de los participantes sobre la asociatividad y trabajo en equipo.	Papel bond Lápices de color Borradores Pizarra Marcadores	2 horas académica
10	Autoevaluación por parte de los participantes sobre los conocimientos y habilidades adquiridos.	Hojas de papel bond Lápices Marcadores.	1 hora académica
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 2.2			25 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2

11	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Desarrolla espíritu emprendedor en su desempeño personal y laboral identificando las redes de apoyo a los emprendimientos.	De Conocimiento	Relaciona las oportunidades de emprendimiento con el trabajo en equipo, empatía y la asociatividad.
		De Desempeño directo	Demuestra seguridad y asertividad en las actividades características del trabajo en equipo.
		De Producto	Construye una red de apoyo de acuerdo a la línea de emprendimiento.

		De Actitud	Se interesa por desarrollar sus características emprendedoras.
		De Decisión	Realiza su proyecto de acuerdo a su idea emprendedora.

Actividades de la Unidad de Competencia 2

Actividades de enseñanza y aprendizaje 2.3		Aprender de la empresa	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Empresa			
- Concepto de empresa - Tipos de empresa - Área de la empresa - Proceso administrativo - Herramientas de gestión empresarial	Involucrarse en el proceso administrativo.	Valora sus características emprendedoras.	Decide tener una actitud emprendedora proactiva en su entorno.
2. Marketing			
- Marketing - Concepto de mercado - Encargado comercial	Estrategia comercial		
3. Registros Contables Básicos			
- Conceptos de contabilidad - Importancia de la contabilidad - Transacción Financiera - Registro Contable - Registro Contable Básico - Resumen mensual - Balance General - Las cuentas del Balance General	Manejo del dinero para el emprendimiento.		
4. Calidad, producción y servicios			
- Calidad - Producción - Concepto de producto - Características de los productos - Servicios	Producción y servicios con calidad		
5. Costos			

- Definición de costos - Clasificación de costos - Costos variables y fijos - Margen de contribución - Punto de equilibrio - Costo total/costo unitario de producción - Precio de venta -	Conoce el costo unitario de producción		
--	--	--	--

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.3

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre las redes de apoyo al emprendimiento analizados aplicando una lluvia de ideas. Hacer conocer la competencia a desarrollar.	Pizarra Marcadores Papelografo Papel sabana	20 min.
2	Indagación de conocimientos previos, aplica lluvia de ideas, averiguar cuánto conocen sobre una empresa, una dinámica sobre las empresas en nuestro país.	Pizarra Marcadores Peplografos Maskin	1 Hora académica y 40 min.
3	Despertar el interés, los participantes visitan dos micro empresas para conocer cómo funcionan, cuales son los procesos productivos que tipo de maquinaria utilizan.	Pizarra Marcador Visita a micro empresas	4 Horas académicas
4	Exposición dialogada, sobre: - Empresa - Concepto de empresa - Área de las empresas - Proceso administrativo - Herramientas de gestión empresarial	Pizarra Marcador Lápices Gomas de borrar	3 horas académicas
5	Trabajo en grupos, se debe armar un rompe cabezas y las herramientas de gestión, que pueden ser factores de trascendencia para el emprendimiento.	Pizarra Marcadores Papel sabana 5 Rompe cabezas	2 horas académicas
6	Trabajo en grupo, analizando las herramientas de gestión empresarial en un cartel se pega todas las características encontradas, según los grupos.	Pizarra Marcadores Pegamentos Cartel con titulo de herramientas de gestión	2 horas académicas
7	Trabajo individual, identificando un mercado para nuestro producto. Concepto de mercado – Estrategia Comercial	Papel sabana Revistas Tijeras Estiletes Cartulinas Pedazos de telas Cinta adhesiva y pegamentos (Persona externa que actué de comprador)	4 horas académicas

8	Explicación dialogada, sobre los registros básicos, los registros contables básicos de una micro empresa, presentar en una papelografo todas las identificadas y su importancia para la gestión empresarial	Pizarra Marcadores Papel sabana Tarjetas de colores Hojas blancas	4 horas académicas
9	Trabajo grupal, imaginándose ser parte de una fábrica de sobres, explicar el proceso de fabricación y su control de calidad y los servicios conexos, determinar los costos de manera general.	Papel bond Lápices de color Borradores Pizarra Marcadores Pegamentos Papelografos	4 horas académicas
10	Explicación dialogada, sobre los costos en los que se incurre en la producción de bienes o servicios - Definición de costos - Clasificación de costos - Costos variables - Margen de contribución - Costos fijos - Punto de equilibrio - Costo total/costo unitario de producción - Precio de venta - Calculo de costos - Calculo del costo unitario de producción	Pizarra Marcadores de diferentes colores Papelografos Cuadros de costos pre elaborados de un caso específico.	5 Horas académicas
11	Visita guiada a una micro empresaria, para observar los tipos de registros contables que llevan adelante, cuales son y cual su importancia para el propietario.	Hojas de papel bond Marcadores Borradores	4 horas académicas
12	Trabajo grupal, exposición de las conclusiones de la visita a la micro empresa y la comparación con los temas desarrollados por el capacitador	Marcadores Pizarra Papelografos Maskin Hojas de papel bond Cartulinas Tijeras Pegamentos	2 horas académicas
13	Trabajo individual, elaboración y presentación de un proyecto empresarial que considere todos los aspectos de la gestión empresarial, la calidad propuesta, los costos, la comercialización y los registros contables.	Papelografos Pizarra Marcadores Lápices de colores Hojas de papel bond Cartulinas	2 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 2.1			38 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.3

14	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Las herramientas de gestión para la	De Conocimiento	Identifica las herramientas e instrumentos de

	micro empresa son aplicadas para el emprendimiento.		gestión empresarial para el emprendimiento.
		De Desempeño directo	Maneja las herramientas e instrumentos de gestión empresarial de acuerdo al emprendimiento seleccionado.
		De Producto	Diseña el emprendimiento con las herramientas e instrumentos de gestión empresarial.
		De Actitud	Se interesa por desarrollar sus características emprendedoras.
		De Decisión	Realiza su proyecto de acuerdo a su idea emprendedora.

Actividades de la Unidad de Competencia 2

Actividades de enseñanza y aprendizaje 2.4		Soñar un emprendimiento	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Plan para el emprendimiento			
- Planifica su emprendimiento	Genera ideas para emprender, criterios de evaluación y selección de la idea de emprendimiento	Valora sus características emprendedoras.	Decide tener una actitud emprendedora proactiva en su entorno.
2. Generación, identificación y selección de ideas para el emprendimiento			
- Ideas de emprendimiento - Características - Selección de la ideas - Emprendimiento empresarial	Elabora el Plan para el emprendimiento		
3. Elaboración del Plan			
- Plan de Negocio - Importancia del plan - Componentes básicos - Características - Guía para el diseño	Busca información sobre crédito financiero y conoce las virtudes del ahorro.		
4. Administrar el Capital			
- Ahorro - Préstamo - Interés - Amortización	Administra el capital de acuerdo a normas de los financiadores		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.4

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre las características de las micro empresas, herramientas de gestión, comercialización y costos de producción. Además presentar la capacidad a desarrollar.	Pizarra Marcadores Papelografo Papel sabana	15 min.
2	Indagación de conocimientos previos, aplica lluvia de ideas, averiguar cuánto conocen sobre una empresa, una dinámica sobre las empresas en nuestro país como se iniciaron.	Pizarra Marcadores Peplografos Maskin	15 min.
3	Despertar el interés de los participantes, se presenta videos de emprendimientos de nuestro entorno, revisar sus antecedentes emprendedores y generar ideas de negocios con las características emprendedoras.	Pizarra Marcador DVD de emprendedores Data show	1 Hora académica y 30 min.
4	Exposición dialogada, sobre el Plan de Negocios sus características y su construcción paso a paso.	Pizarra Marcador Lápices Gomas de borrar Formato de un Plan de Negocio	3 horas académicas
5	Explicación dialogada, sobre los mercados financieros en nuestro entorno, créditos, tasas de interés, el capacitador debe generar un análisis los costos financieros, los bancos, los FFP las cooperativas.	Pizarra y marcadores de colores Reportes de tasas de interés de la autoridad supervisora de bancos	2 horas académicas
6	Explicación dialogada, sobre las tasas de interés, amortizaciones, periodos de gracia, el capacitador debe generar una análisis los costos financieros.	Pizarra y marcadores de colores Hojas de papel bond Lápices Calculadora	5 horas académicas
7	Trabajo individual, elaboración del Plan para el emprendimiento. Se busca información para la generación ideas emprendedoras, generar el Plan de emprendimiento.	Pizarra Marcadores Papel sabana Hojas papel bond	7 horas académicas
8	Trabajo grupal, el capacitador explica los errores de los planes de emprendimiento, realiza un reforzamiento de conceptos.	Pizarra Marcadores Papel sabana Hojas papel bond	2 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 2.4			21 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.4

14	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Las herramientas de gestión para la micro empresa son aplicadas para	De Conocimiento	Identifica los elementos importantes para llevar adelante un emprendimiento.
		De Desempeño directo	Selecciona el emprendimiento en base a decisiones técnicas y viables.

	el emprendimiento.	De Producto	Elabora un plan de emprendimiento de acuerdo a sus oportunidades identificadas.
		De Actitud	Se interesa por desarrollar sus características emprendedoras.
		De Decisión	Realiza su proyecto de acuerdo a su idea emprendedora.

Detalle de actividades de enseñanza y aprendizaje de las unidades de competencia de Empleabilidad, del modulo Competencias Generales.

Actividades de la Unidad de Competencia 3

Actividades de enseñanza y aprendizaje 3.1		Aprendiendo a quererme	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Autoestima			
- Importancia de la autoestima en la vida de las personas. - Importancia de la autoestima en la vida laboral de las personas.	Valora las dimensiones de su autoestima en sus distintas dimensiones.	Proactivo para acceder y mantener un empleo que mejore su calidad de vida.	Promueve un desarrollo personal orientado a la empleabilidad.
2. Comportamiento			
- Pensar - Sentir - Actuar	Combina la forma de pensar, sentir y actuar para fortalecer su autoestima en las distintas dimensiones.		
3. Dimensiones de la autoestima			
- Físico - Social - Afectiva - Personal - Formativa - Laboral - Ética	Identifica los factores de la autoestima en el comportamiento laboral		
4. Autoestima y Entorno			
- Autoestima y Desarrollo personal - Social - Laboral	Identifica los factores de la autoestima en el comportamiento social		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 3.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre Proyecto Ocupacional y Plan de Acción de la actividad anterior. Presentación de la capacidad a desarrollar a partir de las oportunidades del entorno. Fortalecer la autoestima orientada a la satisfacción personal.	Pizarra Marcadores Papelógrafo Papel sabana	30 min.
2	Indagación de conocimientos previos, aplica el árbol de la autoestima, todos los participantes registran en tarjetas en forma de manzana, la importancia de la autoestima para alcanzar una vida satisfactoria, al concluir se presenta la utilidad e importancia de esta unidad de enseñanza y aprendizaje.	Pizarra Marcadores Murales en forma de arboles Tarjetas en forma de manzana Maskin	1 hora académica
3	Despertar el interés, lectura de reflexión Panorama general de los siete hábitos de la gente altamente eficiente, se genera comentarios e interés de los participantes.	Pizarra Marcador Data Show Diapositivas	30 min.
4	Exposición dialogada, el capacitador presenta los contenidos conceptuales de la actividad, sobre: - Autoestima, cualidad fundamental para la vida - Importancia de la autoestima en la vida de las personas - Importancia de la autoestima en la vida laboral de las personas - Dimensiones personal, social, ética, física y formativa. Laboral, importancia de estas en la construcción de la autoestima. - Dimensiones de la autoestima en la construcción del campo laboral personal. - Autoestima y desarrollo personal, social, laboral - Valor de la autoestima en el desarrollo personal, social laboral	Pizarra Marcador Data Show Diapositivas	3 horas académicas
5	Se muestra una publicación de Requerimiento de Personal, para mostrar la importancia de las competencias que hacen empleable a una persona, se profundiza la formación técnica.	Pizarra Marcadores Periódicos, revistas	2 horas académicas
6	Dinámica de reflexión, se propone realizar una mirada hacia adentro de uno mismo, para comprender los conceptos, contenidos y utilidad de estos en el comportamiento en general.	Pizarra Marcadores Música ambiental suave	2 horas académicas
7	Trabajo individual, para reconocer la importancia de la autoestima en la vida personal, social y laboral. Reflexión sobre el análisis y razonamiento verbal a partir de actividades individuales y grupales.	Pizarra Marcadores Música ambiental suave	1 hora académica
8	Ejercicio personal, yo me quiero y deseo superarme, mediante esta actividad se promueve el reconocimiento personal de las dimensiones de la autoestima. Prepara un plan de acción.	Pizarra Marcadores Música ambiental suave	2 horas académicas

9	Trabajo de grupo, los participantes en consonancia con el aprendizaje cooperativo, proponen y reconocen las competencias valiosas, mediante un mural de competencias, de esta manera identificar las competencias y tener mayores posibilidades de ingresar al mercado laboral. Para lograr una autoestima positiva en las distintas dimensiones.	Periódicos, revistas Pegamento en barras Pizarra Marcadores	2 horas académicas
10	Trabajo individual, identificar mis cualidades para fortalecer mi autoestima, lo que permite que la persona proyecte acciones para fortalecer las dimensiones de su autoestima que así lo requieran.	Hojas de papel bond Marcadores Borradores	2 horas académicas
11	Actividad personal sobre el aprendizaje, que permite a los participantes mostrar la capacidad desarrollada.	Hojas papel bond Marcadores Bolígrafos	3 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 3.1			19 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 3.1

12	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Fortalece la autoestima orientada a la satisfacción personal, social y laboral.	De Conocimiento	Describe las dimensiones de su autoestima a partir de la valoración personal.
		De Desempeño directo	Reconoce sus cualidades y características en las distintas dimensiones de su autoestima para fortalecer su liderazgo.
		De Producto	Elabora un plan de acción para fortalecer su autoestima.
		De Actitud	Responsable de la ejecución del plan de acción para fortalecer su autoestima.
		De Decisión	Fortalece su autoestima para su crecimiento personal.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 3.2		Fortalecer mi Liderazgo	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Contenidos			
- Estilos de liderazgo - Diferencia entre líder y liderazgo. - Desarrollo personal y liderazgo laboral. - Liderazgo orientado al servicio. - Autoestima y liderazgo	Identifica los estilos de liderazgo. Combina la autoestima y liderazgo personal para elaborar metas personales y laborales.	Proactivo para acceder y mantener un empleo que mejore su calidad de vida.	Promueve un desarrollo personal orientado a la empleabilidad.

personal, laboral para acceder a un empleo.			
---	--	--	--

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 3.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre los contenidos y aprendizajes desarrollados en la anterior actividad de enseñanza, haciendo énfasis en la estrecha relación que existe entre autoestima y liderazgo personal para acceder y mantener un empleo.	Pizarra Marcadores	30 min.
2	Exposición dialogada, Presentar la capacidad a desarrollar, se comparte las capacidades de la actividad de aprendizaje, que promueve un liderazgo personal para acceder a un empleo.	Pizarra Marcadores Data Show Diapositivas	30 min.
3	Indagación de conocimientos previos, foto lenguaje, el capacitador presenta fotografías de personas reconocidas a nivel nacional e internacional para conocer la percepción de los y las participantes, respecto a la forma de vivir y actuar de estas personas, se debe conectar comentarios de los participantes con los temas de liderazgo personal y laboral.	Fotografías de distintas personalidades nacionales e internacionales DVD con biografías de estas personalidades	1 hora académica
4	Despertar el interés, mostrar una noticia sobre el proceso de formación e inserción laboral de personas con capacidades diferentes. El capacitador aborda la importancia de los valores en el trabajo de todas y todos. Con estas opiniones y saberes se los participantes, se registran las ideas fuerza en la pizarra para luego conectar con los conceptos teóricos relacionados al tema.	Noticia sobre inclusión social y laboral Pizarra Marcador Data Show Diapositivas	1 hora académica
5	Exposición dialogada, el capacitador presenta los contenidos conceptuales de la actividad, sobre: - Estilos de liderazgo - Diferencia entre líder y liderazgo - Desarrollo personal y liderazgo laboral - Liderazgo orientado al servicio - Autoestima y liderazgo personal- laboral para acceder a un empleo.	Pizarra Marcador Data Show Diapositivas	3 horas académicas

6	Trabajo de grupo, se presenta un rompecabezas de conceptos, cada grupo debe construir en el menor tiempo posible, esto para fortalecer el aprendizaje de los contenidos.	Rompecabezas con conceptos y contenidos conceptuales Marcadores Pizarra Tarjetas de colores	2 horas académicas
7	Dinámica de reflexión, este trabajo se realiza de manera individual, se identifican las características del liderazgo, para profundizar y fomentar las mismas en los participantes.	Pizarra Marcadores Data Show Diapositivas	1 hora académica
8	Observar la película En busca de la felicidad, se observa la película en forma grupal y se generan reflexiones y conclusiones de los/las participantes a partir del guion descrito. El capacitador luego registra las ideas fuertes en la pizarra, con ayuda de los participantes, relacionados a la importancia de los valores en el manejo personal, social y laboral.	Reproductor DVD DVD "En busca de la Felicidad" Pizarra Marcadores Data Show	3 horas académicas
9	Trabajo individual, posterior a las conclusiones del video, las/los participantes elaboran un plan de acción para fortalecer el tema de liderazgo personal – laboral. El /la capacitador apoya en la retroalimentación y motiva el cambio en los participantes.	Pizarra Marcadores Hojas papel bond Bolígrafos	2 horas académicas
10	Presentación individual, todos los participantes previa reflexión de los aprendizaje elabora un discurso que muestre los conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas durante la actividad de aprendizaje.	Pizarra Marcadores Presentaciones	3 horas académicas y 30 min.
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 3.2			17 horas académicas y 30 min.

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 3.2

11	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Promueve un liderazgo personal laboral para acceder y mantener un empleo.	De Conocimiento	Relaciona la importancia de su autoestima y liderazgo en el ámbito laboral.
		De Desempeño directo	Define metas personales, sociales y laborales combinando su autoestima y liderazgo.
		De Producto	Elabora un plan de acción para fortalecer su autoestima y liderazgo.
		De Actitud	Responsable de la ejecución del plan de acción para fortalecer su autoestima.
		De Decisión	Fortalece su autoestima para su crecimiento personal y liderazgo.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 3.3	Aprendiendo habilidades para comunicarme mejor
--	--

Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Contenidos			
- Desarrollo personal y habilidades sociales - Factores que influyen en el desarrollo de habilidades sociales - Aspectos cognitivos - Aspectos afectivos - Aspecto conductual - Habilidades sociales orientadas a la empleabilidad - Inteligencia emocional - Comunicación asertiva - Solución de problemas - Toma de decisiones - Trabajo en equipo	Combina y maneja habilidades sociales necesarias para desarrollar un desempeño personal, social y laboral satisfactorio.	Proactivo para acceder y mantener un empleo que mejore su calidad de vida.	Promueve un desarrollo personal orientado a la empleabilidad.

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 3.3

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre los contenidos y aprendizajes desarrollados en la anterior actividad de enseñanza, haciendo énfasis en la estrecha relación que existe entre autoestima, liderazgo personal y habilidades sociales para acceder y mantener un empleo y mantenerse en este de manera satisfactoria.	Pizarra Marcadores	20 min.
2	Exposición dialogada, Presentar la capacidad a desarrollar, se comparte las capacidades de la actividad de aprendizaje, que promueve el uso de habilidades sociales en entornos personales, sociales y laborales.	Pizarra Marcadores Data Show Diapositivas	20 min.
3	Indagación de conocimientos previos, el avión, dinámica que consiste en escribir conceptos respecto a: habilidades sociales, el grado de conocimiento, como tratas a los demás y cómo quieres que te traten, posteriormente elaboran aviones, se lanzan e intercambian, leen los contenidos, el capacitador debe ir desarrollando y profundizando los conceptos escritos por los participantes.	Hojas de papel bond Marcadores	20 min.

4	Despertar el interés, se aplica un dado, que contiene en cada lado un concepto, consigna o habilidad laboral, todo relacionado a las habilidades sociales, que debe ser leído e interpretado por el participante que lanza el dado, el capacitador debe profundizar los conceptos o habilidades sociales.	Dado de plastoform con habilidades, consignas y conceptos. Pizarra Marcador	30 min.
5	Exposición dialogada, el capacitador presenta los conceptos fundamentales sobre habilidades sociales orientadas a la empleabilidad, busca el dialogo y participación, sobre: - Desarrollo personal y habilidades sociales - Factores que influyen en el desarrollo de habilidades sociales - Habilidades sociales orientadas a la empleabilidad - Inteligencia emocional - Comunicación asertiva - Solución de problemas - Toma de decisiones - Trabajo en equipo	Pizarra Marcador Data Show Diapositivas	4 horas académicas
6	Trabajo de grupo, lectura de noticias, todos los participantes revisan noticias, para ejemplificar a partir de situaciones reales, los conceptos teóricos referidos a las habilidades sociales orientadas a la empleabilidad y otros ámbitos de la vida personal y social, todos los participantes aportan y promueven comentarios.	Periódicos locales Marcadores Pizarra Papelografos Pegamentos Tijeras	1 hora académica
7	Dinámica de reflexión, este trabajo se realiza de manera individual, se extraen tarjetas con diferentes contenidos relacionados a las habilidades sociales, son preguntas que deben permitir a los participantes a brindar comentarios y aplicaciones reales con los otros participantes.	Tarjetas con preguntas sobre las habilidades sociales Marcadores Pizarra	1 hora académica y 30 min.
8	Inteligencia emocional ²⁰ , lectura de Caso El Aikito y la Historia de Susi (Goleman, 1997), ambas historias muestran el valor de desarrollar la inteligencia emocional en distintas situaciones de la vida de las personas.	Fotocopias de ambas historias para cada participante Hojas de papel bond Lápices Bolígrafos	2 horas académicas
9	Presentación de los tipos de comunicación, la actividad permite mostrar los tipos de comunicación existentes (pasiva, agresiva, asertiva), deben describir lo que observan en cada una de las laminas, las diferencias de cada una de ellas, describir la reflexión de las mismas.	Laminas con los tres tipos de comunicación Marcadores Pizarra	1 hora académica
10	Trabajo de grupo, así me comunico, se debe pedir a cada participante que revisen el registro de frases que usualmente	Pizarra Marcadores Presentaciones	2 horas académicas

²⁰ Historias que permiten apreciar los sentimientos y emociones, puede compararse con algo que sucedió y permite la reflexión que debe ser interpretados por los participantes.

	utilizamos con los amigos, la familia o en otros grupos. Luego se comparte con el grupo, la idea es que los participantes reflexionen y promuevan formas de comunicación desde un lenguaje asertivo.		
11	Juego de roles, se presenta el cuento de La Naranja, obliga a elegir entre la vida de un hijo y de otra persona, después de una explosión nuclear, siendo ultima fruta y la medicina que puede curar a una sola persona, en grupo deben sugerir la solución más adecuada, con un enfoque aplicable desde la cotidianidad. El capacitador debe fomentar la reflexión y la participación de los participantes. Se debe promocionar la identificación del problema, análisis, recolección de soluciones, análisis de las partes involucradas, solución elegida y evaluación de la solución elegida y reflexionar respecto a la pertinencia o solución elegida.	Cuento de la Naranja para cada participante Hojas de papel bond Pizarra Marcadores	1 hora académica
12	Trabajo en grupo, se lee la Historias de Caso, se presenta la historia de una deuda que no se pudo pagar, por retrasos en la entrega de sus productos por los bloqueos, se debe analizar cómo se puede pagar el compromiso con el banco. En el segundo caso se presenta una historia de una pareja que no se comunican por el extravió de un celular por una de las parejas, se escucha rumores que le vieron con una tercera persona, se debe plantear una solución, en grupo deben tomar decisiones ante distintas ante distintas situaciones de la vida.	Fotocopias de las historias para todos los participantes. Pizarra Marcadores	2 horas académicas
13	Trabajo en equipo, ambientes limpios y ordenados, esta actividad contribuye con el mejoramiento del clima de trabajo grupal. Para el recorrido de cada grupo, el capacitador traza líneas para llegar a una meta, deben tener intersección entre ellas para que el grupo analice la mejor manera de poder dar solución, deben llegar en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de obstáculos.	Cinta maskin Pizarra Marcadores	30 min.
14	Inteligencia emocional, después de la actividad grupal conjunta, se consolidan conceptos teóricos - prácticos necesarios para manejar las emociones en distintos ámbitos de la vida. Se selecciona una serie de fotografías con expresiones diferentes, para ser pegados en un papelografo, posteriormente cada participante selecciona fotografías para ser interpretados de acuerdo a su expresión. El capacitador escribe en la pizarra las ideas fuertes para profundizar y retroalimentar en plenaria.	Fotografías de personajes expresando alguna emoción Papelografos Marcadores Maskin Pegamento en barra	3 horas académicas

15	Solución de problemas y toma de decisiones, se identifica problemas cotidianos y se los ordena según su importancia, esta actividad promueve que los participantes sean capaces de ordenar un listado de acuerdo a criterios de insatisfacción y preocupación.	Listado de problemas cotidianos Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Lápices Bolígrafos	2 horas académicas
16	Trabajo en grupo, las cartas sobre la mesa, esta actividad es útil para promover la cooperación y trabajo en equipo, en grupos de cinco, cada participante redacta en cada tarjeta tamaño naipe, el porqué participa de esta capacitación técnica, al concluir cada grupo junta las cartas y lo presentan en plenaria para hacer conocer el porqué de su participación de la capacitación técnica.	Tarjetas tamaño naipe Marcadores Pizarra Lápices Bolígrafos	1 hora
17	Evaluación de las actividades de enseñanza y aprendizaje, en grupo se elaboran un decálogo que refleje ideas, conceptos, actitudes respecto a las habilidades sociales. Este decálogo debe reflejar acciones y razones para practicar habilidades sociales, la forma de presentación es libre, posteriormente se publicaran los decálogos en lugares visibles.	Hojas de papel bond Bolígrafos Lápices Pizarra Marcadores Cartulina Fotografías	4 horas académicas y 30 min.
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 3.3			27 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 3.3

18	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Utiliza habilidades sociales y valores en entornos personales, sociales y laborales.	De Conocimiento	Relaciona los conceptos de habilidades sociales y su utilidad en distintas situaciones personales – sociales - laborales.
		De Desempeño directo	Utiliza habilidades sociales de acuerdo a las necesidades del contexto.
		De Producto	Cuenta con una práctica continua de habilidades sociales en distintas situaciones.
		De Actitud	Responsable de la ejecución del plan de acción para fortalecer su autoestima.
		De Decisión	Fortalece su autoestima para su crecimiento personal y liderazgo.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 3.4		Preparado para el empleo	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Mercado laboral			

- Conoce el comportamiento del mercado laboral	Elabora metas y objetivos apuntados a la inserción laboral	Proactivo para acceder y mantener un empleo que mejore su calidad de vida.	Promueve un desarrollo personal orientado a la empleabilidad.
2. Empleo durable			
- Conoce sus derechos en un empleo	Utiliza recursos y técnicas para la búsqueda de empleo		
3. Marketing personal y búsqueda de empleo			
- Planificación estratégica personal	Utiliza estrategias para abordar una entrevista de trabajo		
4. Estrategias para la aplicación a un puesto de trabajo			
- Elaboración del perfil de trabajo	Prepara su perfil de empleo		
5. Elaboración del portafolio para la aplicación a un puesto de trabajo			
- Hoja de vida o curriculum vitae - Carta de presentación - Estrategias para presentarse a una entrevista de trabajo	Prepara sus documentos de manera satisfactoria		

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 3.4

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Realizar un refrescamiento sobre los contenidos y aprendizajes desarrollados en la anterior actividad de enseñanza y aprendizaje, relacionados a la importancia de la habilidad a comunicarse.	Pizarra Marcadores	15 min.
2	Exposición dialogada, Presentar la capacidad a desarrollar, se comparte las capacidades de las actividades de enseñanza y aprendizaje.	Pizarra Marcadores Data Show Diapositivas	15 min.
3	Indagación de conocimientos previos, el capacitador debe pedir a los participantes escribir en tarjetas de colores, aspectos importantes que permiten encontrar empleo, se revisa publicaciones sobre requisitos mínimos y documentación.	Hojas de papel bond Marcadores de colores Papelografos Tarjetas de cartulina de colores Maskin Publicaciones de empleo	1 hora académica
4	Despertar el interés, se pide de reflexionar a los participantes, el capacitador debe pedir a los participantes escribir en tarjetas de colores, aspectos necesarios para iniciar la búsqueda de trabajo.	Hojas de papel bond Marcadores de colores Papelografos Tarjetas de cartulina de colores Maskin	2 hora académica
5	Exposición dialogada, el capacitador presenta los conceptos fundamentales sobre: - Mercado laboral - Empleo permanente	Pizarra Marcador Data Show Diapositivas	7 horas académicas

	- Elaboración del perfil laboral - Elaboración del portafolio - Hoja de vida o curriculum vitae - Carta de presentación - Estrategias para presentarse a una entrevista de trabajo		
6	Exposición dialogada, estilos de redacción de hojas de vida, curriculum vitae, carta de presentación, la construcción del portafolio personal y las técnicas de la entrevista personal.	Marcadores Pizarra Hojas de papel bond	4 horas académicas
7	Dinámica de reflexión, cada participante aplica de manera individual al estilo de su elección, la construcción de su hoja de vida, curriculum y carta de presentación.	Marcadores Pizarra Hojas de papel bond	4 horas académicas
8	Dinámica de reflexión, cada participante aplica de manera individual al estilo de su elección, la construcción de su portafolio personal.	Marcadores Pizarra Hojas de papel bond	4 horas académicas
9	El participante presenta su portafolio personal y se somete a una entrevista ante el capacitador, este recomienda las falencias y realiza una aclaración a todos los participantes.	Marcadores Pizarra Hojas de papel bond	4 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 3.3			26 horas académicas y 30 min.

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 3.4

18	Criterio de desempeño	Evidencias e inserción laboral	
	Las estrategias y recursos son apropiados para la búsqueda de empleo.	De Conocimiento	Describe los recursos de búsqueda de empleo personal y técnicas de búsqueda de empleo.
		De Desempeño directo	Aplica estrategias de marketing personal para la búsqueda de empleo.
		De Producto	Construye su portafolio personal para la búsqueda de empleo.
		De Actitud	Responsable de la ejecución del plan de acción para fortalecer su autoestima.
		De Decisión	Fortalece su autoestima para su crecimiento personal y liderazgo.

8.4 Competencias Específicas

Diseño Curricular para COB - 09 “75304 - Confeccionistas de prendas de vestir”.

Unidades de Competencia	Técnicas de diseño Patronaje y Corte	Producción de partes de las prendas de vestir	Obtención de Prendas de Vestir
-------------------------	--------------------------------------	---	--------------------------------

Actividades de Enseñanza y Aprendizaje	Ficha técnica de diseño	Manejo de las maquinas de Confección Industrial	Armado de Prendas de Vestir
	Técnicas de Patronaje	Confección de partes de la Prenda de Vestir	Acabado de la Prendas de Vestir
	Técnicas de Corte		

Unidades de Competencia	Competencias a desarrollar	Actividades
Técnicas de diseño, patronaje y corte	Interpreta el diseño de la prenda en una ficha técnica	1,1 Ficha técnica de diseño
	Elabora los patrones de la prenda de acuerdo a la ficha técnica del diseño	1,2 Técnicas de patronaje
	Corta la tela de acuerdo a los patrones de la tela	1,3 Técnicas de corte
Producción de partes de las prendas de vestir	Emplea maquinas de confección industrial	2,1 Manejo de maquinas de confección industrial
	Realiza el ensamblado de la prenda siguiendo procedimientos técnicos establecidos	2,2 Confección de partes de la prenda de vestir
Obtención de prendas de vestir	Ensambla las partes y piezas de la prenda de vestir	3,1 Armado de la prenda de vestir
	Realiza operaciones de acabado de la prenda según diseño	3,2 Acabado de la prenda de vestir

Detalle de actividades de enseñanza y aprendizaje de las unidades de competencia de Confeccionista de Prendas de Vestir, del modulo Competencias Especificas.

Actividades de la Unidad de Competencia 1

Actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1		Ficha técnica de diseño	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Introducción al diseño			
- Colección de diseños - La industria textil - Procesos de producción de prendas de vestir - Tipos de tela - Control de calidad en confecciones - La ficha técnica	Interpreta el diseño de la polera, camisa, chamarra y buzo deportivo, considerando todos los elementos necesarios para la producción de la prenda.	Responsable en el cumplimiento de tiempos planificados.	Aplica con calidad las técnicas de diseño, patronaje y corte.

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentación de la capacidad a desarrollar, el capacitador realiza la exposición de la capacidad a desarrollar, interpreta el diseño de la prenda en una ficha técnica, realiza el cartel para ubicarlo.	Pizarra Marcadores Cartulina Papel sabana	15 min.
2	Despertar el interés, con fotografías mostrar la importancia de diseñar prendas de vestir.	Data show Fotografías Computadora Diapositivas fotográficas	1 hora académica
3	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre el capacitador y los participantes, si es posible deben participar todos.	Pizarra Marcador	30 min.
4	Exposición dialogada, el capacitador presenta los contenidos conceptuales de la actividad, sobre: - Colección de diseños - La industria textil - Proceso de producción de prendas de vestir - Tipos de tela - Control de calidad en confección - La ficha técnica	Pizarra Marcadores Formato de ficha técnica	4 horas académicas
5	Demostración con ejemplos, el capacitador explica los procedimientos de práctica despejando las dudas exigentes de la teoría conceptual, para posteriormente lo haga en la siguiente fase: - Explica la diferencia entre tejido punto y tejido plano, empleando los retazos de tela. - Describe los diseños de la polera, camisa, conjunto deportivo, sobre la base de muestras físicas de cada una de las prendas de vestir, con el propósito de presentarlos en la ficha técnica.	Pizarra Marcadores Papel sabana Marcadores permanentes de diferentes colores Retazos de telas en tejido punto y tejido plano Formato de ficha técnica	4 horas académicas
6	Trabajo individual, el participante describe los diseños de polera, camisa, chamarra y buzo deportivo en las fichas técnicas, definiendo los diseños de las prendas, para desarrollar	Fotocopias de ficha técnica Lápiz negro por participante	10 horas académicas

	en las siguientes unidades de competencia, revisando fotografías, revistas, internet, muestras físicas de muestras de prendas y otros, el participante debe realizar: 2 fichas técnicas del diseño de polera, 2 fichas técnicas de conjunto deportivo y 1 ficha técnica de camisa.		
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en las fichas técnicas, para que el participante reflexiones sobre la competencia adquirida.	Pizarra Marcadores	15 min.
8	Trabajo de grupo, se solicita a cada grupo que seleccione del total de fichas técnicas del grupo a una ficha técnica por participante para el debate formal. Se realiza la presentación de la ficha técnica en papelógrafo, uno por participante. Finalmente se realiza la exposición de una ficha técnica de diseño por participante.	Pizarra Marcadores Papel sabana tamaño resma Maskin	10 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 1.1			30 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.1

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	El diseño de la prenda es interpretado en la ficha técnica	De Conocimiento	Describe la prenda de vestir en la ficha técnica.
		De Desempeño directo	Representa el diseño del modelo en una ficha técnica.
		De Producto	Elabora fichas técnicas de diseño de prendas de vestir.
		De Actitud	Responsable en el cumplimiento de entrega de obligaciones.
		De Decisión	Emplea calidad al realizar las técnicas de diseño, patronaje y corte.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2		Técnicas de patronaje	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Patronaje			
- Herramientas del patronaje - La escala - Las tablas de medidas - Tabla de medidas de prendas sencillas - Control de calidad de	Elaboración de patrones de poleras, camisa, chamarra y conjunto deportivo	Responsable en el cumplimiento de tiempos planificados	Realiza con calidad las técnicas de diseño, patronaje y corte

patrones.			
2. El Escalado			
- Elementos o funciones del escalado - Desarrollo del escalado - Características del patronaje computarizado	Realización del escalado a partir del patrón base creado y aprobado de polera.	Responsable en el cumplimiento de tiempos planificados.	Aplica con calidad las técnicas de diseño, patronaje y corte.

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentación de la capacidad a desarrollar, el capacitador elabora los patrones de la prenda de acuerdo a la ficha técnica del diseño.	Pizarra Marcadores Cartulina	15 min.
2	Despertar el interés, mostrar un juego de patrones de un modelo de prenda de vestir y explicar su función.	Un juego de patrones	15 min.
3	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre el capacitador y los participantes, si es posible deben participar todos.	Pizarra Marcador	15 min.
4	Exposición dialogada, el capacitador presenta los contenidos de patronaje industrial y sus elementos, sobre: - Herramientas del patronaje - La escala - Las tablas de medidas - Tablas de medidas de prendas sencillas - Control de calidad de patrones - El Escalado - Elementos o funciones del escalado - Desarrollo del escalado - Características del patronaje computarizado	Pizarra Marcadores Reglas: escuadra, recta, de 1 metro, regla francesa, curva de cadera.	10 horas académicas
5	Demostración práctica con ejemplos, el capacitador explica los procedimientos de práctica para realizar patrones según las especificaciones técnicas de la tabla de medidas.	Pizarra Marcadores Reglas: escuadra, recta, de 1 metro, regla francesa, curva de cadera. - Juego de instrumentos de apoyo, ruleta, punzón, tijeras. - Cinta métrica - Maskin - Tijera para papel - 20 Hojas de papel bond tamaño resma - 10 hojas de papel craf - Mesas adecuadas para patronaje	35 horas académicas

6	Trabajo individual, el participante construye patrones replicando los procedimientos e instrucciones del capacitador, el participante efectúa durante esta fase: - El patrón de la polera - El patrón del conjunto deportivo - EL patrón de la camisa	Pizarra Marcadores Juegos de reglas: escuadra, recta, de 1 metro, regla francesa, curva de cadera, uno para cada participante. - Juego de instrumentos de apoyo, ruleta, punzón, tijeras. - Cinta métrica - Maskin - Tijera para papel - Fotocopia de regla cuadrada a escala 1:5 - Cerchas a escala - Hojas de papel bond tamaño oficio - 10 hojas de papel craf por participante - Mesas adecuadas para patronaje	65 horas académicas
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en los patrones de las prendas de vestir, para que el participante reflexione sobre la competencia adquirida.	Pizarra Marcadores	15 min.
8	Trabajo individual, se solicita a cada participante que demuestre todos los trabajos realizados durante el periodo de capacitación.	Pizarra Marcadores Papel sabana tamaño resma Maskin	9 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 1.2			120 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.2

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Los patrones de las prendas son elaborados según la ficha técnica de los diseños, con criterios técnicos y de calidad.	De Conocimiento	Explica los diferentes patrones de piezas que conforman la prenda.
		De Desempeño directo	Realiza patrones de acuerdo al diseño.
		De Producto	Elabora patrones con criterios técnicos según diseño.
		De Actitud	Responsable en el cumplimiento de entrega de obligaciones.
		De Decisión	Emplea calidad al realizar las técnicas de diseño, patronaje y corte.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 1.3		Técnicas de corte	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Preparación para el corte			

- Proceso de corte - Aspectos técnicos del tendido - Aspectos técnicos del marcado	Elaboración de patrones de poleras, camisa, chamarra y conjunto deportivo	Responsable en el cumplimiento de tiempos planificados	Realiza con calidad las técnicas de diseño, patronaje y corte
2. El Escalado			
- Elementos o funciones del escalado - Desarrollo del escalado - Características del patronaje computarizado	Realización del escalado a partir del patrón base creado y aprobado de polera.	Responsable en el cumplimiento de tiempos planificados.	Aplica con calidad las técnicas de diseño, patronaje y corte.

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 1.3

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentar la capacidad a desarrollar de la actividad de aprendizaje, que comprende en cortar la tela de acuerdo a los patrones de diseño.	Pizarra Marcador Cartulina	15 min.
2	Despertar el interés, mostrar un juego de fotografías y/o diapositivas, con el proceso de corte industrial.	Diapositiva y/o fotografías de corte industrial	1 hora académica
3	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre le capacitador y los participantes, discusión y análisis de la información.	Pizarra Marcador	30 min.
4	Exposición dialogada e ilustración de contenidos, el capacitador presenta los contenidos de: - Proceso de corte - Aspectos técnicos del tendido - Aspectos técnicos del marcado - Tipos de corte - Preparación del corte para la costura - Aparatos y accesorios de corte	Pizarra Marcadores Ilustración de un modelo de marcado a escala reducida	3 horas académicas
5	Demostración práctica con ejemplos, el capacitador explica los procedimientos de práctica para realizar el corte, elaborado en la fase anterior, la máquina de corte y las herramientas necesarias. Realiza un solo corte de poleras cuello redondo o con plaqueta de 8 prendas por participante, que luego serán confeccionados en la actividad correspondiente.	- Reglas: escuadra, recta, de 1 metro, regla francesa, curva de cadera. - Reglas de un metro - Tiza - Tijeras para tela - Máquina de corte vertical o circular - Patrones de la polera - tela de algodón - Rib de algodón	4 horas académicas

6	Trabajo individual, el participante realiza el corte replicando los procedimientos e instrucciones del capacitador, desde el marcado, corte, hasta el control de calidad del corte. El participante emplea para el corte los patrones elaborados anteriormente de polera, camisa y conjunto deportivo, en resumen cada participante debe realizar el corte de cada prenda de acuerdo a sus propios diseños.	- Reglas de un metro - Tiza - Tijeras para tela - Maquina de corte vertical o circular - Patrones de la polera, camisa y conjunto deportivo - tela de algodón - Rib de algodón - Tela para camisa - Tela polibrillo para el conjunto deportivo - Mesa adecuada para realizar el corte	15 horas académicas
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en los cortes, para que el participante reflexione su participación activa en el proceso de formación.	- Pizarra - Marcadores - Telas - Tijeras para tela - Tiza	15 min.
8	Trabajo individual, se solicita a cada participante que demuestre todos los trabajos realizados durante el periodo de capacitación.	Telas cortadas de acuerdo a patrones diseñados	6 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 1.3			30 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 1.3

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Las telas son cortadas de acuerdo a los patrones de las prendas.	De Conocimiento	Explica la técnica de corte convencional.
		De Desempeño directo	Realiza los cortes de acuerdo a la técnica y procedimientos establecidos.
		De Producto	Corta piezas y/o componentes según diseño.
		De Actitud	Responsable en el cumplimiento de entrega de obligaciones.
		De Decisión	Emplea calidad al realizar las técnicas de diseño, patronaje y corte.

Actividades de la Unidad de Competencia 2

Actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1		Manejo de maquinas de confección industrial	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Maquinas de confección industrial			

- Seguridad industrial en confecciones - Maquinas y accesorios de confección - La maquina recta - La maquina overlock - La maquina tapa costura - Mantenimiento básico de maquinas de confección en general - Tipos de mantenimiento	Enhebrado, regulado y control de la maquina recta, overlock y tapacostura.	Responsable en el cumplimiento de tiempos planificados	Realiza con calidad las técnicas de diseño, patronaje y corte
--	--	--	---

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentar la capacidad a desarrollar de la actividad de aprendizaje, que comprende el empleo de maquinas de confección industrial.	Pizarra Marcadores Cartulina	15 min.
2	Despertar el interés, demostrar un juego de ejercicios para realizar el control de maquinas.	Espacio libre suficiente	15 min.
3	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre le capacitador y los participantes, discusión y análisis de la información de las maquinas.	Pizarra Marcador	15 min.
4	Exposición dialogada e ilustración de contenidos, el capacitador desarrolla los contenidos para operar las maquinas de confección industrial, demostración mediante una presentación de video de manejo de maquinas, presentación en diapositivas, de acuerdo al siguiente contenido: - Maquinas de confección industrial - Seguridad industrial en confecciones - Maquinas y accesorios de confección - La maquina recta - La maquina overlock - La maquina tapa costura - Mantenimiento básico de maquinas de confección en general - Tipos de mantenimiento	Pizarra Marcadores Videos y diapositivas de operatividad de maquinas de confección industrial.	4 horas académicas
5	Demostración práctica con ejemplos, el capacitador explica los procedimientos de práctica para operar las maquinas de confección industrial siguiendo un orden procedimental, instruyendo paso a paso a los participantes.	- Formatos de ejercicios para demostrar destrezas - Tela popelina para operatividad de maquinas - Hilos de colores - Cinta métrica - Bobinas de maquina - Juego de herramientas (desarmadores de punta plana y hexagonal, pinza y tijeras) - Guiadores para maquinas	26 horas académicas

		rectas	
6	Trabajo individual, el participante realiza los ejercicios para operar la maquina industrial replicando las instrucciones del capacitador, tomando en cuenta criterios técnicos de calidad y seguridad industrial.	- Formatos de ejercicios para demostrar destrezas - Tela popelina para operatividad de maquinas (0,8 metros por participante) - Hilos de colores - Cinta métrica - Bobinas de maquina - Piqueteras - Juego de herramientas (desarmadores de punta plana y hexagonal, pinza y tijeras) - Guiadores para maquinas rectas - Bolígrafo - Distintos prénsatelas de compensación)	70 horas académicas
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en los cortes, para que el participante reflexione su participación activa en el proceso de formación.	Marcadores Telas Tijeras para tela Tiza Cinta métrica	15 min.
8	Trabajo individual, se solicita a cada participante que demuestre todos los trabajos realizados durante el periodo de capacitación.	Telas cocidas de acuerdo a patrones entregados	9 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 2.1			110 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.1

9	Criterio de desempeño	Evidencias			
	Las maquinas de confección industrial son operados de acuerdo a normas de seguridad industrial.	De Conocimiento	Describe la operatividad de las maquinas de confección industrial.		
		De Desempeño directo	Opera las maquinas principales de confección industrial siguiendo procedimientos técnicos.		
		De Producto	Realiza la operatividad de las maquinas de acuerdo a procedimientos técnicos.		
		De Actitud	Respeto los tiempos de producción por operación.		
		De Decisión	Emplea calidad y seguridad industrial en la confección de prendas de vestir.		
Actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2			Confección de partes de las prendas de vestir		
Dimensiones					
Saber		Saber Hacer		Saber Ser	
				Saber Decidir	
1. Confección de las partes de las prendas de vestir					

- Bolsillos - Cuellos - Tapetas, vistas y sardinetas - Puños - Plaqueta o pechera para la polera sport - Procedimiento de armado de la plaqueta	Desarrolla operaciones de pre ensamble de bolsillos y plaquetas.	Responsable en el cumplimiento de tiempos de producción, asociado a niveles de eficiencia.	Realiza con calidad y seguridad industrial la confección de prendas de vestir.
--	--	--	--

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentar la capacidad a desarrollar de la actividad de aprendizaje, de partes de la prenda de vestir, siguiendo procedimientos técnicos establecidos.	Pizarra Marcadores Cartulina	15 min.
2	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre le capacitador y los participantes, discusión y análisis de la información de las partes a confeccionar.	Pizarra Marcador	15 min.
3	Despertar el interés, demostrar un ejercicio de pre ensamble de bolsillos y plaqueta.	Telas disponibles preparadas Cinta métrica Hilos de diferentes colores	15 min.
4	Exposición dialogada e ilustración de contenidos, el capacitador desarrolla los contenidos para confeccionar las diferentes partes de las prendas de vestir, de acuerdo al siguiente contenido: - Bolsillos - Cuellos - Tapetas, vistas y sardinetas - Puños - Plaqueta o pechera para la polera sport - Procedimiento de armado de la plaqueta	Pizarra Marcadores Maquinas industriales Telas Hilos de diferentes colores	5 horas académicas
5	Demostración práctica con ejemplos, el capacitador explica los procedimientos de práctica para la confección de las partes, paso a paso, siguiendo el siguiente orden: - Tipos de bolsillo - Plaqueta de polera - Cuellos y puños de camisa	- Bolígrafo - Tela popelina para prácticas (tejido plano) - Tela de algodón para practicas - Hilos de colores - Cinta métrica - Bobinas de maquina - Juego de herramientas (desarmadores de punta plana y hexagonal, pinza y tijeras)	10 horas académicas

		- Distintos prénsatelas de compensación (1/4" y 1/16"), para cremalleras. - Guiadores para recta	
6	Trabajo individual, el participante realiza los ejercicios de practica varias veces, aplicando procedimientos de pre ensamble de partes de prendas de vestir, de las siguientes partes. - Tipos de bolsillo - Plaqueta de polera - Cuellos y puños de camisa	- Bolígrafo - Tela popelina para operatividad de maquinas (0,8 metros por participante) - Hilos de colores - Cinta métrica - Bobinas de maquina - Piqueteras - Juego de herramientas (desarmadores de punta plana y hexagonal, pinza y tijeras) - Guiadores para maquinas rectas - Distintos prénsatelas de compensación (1/4" y 1/16"), para cremalleras.	50 horas académicas
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en el ensamblado de las partes, para que el participante reflexione su participación activa en el proceso de formación.	Telas Tiza Cinta métrica	15 min.
8	Trabajo individual, se solicita a cada participante que demuestre todos los trabajos o muestras realizadas durante el periodo de capacitación.	Telas cocidas de acuerdo a patrones entregados	4 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 2.2			70 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 2.2

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	El ensamblado de partes de la prenda es realizado siguiendo procedimientos técnicos establecidos.	De Conocimiento	Explica los procedimientos para la elaboración de pre ensamble de bolsillos y plaquetas.
		De Desempeño directo	Realiza operaciones de pre ensamble de bolsillos y plaquetas siguiendo procedimientos técnicos.
		De Producto	Produce los bolsillos y plaquetas de las prendas de acuerdo a diseño inicial.
		De Actitud	Respeta los tiempos de producción por operación.
		De Decisión	Emplea calidad y seguridad industrial en el ensamble de partes de prendas de vestir.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 3.1		Ensamblado de las prendas de vestir	
Dimensiones			
Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Confección de las prendas de vestir			

- La prenda de vestir - Sistemas de producción - Control de tiempos - Control de calidad - Realización del ensamble de la prenda de vestir	Ensambla las diferentes piezas que conforma la prenda de vestir	Responsable en el cumplimiento de tiempos de producción, asociado a niveles de eficiencia.	Realiza con calidad y seguridad industrial la confección de prendas de vestir durante todo el proceso.
--	---	--	--

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 3.1

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentar la capacidad a desarrollar de la actividad de aprendizaje, de ensamble de partes y piezas de la prenda de vestir, siguiendo procedimientos técnicos establecidos.	Pizarra Marcadores Cartulina	15 min.
2	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre le capacitador y los participantes, discusión y análisis de la información de las partes a confeccionar.	Pizarra Marcador	30 min.
3	Despertar el interés, mostrar una prenda confeccionada, explicando los pasos de su construcción y observar un video de ensamble de prendas de vestir.	Prendas de vestir (muestras) Data Show Computadora Video	1 hora académica
4	Exposición dialogada e ilustración de contenidos, el capacitador desarrolla los contenidos para ensamblar las prendas de vestir, de acuerdo al siguiente detalle: - La prenda de vestir - Sistemas de producción - Control de tiempos - Control de calidad - Realización del ensamble de la prenda de vestir	Pizarra Marcadores Maquinas industriales Prendas de vestir	8 horas académicas
5	Demostración practica con ejemplos, el capacitador realiza el ensamble de las partes de las prendas de vestir siguiendo un orden procedimental, instruyendo paso a paso, siguiendo el siguiente orden: - Poleras (cuello redondo con plaquetas y otros) - Conjunto deportivo (chamarra y buzo) - Camisas (clásica y sport)	- Hilos de colores - Cinta métrica - Piezas de corte de cada una de las prendas (polera, conjunto deportivo y camisa) - Bobinas y carreteles - Prénsatelas de compensación para cremallera. - Juego de herramientas (desarmadores de punta plana y hexagonal, pinza y tijeras) - Cronometro - Cremallera o cierre de 70 cm - Cremallera o cierre de 15 cm	30 horas académicas

		- Liga o elástico para buzo - Entretela para camisa - Rib 1 metro	
6	Trabajo individual, el participante ensambla las partes de las prendas de vestir replicando las instrucciones del facilitador, de las prendas: - 2 Poleras por participante - 2 Conjuntos deportivos de diferentes modelos - 2 Camisas por participante	- Hilos de colores - Cinta métrica - Piezas de corte de cada una de las prendas (polera, conjunto deportivo y camisa) - Bobinas y carreteles - Prénsatelas de compensación para cremallera. - Juego de herramientas (desarmadores de punta plana y hexagonal, pinza y tijeras) - Cronometro - Cremallera o cierre de 70 cm - Cremallera o cierre de 15 cm - Liga o elástico para buzo - Entretela para camisa - Rib 1 metro	80 horas académicas
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en el ensamblado de las partes, para que el participante reflexione su participación activa en el proceso de formación.	Prendas de vestir ensambladas	15 min.
8	Trabajo individual, se solicita a cada participante que demuestre todos los trabajos ensamblados durante el periodo de capacitación.	Prendas de vestir ensambladas	10 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 3.1			130 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 3.1

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Las partes y piezas de la prenda son ensambladas según diseño, con criterios técnicos y calidad.	De Conocimiento	Describe el desarrollo de procesos de ensamble de prendas de vestir.
		De Desempeño directo	Ensambla las prendas de vestir siguiendo procedimientos técnicos.
		De Producto	Produce las prendas de vestir según diseño.
		De Actitud	Respeto los tiempos de producción por operación.
		De Decisión	Emplea calidad y seguridad industrial en el ensamble de partes de prendas de vestir.

Actividades de enseñanza y aprendizaje 3.2	Acabado de las prendas de vestir
Dimensiones	

Saber	Saber Hacer	Saber Ser	Saber Decidir
1. Acabado de las prendas de vestir			
- Proceso de acabado - Operaciones del proceso de acabado - Control de calidad del producto - Clasificación de las prendas según la calidad del producto - Organización de la sección de acabado.	Ejecución de las operaciones de terminado para la presentación de la prenda para el mercado.	Responsable en la aplicación de sistemas de producción, en el ensamble y acabado final de la prenda.	Verifica la calidad de las prendas durante todo el proceso de producción.

Proceso de formación de las actividades de enseñanza y aprendizaje 3.2

Pasos	Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
1	Presentar la capacidad a desarrollar de la actividad de aprendizaje, de realizar operaciones de acabado de la prenda, siguiendo procedimientos técnicos establecidos.	Pizarra Marcadores Cartulina	15 min.
2	Indagar conocimientos previos, en base a preguntas y respuestas entre le capacitador y los participantes, discusión y análisis de la información de las partes a confeccionar.	Pizarra Marcador	30 min.
3	Despertar el interés, mostrar una prenda confeccionada concluida y explicar las operaciones del proceso de terminado.	Prendas de vestir concluida lista para el mercado	1 hora académica
4	Exposición dialogada e ilustración de contenidos, el capacitador desarrolla los contenidos del proceso de terminado, de acuerdo al siguiente detalle: - Acabados y aplicaciones de la prenda confeccionada - Proceso de acabado - Operaciones del proceso de acabado - Control de calidad del producto - Clasificación de las prendas según la calidad del producto - Organización de la sección de acabado	Pizarra Marcadores	8 horas académicas
5	Demostración práctica con ejemplos, el capacitador realiza el acabado de las prendas de vestir según diseño, instruyendo paso a paso a los participantes en el siguiente orden: - Poleras (cuello redondo con plaquetas y otros) - Conjunto deportivo (chamarra y buzo) - Camisas (clásica y sport) Siguiendo un orden de procedimientos y operaciones distintas para cada prenda.	- Prenda confeccionada por un participante - Insumos de acabado (botones, terminales, cordones) - Plancha eléctrica	4 horas académicas

6	Trabajo individual, el participante realiza el acabado de la prendas de vestir replicando las instrucciones del capacitador: - 2 Poleras por participante - 2 Conjuntos deportivos de diferentes modelos - 2 Camisas por participante Se realiza el control de calidad de todas las prendas, las poleras se planchan, se colocan los botones, al conjunto deportivo se colocan los cordones y los terminales.	- Prendas confeccionadas - Terminales - Cordones para buzos - Botones para camisas - Plancha eléctrica	10 horas académicas
7	El capacitador evalúa y realiza aclaraciones sobre los avances en el ensamblado de las partes, para que el participante reflexione su participación activa en el proceso de formación.	Prendas de vestir concluidas	15 min.
8	Trabajo individual, se solicita a cada participante que demuestre todos los trabajos ensamblados durante el periodo de capacitación.	Prendas de vestir concluidas	6 horas académicas
Tiempo total de la actividad de enseñanza y aprendizaje 3.2			30 horas académicas

Proceso de evaluación actividades de enseñanza y aprendizaje 3.2

9	Criterio de desempeño	Evidencias	
	Las operaciones de acabado de la prenda son realizadas según diseño y calidad.	De Conocimiento	Explica las diferentes operaciones del acabado de las prendas de vestir.
		De Desempeño directo	Acaba la prenda siguiendo las operaciones del proceso de acabado.
		De Producto	Produce las prendas de vestir con un acabado según diseño.
		De Actitud	Respeto las normas del sistema de producción.
		De Decisión	Emplea normas de calidad y seguridad industrial en el acabado de prendas de vestir.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

La presente investigación abordo el tema sobre una propuesta de diseño de un modelo de curricula por competencias laborales para la capacitación técnica, con participación activa de los organizadores de la producción (propietarios), quienes incorporan sus requerimientos técnicos en cada una de las competencias identificadas, respetando las características de los procesos de producción de las mismas.

De esta manera las conclusiones alcanzadas en la investigación son las siguientes:

1. En el análisis de las competencias laborales de la ocupación, se ha identificado e incorporado en la curricula, tres módulos de capacitación técnica laboral, que son:
 - Modulo de Competencias Básicas
 - Modulo de Competencias Generales
 - Modulo de Competencias Especificas
2. El Modulo de Competencias Básicas, comprende dos Unidades de Competencia, la primera está constituido por Lenguaje, Comunicación y Matemáticas. La segunda lo constituyen las Tecnologías de Información y Comunicación, cada una de estas unidades contienen a dos actividades de enseñanza y aprendizaje respectivamente, permiten ser una curricula que se puede aplicar en todas las ocupaciones técnicas que se requiera.
3. El modulo de competencias generales, contiene tres unidades de competencias, el proyecto ocupacional, en el que deben alcanzar a desarrollar un proyecto de vida, en el emprendimiento deben fortalecer sus capacidades de ser decididos en desarrollar emprendimientos y la empleabilidad debe permitirles lograr un empleo o mantenerse en el que desarrollan actividades laborales, cada una de estas unidades de competencia contienen a cuatro actividades de enseñanza y aprendizaje respectivamente.

4. El módulo de competencias específicas es la que contiene unidades de competencia exclusivas de la ocupación estudiada, para el caso de confeccionista de prendas de vestir, las unidades de competencia identificadas con los especialistas de la ocupación, son:
- Unidad de Competencia 1: Técnicas de diseño, patronaje y corte
 - Unidad de Competencia 2: Producción de partes de las prendas de vestir
 - Unidad de Competencia 3: Obtención de prendas de vestir
5. Se han logrado identificar ocho unidades de competencia, que están distribuidos de la siguiente manera: dos unidades de competencia para el Modulo de Competencias Básicas, la unidad de competencia de lenguaje, comunicación y matemáticas y la unidad de competencia de tecnologías de información y comunicación, para el Modulo de Competencias Generales, se ha identificado tres Unidades de Competencia, la Unidad de Competencia Proyecto Ocupacional, Unidad de Competencia Formación para el Emprendimiento y la Unidad de Competencia Formación para la Empleabilidad. Para el Modulo de Competencias Especificas se tiene identificado tres Unidades de Competencia, las unidades identificadas son: Técnicas de Diseño, Patronaje y Corte, Producción de partes de Prendas de Vestir y la unidad Obtención de Prendas de Vestir.
6. Las Actividades de Enseñanza y Aprendizaje alcanzan a una cantidad de 22 en todo el proceso de capacitación, el Modulo de Competencias Básicas comprenden cuatro actividades de enseñanza y aprendizaje, el Modulo de Competencias Generales tienen en total once Actividades de Enseñanza y Aprendizaje, por último el Modulo de Competencias Especificas en total contienen siete actividades de enseñanza y aprendizaje todos incluidos en la curricula.
7. Las competencias laborales identificadas para la ocupación confeccionista de prendas de vestir por los organizadores de la producción son las siguientes:

Competencias Básicas:

- Emplea el lenguaje y la matemática como herramientas básicas en el área ocupacional
- Aplica la tecnología de la información y comunicación básicas orientadas al desempeño laboral

Competencias Generales

- Necesidad de un proyecto ocupacional
- Diagnostico de uno mismo en el contexto laboral
- Diseño de un plan de acción para ingresar al mercado laboral
- Oportunidades de emprendimiento
- Identifica redes de apoyo al emprendedor
- Soñar un emprendimiento
- Aprendiendo de la empresa
- Fortalecer el liderazgo
- Aprender habilidades para comunicarse mejor
- Preparado para el empleo

Competencias Laborales Específicas

- Interpreta el diseño de la prenda de vestir en una ficha técnica
- Elabora los patrones de la prenda de acuerdo a la ficha técnica del diseño
- Corta la tela de acuerdo a los patrones de la prenda
- Emplea maquinas de confección industrial
- Realiza el ensamblado de la prenda siguiendo procedimientos técnicos establecidos
- Ensambla las partes y piezas de la prenda de vestir
- Realiza operaciones de acabado de la prenda según diseño

8. La identificación de competencias laborales para la ocupación confeccionista de prendas de vestir, mediante la participación activa de los organizadores de la producción, permite diseñar un modelo de curricula por competencias laborales, para su aplicación en instituciones de capacitación técnica privadas.
9. El conjunto de Actividades de Enseñanza y Aprendizaje conforman las Unidades de Competencia y estas unidades conforman los Módulos de Capacitación, todo el conjunto señalado viene a ser parte de la curricula de Capacitación Técnica Laboral por Competencias Laborales, que contiene las necesidades técnicas de las unidades productivas micro empresariales de la Ciudad de El Alto.

6.2 RECOMENDACIONES

En la elaboración del modelo de curricula de la ocupación elegida, participaron los organizadores de la producción de unidades productivas de confecciones de prendas de vestir, con quienes se identificó las competencias laborales, las unidades de competencia y las actividades de enseñanza y aprendizaje de la ocupación, siendo de esta manera una curricula que incorpora los requerimientos técnicos de las unidades productivas, por lo tanto se debe obtener ventajas de la predisposición de participar de las organizaciones gremiales, aplicándolo en otras ocupaciones.

El Gobierno Municipal de la Ciudad de El Alto, por intermedio de la Secretaria Municipal de Desarrollo Económico y Productivo, Dirección de Inversión y Promoción del Emprendimiento Empresarial y Micro empresarial y la Unidad de MYPES y Fortalecimiento Municipal deben llevar adelante los registros de los requerimientos técnicos de las unidades productivas, que permita crear una base de datos de requerimientos por rubros.

La Unidad de Capacitación y Gestión de la misma Secretaria que vienen apoyando a los sectores productivos agrupando a personas productores de diferentes ocupaciones, mediante una orientación adecuada debería aplicar con los participantes de estos sectores el modelo de curricula para las ocupaciones productivas, considerando el crecimiento continuo de estos sectores.

Las instituciones públicas como la Gobernación y Gobierno Municipal de El Alto de acuerdo a la Ley de Descentralización Administrativa y de Ley de Autonomías deben hacerse cargo de la generación de Empleo, por lo tanto pueden crear bolsas de trabajo, donde se registren personas que buscan empleo, en base a una orientación adecuada se puede direccionar a esta población a registrarse en los sectores priorizados en el Plan Nacional de Desarrollo, que puede ser el medio por el cual se capte recursos para implementar esta investigación.

El Gobierno Municipal de El Alto, debiera realizar actividades de coordinación para la construcción de la curricula de capacitación de las ocupaciones que sean priorizados por el equipo técnico del Municipio, en base a sus potencialidades o por el encuentro entre la

demanda de mano de obra y la oferta de mano de obra, que en este caso viene a ser los jóvenes y adultos de esta ciudad.

Las instituciones que agrupan a los gremios de productores u organizadores de la producción (propietarios) pueden obtener mano de obra calificada a su medida si su participación fuera constante en todo el proceso de generación de la curricula y de la capacitación, asimismo esta metodología puede inducir a las unidades productivas a planificar sus actividades en base a los ciclos productivos, esta coordinación permitiría realizar actividades en todo el ciclo productivo de la unidad productiva y en el comportamiento del mercado de los productos de cada una de las ocupaciones.

Esta investigación puede ser aplicable para la participación de profesionales del área de la educación para la elaboración de la curricula para la ocupación que pueda ser priorizado, ya sea por el Gobierno Municipal o por los Organizadores de la Producción.

Bibliografía

Banco Mundial. (2010). *Alianzas para el Desarrollo*.

Banco Mundial. (2009). *Evaluación del Presupuesto General de la Nación*.

Calle. J. (2011). *Diseño Curricular Base de la Formación Profesional Técnico Tecnológica*, Ministerio de Educación.

Castro. (2004). E. *La Educación Superior No Universitaria en Bolivia*. IESALC – UNESCO.

Catalano. A. Avolio de Cols. S. Sladogla. M. (2004). *Diseño Curricular Basado en Normas de Competencia Laboral, Conceptos y Orientaciones Metodológicas*. CINTERFOR/OIT.

CEDLA, 2009

Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza. (2009). *Modelo de Formación Técnica*.

Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza. (2009). Plan de Acción.

Gaceta Oficial de Bolivia, Ley de Reforma Educativa Elizardo Pérez Avelino Siñani, Ley 070, La Paz, 2010.

GOLEMAN, D. Inteligencia Emocional, ed. Vergara, Buenos Aires Argentina. 1997.

HURTADO. J. Como formular objetivos de investigación, ed. Magisterio, Bogotá Colombia, 2004.

INE, Clasificador de Ocupaciones de Bolivia “COB – 2009”, 2010.

INE, Encuesta Nacional a Establecimientos Económicos, 2003

FARAH, I.; SANCHEZ, C.; WANSERLEY, F. Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia, Naciones Unidas, 2009.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA,

MINISTERIO DE TRABAJO, Compendio Estadísticos de Trabajo, varios números, 2010.

MOYA, R. Estadística Descriptiva, ed. San Marcos, Lima Perú, 2006.

OIT, Manual de la OIT sobre Conceptos y Métodos, 1993

PEREZ, G. La Investigación Cuantitativa Retos e Interrogantes, ed. La Muralla S.A., 1998.

SANTANDER, E.; HOYOS, P.; CABAS, H. Curricula y Planificación Educativa, Fundamentos, Métodos, Diseño y Administración de la curricula, ed. AP, 2000.

STONER, J.; FREEMAN, R.; GILBERT, D. Administración, ed. Prentice – Hall Hispanoamericana S.A. 1996.

UDAPE, 2009

UNFPA, 2009

VARGAS, F. Competencia Laboral Manual de Conceptos Métodos y Aplicaciones en el Sector Salud, ed. OPS-CINTERFOR/OIT, Montevideo, 2006.

WALKER, I.; MALDONADO, S.; MONTERREY, J.; YOWANA Y. Pobreza Vulnerabilidad en Protección Social, Banco Mundial, Washington, 2006.

Glosario de Términos

Demanda Laboral

Número de trabajadores requeridos por un empleador, de acuerdo a la actividad económica que desempeñe, ya sea para aportar en la generación de servicios, o en la producción de bien, puede servir para la satisfacción de necesidades de ingreso económico del trabajador.

Empleador/Organizador de la Producción/Propietario de la Unidad Productiva

Persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera, que contrata a una persona natural para el desarrollo de actividades de su unidad productiva. En la investigación se emplea con mayor énfasis el término Organizador de la Producción. Una Unidad Productiva puede estar a cargo del Organizador de la Producción o del Propietario.

Instituciones de Capacitación

Conjunto de personas, infraestructura adecuada, equipos, maquinarias y herramientas que permiten capacitar a personas en diferentes ramas productivas o de servicios, además de contar con una autorización por parte del Ministerio de Educación, que puede ser de tipo de propiedad privada, pública o de convenio.

Oferta Laboral

Personas que ofrecen su fuerza laboral para participar en el mercado laboral, que potencialmente buscan insertarse en el proceso de trabajo de las unidades productivas, considerando variables como salario a percibir, horas de trabajo por periodos determinados.

Unidad Productiva

Organización económica que genera o produce bienes o servicios, para lo cual requiere de capital, tecnología y recursos humanos.

CUESTIONARIO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACION

La presente boleta está destinada a recoger información de las Instituciones de Capacitación de la Ciudad de El Alto.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la Institución de Capacitación Técnica: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Experiencia: _____ Años

II. INFORMACION ESPECIFICA

Nº	2.1 Carreras y/o especialidades que ofrecen	Nivel de Titulación	Tiempo de Duración
1			
2			
3			
4			
5			
6			

2.2 ¿La Institución como elige estas especialidades y/o carreras que ofrecen? (Marcar con una X)

a) Requerimiento de los estudiantes		e) Por los posibles empleadores	
b) Sugerencia de los propietarios		f) Por el Ministerio de Educación	
c) Sugerencia de los profesores		g) Por influencia de la competencia	
d) otro (detallar)			
Observaciones:			

2.3 ¿La Institución como determina el nivel de titulación? (Marcar con una X)

a) Requerimiento de los clientes		d) Por los posibles empleadores	
b) Sugerencia de los propietarios		e) Por orden del Ministerio de Educación	
c) Por la competencia		f) Por el Municipio	
g) otro (detallar)			
Observaciones:			

2.4 ¿Quiénes construyen los contenidos (currícula) de las carreras y/o especialidades que ofrecen?

a) Los propietarios		d) Ministerio de Educación	
b) Los profesores de las especialidades		e) Los estudiantes	
c) Copian de la competencia		f) Improvisan	

2.5 ¿Quiénes participan en la construcción de los contenidos (currícula) de las carreras y/o especialidades que ofrecen?

a) Los propietarios		c) Personal del Ministerio de Educación	
b) Los profesores de las especialidades		d) Los estudiantes	
e) Otros (detallar)			

2.5 ¿Qué metodología utilizan en la construcción de la curricula?

a) DACUM		b) AMOD		c) SCID		d) Otro	
Detallar:							

2.6 ¿Estarían de acuerdo en aplicar una currciula YA ELABORADA para cualquier especialización o carrera que ofrecen?

a) Si		b) No	
Elaborado por quienes		Porque?	
i) Ministerio de Educación			
ii) Micro Empresarios Privados			
iii) Institucion Privada			
iv) Alguna Universidad			
v) Otros			

III. INFORMACIÓN SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

3.1 Conocen el enfoque por competencias laborales			Si		No	
a) Aplican este enfoque	Si		b) No			
Porque			Porque			

3.2 ¿Le gustaría firmar algún convenio con el sector de los micro empresarios privados para que los estudiantes realicen sus prácticas laborales?

a) Si		b) No	