

**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO**

**ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES**

**PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**



**“SISTEMATIZACION DEL PROCESO DE EVALUACION DE  
LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS  
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, EN EL  
MUNICIPIO DE COBIJA, DESDE LA PERSPECTIVA DE  
TRABAJO SOCIAL”**

**TRABAJO DIRIGIDO PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**Estudiante:** Marcela Suárez Sánchez

**Tutor:** Lic. Carol Carlo Durán

COBIJA – PANDO – BOLIVIA

2010

## **D**EDICATORIA

*A mi Madrecita por su infinita paciencia, por sus desvelos, preocupaciones esfuerzo y sacrificio, por enseñarme a mantener la Fe en los momentos mas difíciles.*

*A mi Padre mi gratitud eterna por sus enseñanzas y consejos, por inculcar en mi ese don de la responsabilidad..*

*A mis hermanos y mis bellos sobrinitos, por su constante apoyo incondicional, por su cariño, por estar en cada momento conmigo.*

*A todos ustedes les dedico este documento por haber depositado su  
Confianza en mí, los Amo Mucho!!!*

## GRADECIMIENTO

*A Dios, por darme la vida e iluminar mi destino con la Fe puesta en su sabiduría y hacer de mí una persona que lucha por alcanzar sus objetivos trazados.*

*A mis Padres, por ser los mejores padres del mundo, por darme su amor, ayuda, consejo, fuerza, voluntad y confianza.*

*A la Lic. Carol Carlo Durán, por compartir sus conocimientos y brindarme su apoyo desinteresadamente para lograr concluir este trabajo.*

*A los demás docentes como la Lic. Matilde Zambrana, Elizabeth Noemí Cusi y Alfredo Aparicio, por estar siempre conmigo, por compartir mis dudas y preocupaciones.*

*A todos los demás docentes, por su afán tesonero de enseñarme y guiarme durante toda mi formación.*

*A la Universidad Amazónica de Pando, por ser la base fundamental de mi formación, por su acogimiento en todos mis años de estudio.*

*A mis docentes, por su afán tesonero de enseñarme y guiarme durante toda mi formación.*

*A mis compañeros, por brindarme su amistad y por compartir penas y alegrías, me despido con la promesa del éxito en el futuro.*

*Al responsable de la Red Amazónica y su equipo técnico de la “Fundación FAUTAPO”, por acogerme y apoyarme durante la elaboración del presente documento.*

*A los trabajadores constructores protagonistas de esta experiencia a los responsables de las obras, propietarios y demás personas que han contribuido, con su granito de arena, ya que sin su colaboración no hubiera podido elaborar el documento.*

***A la Ing. Adima Días C. responsable de la Unidad Promotora de Empleo (UPE), por su colaboración permanente, en el desarrollo de la este proceso.***

# INDICE

	PÁGINA
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b>INTRODUCCION</b>	02
<b>CAPITULO I : PROCESO METODOLOGICO DE LA SISTEMATIZACIÓN</b>	03
1.1. ANTECEDENTES	03
1.2. JUSTIFICACION	04
1.3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO	06
1.4. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN	06
1.4.1. Objetivo General	06
1.4.2. Objetivos Específicos	07
1.5. MODELO METODOLÓGICO DE LA SISTEMATIZACIÓN	07
1.5.1. El punto de partida	09
1.5.2. Las preguntas iniciales	10
1.5.3. La recuperación del proceso vivido	10
1.5.4. La reflexión de fondo	11
1.5.5. Los puntos de llegada	11
1.6. TIPO DE INVESTIGACION	12
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	12
<b>CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL</b>	14
2.1. Competencia Laboral	14
2.1.1. Competencias Básicas	16
2.1.2. Competencias Genéricas	16

2.1.3. Competencias Específicas	16
2.2. Evaluación de competencias	17
2.3. Certificación de competencias laborales	18
2.4. Formación profesional y capacitación laboral	19
2.5. Formación Basada en Competencias (FBC).	21
2.6. Aporte del Trabajador Social-Practica Profesional	23
	25
<b>CAPÍTULO III: SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA</b>	
3.1. El punto de partida:	25
3.1.1. Técnicas e instrumentos	25
3.1.2. Contexto histórico, social, político y económico de la experiencia	27
3.1.3. Actores que participaron en la experiencia	29
3.1.4. Registro de la experiencia	31
3.1.5. Caracterización socio económica de los participantes	31
3.2. Las preguntas iniciales: preparación del proceso de evaluación	44
3.2.1. La definición de los objetivos del proceso de evaluación	45
3.2.2. La delimitación de los participantes al proceso de evaluación	45
3.3. Recuperación del proceso vivido	46
3.3.1. Reconstrucción de la historia	46
3.3.1.1. Registro a los postulantes	46
3.3.1.2. Entrevista a los postulantes	48
3.3.1.3. Evaluación práctica de los postulantes	49
3.3.1.4. Certificación de los postulantes	50
3.3.2. Ordenamiento y clasificación de la información	51
3.4. La reflexión de fondo: análisis, síntesis e interpretación crítica del proceso	52
3.5. Los puntos de llegada	59

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	62
<b>Bibliografía</b>	66

## **ANEXOS**

<b>Anexo 1:</b> Identidad institucional de la Fundación Fautapo	70
<b>Anexo 2:</b> Identidad institucional de la Unidad Promotora de Empleo	75
<b>Anexo 3:</b> Registro de postulantes a la evaluación	77
<b>Anexo 4:</b> Registros de entrevistas y evaluación	79
<b>Anexo 5:</b> Nóminas de evaluados y aprobados	80
<b>Anexo 6:</b> Ficha Social, para definir el perfil socioeconómico	81
<b>Anexo 7:</b> Guía de preguntas sobre la entrevista a los postulantes	84
<b>Anexo 8:</b> Guía de preguntas sobre la evaluación	85
<b>Anexo 9:</b> Guía de observación institucional	86
<b>Anexo 10:</b> Estándar de competencia laboral	87

## **GRÁFICOS**

<b>Gráfico 1:</b> Procedencia de los postulantes a certificación
<b>Gráfico 2:</b> Tamaño de las familias
<b>Gráfico 3:</b> Tiempo de trabajo en la ocupación
<b>Gráfico 4:</b> Funciones que desempeñan
<b>Gráfico 5:</b> Ocupaciones complementarias
<b>Gráfico 6:</b> Forma de trabajo en otra ocupación
<b>Gráfico 7:</b> Remuneración salarial
<b>Gráfico 8:</b> Formación laboral
<b>Gráfico 9:</b> Horarios disponibles
<b>Gráfico 10:</b> Demanda de formación

## RESUMEN

La calidad de vida de los hombres, en una sociedad, está claramente determinada por las posibilidades que cada individuo tiene y aprovecha para satisfacer sus necesidades.

En nuestro país, el desarrollo económico local demanda mano de obra calificada y acreditada en función de las exigencias del contexto laboral, sistematizar esta experiencia de certificación laboral, constituye un aporte de impacto social porque, además, se identifican ofertas de formación técnica a partir de los sectores motores del desarrollo local.

Es en este sentido, queda plasmado, en el presente documento, la sistematización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, experiencia desarrollada en el Municipio de Cobija, durante las gestión 2009.

El proceso de evaluación de competencias laborales consistió en evaluar las habilidades y destrezas de cada trabajador postulante a la certificación, con miras a mejorar su empleabilidad así como también mejorar su propio trabajo.

El objetivo que tuvo el presente trabajo fue el de sistematizar la experiencia del proceso de evaluación de las competencias laborales en el Municipio de Cobija. Experiencia asumida como una política de Estado por el Plan Nacional de Desarrollo de Bolivia.

El eje que se utilizó como hilo conductor fue el rescatar las visiones y percepciones; así como también las expectativas y motivaciones de cada trabajador constructor postulante a la certificación haciendo un análisis del contexto, mediante una interpretación crítica de lo sucedido.

## INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de las competencias empíricas de los trabajadores en general ha sido motivo de gran impacto social, particularmente en la ciudad de Cobija.

Como consecuencia de las deficientes políticas sociales del pasado, un gran sector de la población económicamente activa, al estar imposibilitados de iniciar y/o proseguir estudios profesionales, se incorporaron a los oficios laborales productivos, constituyendo, en la actualidad, un mayor número de trabajadores, que si bien han adquirido, por experiencia las competencias de expertos, no tenían certificación que les acredite esas competencias, quedando diezmados en sus aspiraciones.

En nuestro país, el desarrollo económico local demanda mano de obra calificada y acreditada en función de las exigencias del contexto laboral. Sistematizar esta experiencia de certificación laboral, constituye un aporte de impacto social porque permite, entre otras cosas, identificar ofertas de formación técnica a partir de los sectores motores del desarrollo local.

Es en este sentido, que queda plasmado, en el presente documento, la sistematización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, experiencia desarrollada en el Municipio de Cobija, durante la gestión 2009.

El proceso de evaluación de competencias laborales consistió en evaluar las habilidades y destrezas de cada trabajador postulante a la certificación, con miras a mejorar su empleabilidad así como también recuperar la dignidad y reconocimiento social de la ocupación.

Se acompañó al proceso de evaluación de competencias laborales del Municipio de Cobija, desde su inicio hasta su culminación, trabajando en forma conjunta con la

responsable de la Unidad Promotora de Empleo (UPE), la Fundación FAUTAPO y su equipo técnico.

Las funciones que realizó la estudiante de Trabajo Social, se enmarcaron en todo el proceso de evaluación, coordinando y apoyando desde la organización del mismo, que consistió en buscar estrategias y la viabilidad con las instituciones vinculadas a la educación técnica. En el transcurso de las diferentes etapas, se pudo también participar de charlas orientadoras e intervenir en el diagnóstico mediante un diálogo abierto con cada trabajador en sus fuentes laborales.

El documento en su versión final consta de tres capítulos. En el primero se presenta la opción metodológica del proceso de sistematización. El documento plantea una metodología, basada en la propuesta de Oscar Jara en su libro: "Para Sistematizar Experiencias". La propuesta contribuye a mejorar nuestra propia práctica y así, de esta manera, poder transmitir y compartir con las demás Instituciones y/o personas involucradas en la temática con el fin de generalizar la práctica de sistematización a partir de este punto de partida. El eje que se utilizó como hilo conductor fue el rescatar las visiones y percepciones; así como también las expectativas y motivaciones de cada trabajador constructor postulante a la certificación haciendo un análisis del contexto, mediante una interpretación crítica de lo sucedido.

El segundo capítulo está dedicado particularmente a la fundamentación teórica. Se parte de la conceptualización y caracterización del enfoque de competencias hasta compartir el aporte del profesional en trabajo social en esta teoría.

El tercer capítulo está dedicado exclusivamente para presentar los resultados de la sistematización según la metodología planteado por Oscar Jara. Estas páginas permiten ver la fotografía de todo lo acontecido en el proceso de evaluación de competencias.

# CAPITULO I

## PROCESO METODOLÓGICO DE LA SISTEMATIZACION

### 1.1. ANTECEDENTES

Enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) a través de los Ministerios de Educación y Culturas, de Trabajo, de Producción y Microempresa con el Ministerio de Planificación para el desarrollo, se crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias (SNCC) con el D.S. N° 29876 de fecha 24 de diciembre del 2008.

Este Sistema es creado con el propósito de mejorar la empleabilidad y las capacidades de desempeño de las y los trabajadores bolivianos por medio de la certificación de competencias<sup>1</sup> Se certificarán mediante un proceso de evaluación según estándares elaborados participativamente; los cuales, permitirán conocer los niveles de desarrollo de esas competencias.

En el departamento de Pando y en Cobija en particular, existen diferentes sectores de trabajadoras y trabajadores empíricos que fueron adquiriendo las competencias laborales en el desarrollo de su actividad laboral, identificándose personas que trabajan en el rubro desde hace 20 años.

En este sentido, la demanda que tiene la Fundación Fautapo, con relación al Trabajo Dirigido, fue el de “Sistematizar el proceso de evaluación de competencias laborales de los trabajadores del rubro de la construcción” orientados a la certificación y el diseño del programa de formación dirigido a los constructores(as) en el Municipio de Cobija.

---

<sup>1</sup> Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales “ Documento Base para la Implementación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias”: 31 de Enero 2009 La Paz, Pág. 31

La Fundación FAUTAPO, tiene como visión fortalecer la oferta de formación técnica, en el marco de sus objetivos estratégicos para responder a la demanda del contexto en el Municipio de Cobija., donde se identificaron aproximadamente 300 trabajadores permanentes del rubro de la construcción,<sup>2</sup> quienes durante años de su vida laboral se han desempeñado en la ocupación y por lo tanto han desarrollado las competencias específicas de la ocupación.

## **1.2. JUSTIFICACION**

En Bolivia, la certificación de competencias, es una necesidad identificada por el gobierno boliviano tras observar que el 85% de la población boliviana económicamente activa, no cuenta con un título que acredite sus competencias; lo cual genera grados de marginalidad, inequidad y explotación de las personas.

Es decir que menos del 20% de la población ocupada de Bolivia tiene un certificado que avale su condición de profesional. Esta debilidad estructural del país, influye en el comportamiento de las personas como también en el rendimiento laboral.<sup>3</sup> De acuerdo a estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 80% de la población incorporada en el mercado laboral, debería contar con una certificación de formación técnica profesional.

Las personas no poseen una certificación de lo que saben hacer, debido a que existe marginamiento de los espacios formativos, por ello, no cuentan con un título que avale sus habilidades, destrezas y actitudes que han adquirido año tras año en el desempeño de una ocupación.

En el Municipio de Cobija, se identificaron aproximadamente 300 trabajadores permanentes del rubro de la construcción, quienes durante años de su vida laboral

---

<sup>2</sup> FAUTAPO. Estudio de Identificación de Sectores Motores, Municipio de Cobija, 2008.

<sup>3</sup> ibídem. Pág. 31

se han desempeñado en el rubro y por lo tanto desarrollaron las competencias específicas de la ocupación, pero no cuentan con una certificación que respalde lo que saben hacer; debido a esto surge la necesidad de certificarlos para que ya no exista más marginalidad ni explotación hacia estos trabajadores empíricos y puedan ser bien remunerados.

Ante esta situación, se vio como necesidad del mercado de trabajo, la certificación de las competencias laborales de los trabajadores empíricos del rubro de la construcción, que adquirieron el dominio de ellas, llegando a alcanzar, incluso, el nivel de expertos.

La importancia que tiene el presente trabajo es proporcionar conocimientos sobre las visiones y percepciones de los participantes respecto de la práctica de evaluación de competencias; con el propósito de contribuir a posteriores experiencias de evaluación y acreditación dirigidas a otros rubros ocupacionales y de otras regiones del país.

La sistematización de experiencias realizada en el presente Trabajo Dirigido, en las funciones de Trabajo Social en coordinación con otros profesionales, es del proceso de evaluación de competencias laborales de los trabajadores de la construcción establecidos en el Municipio de Cobija, capital del departamento Pando. La sistematización nos permite rescatar, descubrir, ordenar, jerarquizar, interpretar y reflexionar sobre la experiencia. Por otro lado, nos permita modificar, mejorar o adecuar prácticas entre todos los agentes y actores institucionales involucrados en ella, también para enriquecer la teoría de la profesión a partir del conocimiento generado en el trabajo.

Dicho proceso permite dar cuenta no sólo de las acciones, sino también de las interpretaciones de las personas, sus creencias y pasiones, las cuales son decisivas para otorgarle sentido a la práctica desarrollada, además de determinar aspectos positivos y negativos del proceso lo que conduce a la reflexión de la práctica profesional.

En nuestro país se ha creado un programa nacional conocido con el nombre de “Sistema Plurinacional de Certificación de las Competencias”. Este programa tiene como competencia emitir un reconocimiento a los trabajadores empíricos de las diferentes áreas ocupacionales, por su contribución al desarrollo del mismo.

Los trabajadores de los diferente rubros ocupacionales, específicamente los de la construcción, no han tenido esa oportunidad de poder acceder a programas de formación; es decir, que lo que saben hacer lo han adquirido con el transcurrir del tiempo, es por eso que se parte del estándar de competencias para la evaluación y certificación elaborado por expertos de la ocupación.

### **1.3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO**

El objeto de la sistematización es el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de los trabajadores de la construcción en el Municipio de Cobija, experiencia realizada en la gestión 2009.

### **1.4. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN**

El trabajo realizado ha identificado una meta como objetivo general y los caminos para llegar a ella que son los objetivos específicos.

#### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Sistematizar la experiencia vivida del proceso de evaluación de las competencias laborales de los trabajadores de la construcción, en el Municipio de Cobija, para fortalecer la práctica profesional.

#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Recuperar e interpretar las visiones y percepciones y el perfil socioeconómico de los trabajadores de la construcción en el proceso de evaluación.
- ✓ Reconstruir el proceso metodológico de la intervención de la experiencia desarrollada del proceso de evaluación de competencias laborales de los trabajadores constructores.

#### **1.5. MODELO METODOLÓGICO DE LA SISTEMATIZACIÓN**

La sistematización es caracterizada por Jara como una propuesta, en cinco tiempos, lo cual sugiere un orden justificado, sugerido más que todo como una inspiración, donde nos ofrece posibilidades, para que se tomen en cuenta como referencia, al definir qué instrumentos utilizar en una sistematización. Es decir que se caracteriza por descubrir la lógica con la que ese proceso se lleva a cabo, los factores que intervienen en él y las relaciones entre ellos, por ello el reconstruir el proceso de la práctica, el identificar sus elementos, clasificarlos y reordenarlos, nos hace objetivar lo vivido.

Así mismo explicita intuiciones, intenciones y vivencias acumuladas a lo largo del proceso, porque al sistematizar no solo se pone atención a los acontecimientos, a su comportamiento y evolución, sino también a las interpretaciones que los sujetos tienen sobre ellos, donde se crea un espacio para que esas interpretaciones sean discutidas, compartidas y confrontadas.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Oscar Jara H. "Para Sistematizar Experiencias" Alforja, San José, 19 de Julio de 1994, Pag.24

Lo que este autor quiere, es compartir una propuesta metodológica, que surja de nuestras propias experiencias, que sea enriquecida, con aportes prácticos y teóricos.

La sistematización, es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o aplica la lógica, del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre si y porque lo han hecho de ese modo.<sup>5</sup>

En este sentido, la sistematización representa una articulación entre teoría y práctica y sirve a objetivos de los dos campos. Por un lado, apunta a mejorar la práctica, la intervención desde lo que ella misma nos enseña, por otra parte aspira a enriquecer, confrontar y modificar el conocimiento teórico actualmente existente, contribuyendo a convertirlo en una herramienta realmente útil para entender y transformar nuestra propia realidad.

Es decir que con la sistematización no se trata de llegar a comparar experiencias, ni menos se trata de ver cual pudiera ser "mejor" que otras. Se trata de compartir críticamente aquellos resultados que surgen de la interpretación de los procesos; de la reflexión colectiva, de los aportes y enseñanzas que se aprenden desde lo que cada quien ha vivido de forma particular. Permite transformar la "experiencia" en conocimiento ordenado, fundamentado, transmisible a otros.

Oscar Jara en el libro, antes mencionado, propone cinco tiempos, que al ponerse en práctica en un sentido dinámico, pueden ser cuestionados, modificados, enriquecidos y adaptados a situaciones particulares:

- ✓ El punto de partida
- ✓ Las preguntas iniciales

---

<sup>5</sup> Ibídem

- ✓ Recuperación del proceso vivido
- ✓ La reflexión de fondo
- ✓ Los puntos de llegada

Estos cinco tiempos fueron los que guiaron la sistematización que corresponde al presente trabajo; el que fue desarrollándose de la siguiente manera.

### **1.5.1. EL PUNTO DE PARTIDA**

Consiste en participar de la experiencia en todas las etapas del proceso. Se inicia con los registros sistemáticos y ordenados del proceso que son acompañados por la construcción de los instrumentos. Es decir que solo pueden sistematizar aquella persona que de alguna manera han intervenido en ella.

Los instrumentos preparados deben ser herramientas de apoyo para recoger la información deseada, para tener una información clara y precisa, de cada momento ocurrido durante el desarrollo de la experiencia.

Existen diferentes formas documentales para contar con información de todo lo que sucede en una experiencia, lo que facilitara que mucha gente pueda recurrir a ellos cuando se proponga a sistematizar, por lo tanto persona, equipo o institución, deberá crear sus propios, cuadros o instrumentos de acuerdo a lo que le interesa recoger de la experiencia a sistematizar.

En el trabajo los registros sistemáticos permitieron analizar la experiencia como actor participante de ella. Esto permite realizar una caracterización socio económica de la realidad a partir de instrumentos previamente elaborados.

### **1.5.2. LAS PREGUNTAS INICIALES**

Es el inicio mismo de la sistematización se basa en el punto de partida la cual se deberá ubicar el trabajo en aspectos fundamentales los cuales son:

- ✓ La definición de objetivos
- ✓ La delimitación del objeto

Los cuales ya están enmarcados en el presente trabajo, ya que se trata de definir de una forma más clara y concreta posible, la utilidad, o el producto que queremos, como alcanzar los objetivos de la sistematización.

En la sistematización de este proceso se ha definido claramente el lugar y tiempo, así como también el eje debe ser coherente con objetivo, el objeto de la sistematización.

### **1.5.3. LA RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO**

La recuperación del proceso vivido enfatiza los elementos descriptivos sobre la experiencia vivida. Ésta presenta dos partes, que a continuación se las menciona, para poder hacer un análisis e interpretación crítica:

- ✓ Reconstrucción de la historia
- ✓ Ordenamiento y clasificación de la información

Se trata de hacer una visión global de todos y cada uno de los momentos del proceso, ya que habrán sido intensamente vividos, por los protagonistas que fueron los participantes al proceso, con la finalidad de dejar constancias de las diferentes

visiones e interpretaciones, así como también las expectativas y motivaciones de los postulantes a través de un orden de la experiencia.

Se trata de tener una visión global de los principales acontecimientos que sucedieron en el lapso de la experiencia, normalmente expuesto de manera cronológica. En algunas situaciones, será fundamental incorporar en la reconstrucción de la experiencia particular, los acontecimientos del contexto local, nacional o internacional.

En esta experiencia, los ejes articuladores fueron las visiones y percepciones de los participantes al proceso, entre otras las expectativas y motivaciones de los mismos. En síntesis estos dos momentos, que aparecen, pueden recuperar históricamente los distintos componentes de la experiencia vivida.

#### **1.5.4. LA REFLEXIÓN DE FONDO**

Comprende el análisis, síntesis e interpretación crítica del proceso. Se trata de ir más allá de lo descriptivo, de realizar un proceso ordenado, con miras a encontrar la razón de ser, de lo que sucedió en el desarrollo del proceso.

Ante la situación planteada, será necesario penetrar por partes de la experiencia, hacer un ejercicio analítico, ubicar las tensiones y contradicciones que marcaron el proceso, durante su desarrollo, con miras a elaborar una conceptualización a partir de la práctica sistematizada.

#### **1.5.5. LOS PUNTOS DE LLEGADA**

En la propuesta metodológica este es el último tiempo, el cual se relaciona con el punto de partida, están enriquecidos con un ordenamiento y reconstrucción e interpretación crítica.

Toda formulación interpretativa del momento anterior, deberá dar, por resultado la formulación lo más clara posible de conclusiones tanto teóricas como prácticas. Las conclusiones deberán estar dirigidas a dar respuesta a los objetivos planteados al inicio de la sistematización.

No solo se trata de formular las conclusiones y de comunicar los aprendizajes, ya que de ellos dependerá, puedan finalmente alcanzar los objetivos propuestos en la sistematización, esto no implica hacer una narración, sino mas bien es dar cuenta viva de la vitalidad de la experiencia, y buscar estrategias recreativas, que permitan que esta experiencia sea comunicable.

## **1.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La metodología utilizada es tanto cuantitativa, como cualitativa, ya que se recogieron datos tanto para analizarlo e interpretarlos, como para calcular.

La **investigación cuantitativa** es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La **investigación cualitativa** evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.

## **1.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE SISTEMATIZACION**

Una técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimiento para obtener el resultado deseado, puede ser aplicada en cualquier ámbito humano.

Un instrumento es una herramienta que permite medir aspectos delimitados previamente. En el proceso de autoevaluación sirve para recoger información útil

para conocer el desempeño de la carrera en cada una de las dimensiones delimitadas

En el presente trabajo los instrumentos y técnicas identificadas y utilizadas, para recoger una información clara y precisa fueron:

**Observación participante:** Es una técnica de observación utilizada en las ciencias sociales en donde el investigador comparte con los investigados su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, o sea, conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo

Por tanto permitió hacer una observación objetiva, es decir que contribuyo a recoger información del desarrollo de la fase de las entrevistas, desde un enfoque externo, para ello se elaboro el siguiente instrumento

**Guía de observación institucional.** La presente guía, es un instrumento que se utilizó desde el inicio del proceso, el desarrollo de cada una de sus etapas.

**Entrevista.** Es una técnica que permite, mantener una conversación entre dos o más personas, la misma se realizo con el objetivo de extraer las visiones y percepciones de los trabajadores participantes.

**Ficha social.** Es la herramienta básica de un trabajador social, un documento que permite facilitar información, orientación y asesoramiento a ciudadanos, donde solamente se pueden recopilar datos cuantificables y sistematizables.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. COMPETENCIA LABORAL**

El enfoque de competencia laboral surge como respuesta a la necesidad de mejorar, permanentemente, la calidad y pertinencia de la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.<sup>6</sup>

La demanda del mundo productivo es de contar con trabajadores con las competencias que permitan procesos productivos de calidad, esta necesidad, incidió para que el sistema educativo inicie procesos de reforma de sus sistemas de educación; para las empresas, significó el desafío de modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores; y para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo, a una mayor flexibilidad, creatividad y capacidad de aprendizaje, y a la actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y un desarrollo integral.

En la actualidad, el trabajo está asociado a la aplicación de conocimientos, destrezas y habilidades hacia el logro de resultados, en contraste con ideas anteriores que hacen hincapié en la transformación física. Además el trabajo supone un medio de integración y tiene un significado social.<sup>7</sup> El trabajo actual, está asociado a la producción en equipo, la resolución de problemas, a la relación con clientes, etc.

---

<sup>6</sup> Competencias Laborales: Tema clave en la articulación de Educación-Trabajo

<sup>7</sup> Asociación Alemana para la Educación de Adultos "Modulo Transversal metodológico", La Paz, Mayo de 2009, Pág. 33

Los trabajadores están siendo asignados a la programación y control, sus principales competencias tienen que ver con lograr que los sistemas de producción funcionen mejor por la vía de la comunicación y el trabajo en equipo, y, en consecuencia, con la identificación y resolución de problemas en el proceso productivo.

Existen varias definiciones sobre la competencia laboral, la mayoría coincide en que son conocimientos, capacidades y actitudes que pueden ser demostrables en el desempeño de las personas, no solamente para el trabajo, sino para la vida. Es decir, que la competencia es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas.

La competencia laboral es el conjunto articulado de capacidades expresados en habilidades, conocimientos y actitudes que satisfacen estándares reconocidos por el mundo del trabajo y que permite desempeñar de manera correcta funciones productivas en espacios laborales reales o simulados. Esto implica tres nociones, las cuales son:

- ✓ La potencialidad del sujeto como ser que tiene posibilidades o capacidades relacionadas con la acción.
- ✓ Enfrenta situaciones específicas de trabajo, desarrollar tareas y funciones, relacionarse con los empleadores, el mercado de trabajo.
- ✓ El reconocimiento social de esta relación, expresada en normas y estándares que certifican la calidad, y la adecuación entre competencias de las personas y requerimientos de trabajo.

Según Tardif, <sup>8</sup>la competencia es un sistema de conocimientos declarativos (Que) y condicional ( Cuando y Por Qué), y de procedimientos (Como) organizados en

---

<sup>8</sup> [www.buenastareas.com/programas...competencias/60](http://www.buenastareas.com/programas...competencias/60)

esquemas operativos que permitan al interior de una familia de situaciones, no solo la identificación de problemas sino también su solución con la adopción de medidas.

Los nuevos enfoques proponen que además se debe desarrollar en las personas la capacidad para tomar decisiones en su trabajo, asumir responsabilidad ante las diferentes situaciones que enfrentan y movilizar continuamente su saber hacer y su saber ser. En ese sentido “competencia laboral” hace referencia a lo que una persona es capaz de hacer en situaciones de trabajo.

En cambio “calificación” significa lo que una sociedad reconoce a través de una “certificación” lo que una persona ha aprendido.<sup>9</sup>

Dentro del enfoque de formación basado en competencias laborales, existen tres tipos de competencias: Las competencias genéricas, competencias específicas y las competencias básicas.

### **2.1.1. Competencias Básicas**

Son aquellas instrumentales que toda persona debe tener como aprendizajes básicos para desenvolverse en el mundo moderno y que son considerados como un derecho humano y necesario para desarrollar cualquier actividad laboral, nos referimos a la lectura, escritura, el cálculo, etc. son base importante para desarrollar los otros tipos de competencias.

### **2.1.2. Competencias Genéricas**

---

<sup>9</sup> Modulo transversal metodológico: Nuevos Rumbos en la Educación de Jóvenes y Adultos, Pág. 39 y 40

Son aquellas aplicables a cualquiera especialidad, sea cual sea el rubro de actividad en la que la persona se desempeñe. Estas competencias son requeridas en mayor o menor medida, por ejemplo la creatividad, la flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio, la capacidad de trabajo en equipo, saber tomar decisiones etc.

### **2.1.3. Competencias Específicas**

Las competencias específicas, se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la especialidad y consisten en el conjunto articulados de conocimientos, destrezas y comportamientos para ejecutar trabajos definidos y propios de una ocupación.

## **2.2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS**

Es un proceso que consiste en recoger un conjunto de informaciones suficientemente pertinentes, validas y fiables; examinar el grado de adecuación entre este conjunto de informaciones y un conjunto de criterios adecuados a los objetivos fijados con miras a tomar la decisión de certificar o no el desarrollo de las competencias.<sup>10</sup>

No es un conjunto de exámenes; es la base para la certificación de competencias y se lleva a cabo como un proceso para acopiar evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con una norma de competencia laboral. Esto le confiere un papel de instrumento de diagnóstico muy apreciable, tanto para el trabajador, como para el empleador, es un proceso de verificación de los desempeños esperados en la norma de competencia laboral, en acuerdo mutuo entre el evaluador y el candidato a la certificación.

---

<sup>10</sup> SPCC “Documento Base- Procedimiento General de Evaluación”, Pág. 5

El SENAI la define a la evaluación como un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil profesional e identificar aquellas áreas de desempeño que deban ser fortalecidas, utilizando la formación u otros medios, para llegar al nivel de competencia requerido.<sup>11</sup>

Asimismo, fue considerada un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

El CONOCER de México, define a la evaluación de competencias como el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.<sup>12</sup>

### **2.3. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

La certificación de competencias laborales, es el reconocimiento formal de determinadas habilidades, conocimientos y comportamientos, como expresión de actitudes, para el desempeño idóneo de algún área de actividad del mundo del trabajo, realizada de manera pública, temporal e institucionalizada.<sup>13</sup>

Desde años las instituciones de formación notaron la necesidad de acreditar las capacidades laborales que los trabajadores adquirirían a través de su experiencia laboral, así como dotar a los sistemas de intermediación laboral de mejores

---

<sup>11</sup>SENAI, *Metodologia de Avaliação e Certificação de Competências*, Brasília, 2002.

<sup>12</sup> CONOCER, óp. cit.

<sup>13</sup> Modulo Transversal metodológico, Educación de personas jóvenes y Adultas Programa de Formación de Formadores” por una calidad”. Paz, Mayo 2009, Pág. 88

herramientas para ubicar laboralmente a los candidatos. En ese momento, se definió la certificación como “un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas”.

El fin de la certificación es otorgar un reconocimiento de la competencia de los trabajadores; tal reconocimiento lleva incluido un proceso de evaluación y uno de formación. La certificación es una síntesis en el proceso de formación del individuo pero no un punto final; se trata de un proceso continuo validado a lo largo de la vida laboral.

El certificado lleva implícito un proceso de evaluación realizado acerca de las competencias en él acreditadas.<sup>14</sup> Tiene un determinado tiempo de vigencia, reconociendo la necesidad de una actualización permanente, de tal manera de garantizar que el profesional técnico se ha mantenido al tanto de los cambios tecnológicos y la organización del trabajo.<sup>15</sup>

## **2.4. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL**

La formación continua se define como el conjunto de acciones que se desarrollan por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones a través de modalidades previstas dirigidas tanto a la mejora de competencias como de las cualificaciones, el cual propone desarrollar un lenguaje común entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo, para que de esta manera desde una perspectiva centrada en las necesidades de los diferentes sectores y de los sujetos que

---

<sup>14</sup> Agudelo, Santiago, *Certificación Ocupacional. Manual didáctico*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1993.

<sup>15</sup> Modulo Transversal metodológico, Educación de personas jóvenes y Adultas Programa de Formación de Formadores” por una calidad”. La Paz, Mayo 2009.

aprenden a lo largo de la vida, se pueda generar un continuo formativo que permita el tránsito y reconocimiento entre ambos espacios.<sup>16</sup>

Ante la variedad de definiciones del concepto de formación profesional es importante adoptar una que permita unificar criterios. En este sentido se ha recogido el concepto de la OIT (1998) el cual define a la formación profesional como<sup>17</sup> **"las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica"**.

El aprendizaje dentro de la empresa no sólo es responsabilidad de los departamentos de formación, sino que es una responsabilidad compartida del trabajador y la empresa que involucra de forma directa a responsables funcionales. La formación <sup>18</sup>no es un fin en sí misma, sino un medio para desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y permitirle hacer uso de sus capacidades. La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional o laboral de un individuo

Por su parte, el término capacitación laboral <sup>19</sup>alude a la formación impartida u obtenida, a través de un programa de instrucción diseñado, con el objeto de desarrollar competencias específicas para el desempeño de determinadas tareas típicas de la ocupación.

Podrá constituirse en el campo de la educación basada en las competencias laborales exigidas por determinadas ocupaciones y/o por los componentes de políticas activas de empleo orientados a promover la inserción laboral y social de grupos con necesidades específicas. Estas ofertas podrán, o no, proponer

---

<sup>16</sup> Documento Preliminar Agosto de 2001. Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional. Documento Preliminar / Agosto de 2001 / Ministerio de Educación / INET / 1

<sup>17</sup> Fopecal Actividades Seminario Virtual "Formación Profesional y Capacitación Laboral"

<sup>18</sup> Abrate Omar J., " Manual del Instructor de Formación Profesional , Mari Mater, Buenos Aires, 1997

<sup>19</sup> *Ibíd.*

mecanismos de articulación acumulativos con diversas formas de terminalidad de la escolaridad formal y tendrán como objetivo incrementar las capacidades básicas y de formación de fundamento para la empleabilidad o el emprendimiento autogestión de los adolescentes, jóvenes y adultos que opten por ellas.

## **2.5. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS (FBC)**

Vivimos en una época de transformaciones cada vez más importantes y complejas, a las que es preciso adaptarse cada vez con mayor rapidez. <sup>20</sup>El cambio, paradójicamente, se ha convertido en una constante en nuestra sociedad. En este contexto de mutaciones, y con la finalidad de procurar una mayor adaptación y desarrollo de las personas, surge la Formación Basada en Competencias (FBC). Esta modalidad formativa o enfoque educativo es una manera de dar respuesta a las necesidades personales, sociales, profesionales, culturales, que plantea la sociedad de nuestros días. Con este nuevo enfoque de formación se pretende una evolución en el enfoque tradicional, es decir, de una formación centrada en la enseñanza a una formación centrada en el aprendizaje<sup>21</sup>

Su metodología de trabajo se fundamenta en un enfoque constructivo, participativo y basado en competencias para la estructuración y diseño de Programas de Formación, para la cual se planifica y realiza un proceso de capacitación en diseño curricular bajo un enfoque en la formación profesional de la persona. Con este proceso fundamentalmente se articula la demanda productiva (pública y privada) con

---

<sup>20</sup> Alex, L. (1991). Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. *Formación Profesional*, 2 (23- 27).

<sup>21</sup> (Villa y Poblete 2007).

el sector formativa, dando énfasis el desarrollo de ofertas técnicas innovativas y pertinentes a un contexto local.

Este nuevo enfoque en la formación profesional se conoce como FBC o Formación Basada en Competencias. Más allá de cualquier definición académica, “Competencia” implica el desempeño en términos de un proceso complejo que integra de manera dinámica las tres dimensiones del saber: saber conocer/ saber hacer / saber ser, para que la misma se constituya en un Saber convivir las que son o deben ser aplicados a actividades y a la resolución de problemas del mundo del trabajo de manera idónea en relación a las características del contexto con el que se está interactuando; aportando a incrementar los niveles de eficacia y autorrealización. También incorpora el trabajo Equidad de Género, Interculturalidad y el cuidado a nuestro entorno Medio Ambiente.

La Formación Basada en Competencias para la Fundación FAUTAPO, no es simplemente un enfoque educativo; es una “forma de mirar, pensar, creer y hacer”<sup>22</sup> los procesos de planificación, implementación, evaluación, de la formación, desde la definición de competencia. Particularmente en el Programa de Educación Técnica Productiva – ETP hacemos énfasis en la formación técnica, tecnológica y productiva. Una característica de base de la formación basada en competencias se encuentra en la modificación, en el proceso enseñanza-aprendizaje, siendo que se hace énfasis en la práctica 70 a 80% y teoría 30 a 20%. En este sentido es que al cambiar el rol del formador, cambia automáticamente el contexto de formación: las aulas tradicionales, se convierten en contextos reales o simulados del mundo del trabajo.

El enfoque de competencias en los procesos formativos permite articular las necesidades y características de las personas con la función o la terea que van a desempeñar, entonces la referencia no es ya la tarea sino la o las personas

---

<sup>22</sup> Programa de Educación Técnica Productiva-ETP Proyecto “Educación Técnica y Tecnológica para el Desarrollo. Red Amazónica Fautapo, Pag.15

desempeñándose en el contexto de una actividad dada. Constituye entonces en un proceso integral e integrado, donde hechos, conceptos, conocimientos y actitudes forman parte del aprendizaje de las competencias, en el cual la persona gestiona y controla su propio proceso de aprendizaje con el apoyo de los educadores/as.<sup>23</sup>

Este enfoque implica una construcción social de conocimientos significativos y útiles para el desempeño, que se obtienen tanto por medio del aprendizaje como por experiencia en situaciones concretas de trabajo, y que habilitan a la persona aún para emprender su propia iniciativa productiva. Esta estrecha articulación de la oferta formativa y de capacitación con la realidad del trabajo incide y tiene positiva influencia sobre el nivel de empleo, la productividad de los trabajadores, las condiciones del ambiente laboral y el nivel de ingreso de las personas particularmente de la juventud lo cual redundará a su vez en un generalizado mejoramiento de la calidad de vida de las personas y de la sociedad tanto en la vida profesional como en sus relaciones interpersonales.

La Formación o educación técnica Basada en Competencias es una alternativa que está en proceso de desarrollo en América Latina, como parte de los procesos de modernización de los sistemas de educación técnica y tecnológica, valorada especialmente por la articulación entre demandas de reformatión desde el mundo del trabajo y el diseño de ofertas formativas pertinentes.

Por otro lado, la FBC es parte de tendencias integradoras entre las áreas de educación formal y alternativa, además de los aprendizajes por experiencia laboral, respecto de sus resultados y su reconocimiento formal mediante una certificación única.

---

<sup>23</sup> Alex. (1991). Descripción de las Cualificaciones. El concepto de Cualificación. Formación Profesional, 2 (23:27).

## **2.6. APORTE DEL TRABAJADOR SOCIAL: PRACTICA PRE- PROFESIONAL**

Trabajo Social, es una disciplina científica que se enmarca dentro del ámbito de las ciencias sociales, y tiene por propósito principal generar y promover procesos de desarrollo y transformación social - individuales y colectivos; considerando las características del contexto social, político y económico del país y la región, de manera que permitan mejorar la calidad de vida de las personas y grupos humanos. La intervención del profesional se realizó a través del contacto directo con personas y grupos, con una visión de trabajo en equipo que le permita al trabajador social integrarse de manera activa a la intervención social en la realidad de familias, grupos y territorio, así como también las instituciones promotoras del desarrollo humano y organizacional.

Con el objeto de potenciar la participación y capacidad de organización de los trabajadores postulantes a la certificación, Trabajo Social, interviene brindando orientación y asesoramiento a los trabajadores de la construcción, esto con la finalidad de reforzar con relación al desarrollo de la experiencia es el papel fundamental que tienen los mismos, el lograr resolver problemas presentados durante el desarrollo del proceso, transferir habilidades, gestionar y coordinar con las instituciones involucradas, para facilitar soluciones si se presentaran imprevistos sociales y/o institucionales, con el propósito de darle continuidad al proceso hasta su culminación.

La práctica profesional del Trabajador Social en el proceso de evaluación consistió en coadyuvar a que los postulantes desarrollen plenamente sus potencialidades tanto en el campo laboral como social. Cumpliendo las principales funciones en la institución:

- ✓ Coordinación
- ✓ Organización
- ✓ Orientación
- ✓ Gestión

Las mismas que permitieron, trabajar en forma coordinada con las entidades vinculadas, que contribuyeron a llevar adelante este proceso de evaluación de competencias laborales, experiencia desarrollada en la gestión 2009, interviniendo de manera organizada en el desarrollo del mismo, dado que en sus diferentes etapas, Trabajo Social ha efectuado la promoción y orientación en el desarrollo del proceso.

## **CAPÍTULO III**

### **SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA**

#### **3.1. EL PUNTO DE PARTIDA**

El punto de partida ha consistido en organizar el proceso de evaluación de competencias laborales, para que se desarrollaran en forma conjunta con las instituciones involucradas cada una de sus etapas. Donde se realizó un diagnóstico para la definición del perfil socioeconómico de los participantes a la evaluación, a partir de técnicas e instrumentos elaborados.

##### **3.1.1. Técnicas e instrumentos preparados**

El trabajo cuenta con la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos:

- ✓ Registro de postulantes a la evaluación (Anexo 3)
- ✓ Carpetas personales de los postulantes
- ✓ Normas técnicas de la ocupación
- ✓ Instrumentos de la evaluación

- ✓ Registros de entrevistas y evaluación (Anexo 4)
- ✓ Nóminas de evaluados y aprobados (Anexo 5)

Al mismo tiempo se diseñaron otros instrumentos como: Entrevista para realizar el perfil socio económico aplicando la ficha social (anexo 6)

- ✓ Guía de preguntas sobre la entrevista a los postulantes (Anexo 7)
- ✓ Guía de preguntas sobre la evaluación (Anexo 8)
- ✓ Guía de observación Institucional (Anexo 9)

Realizando un análisis detallado se puede explicar lo siguiente:

**Observación Participante.** Es una técnica que permitió hacer una observación objetiva, es decir que contribuyo a recoger información del desarrollo de la fase de las entrevistas, desde un enfoque externo, para ello se elaboró el siguiente instrumento el instrumento de la guía de observación institucional.

Esta guía ha permitido realizar la observación objetiva bajo cinco campos de observación, que son: Institución donde se está realizando la entrevista, si el ambiente era el adecuado para las entrevistas, como estaba la organización del proceso de entrevista, cuánto tiempo duraba la entrevista de cada postulante y para concluir si se llevaban entre semana o los fines de semana.

**Guía de observación institucional.** Contribuyó a realizar un análisis desde un enfoque externo, cómo se organizaron, cómo estaba el ambiente de la institución y el lugar donde se estaba desarrollando si fue el adecuado.

**Entrevista.** Técnica que se aplicó con el objetivo de extraer las visiones y percepciones de los diferentes puntos de vista de cada trabajador postulante a la certificación, considerando los puntos reflexivos acerca de su interés en el transcurso de proceso.

**Guía de entrevista con relación a la evaluación práctica de los postulantes.** Este instrumento permitió, obtener información al respecto de cómo fue el comportamiento de los postulantes, si desarrollaron sus habilidades y destrezas en el momento que fueron evaluados, si desarrollaron todas sus competencias, si contaban con los materiales, requeridos para llevarlos a la práctica etc.

**Guía de entrevista respecto a la entrevista de los postulantes.** Instrumento que consistió en recoger las actitudes frente a las entrevistas, el cómo se sintieron los participantes en ese momento.

**Guía de entrevista, con respecto a la certificación de los postulantes.** El mencionado instrumento, permitió recopilar información, donde se identificaron factores que facilitaron llegar hasta esta meta, con relación a las percepciones de todos y cada uno de los trabajadores, con respecto a la certificación.

**Ficha Social.** Permitted, recopilar la información necesaria, tanto datos confidenciales, como laborales, para definir el perfil socioeconómico de cada participante, el que tenía la finalidad de aportar a la Fundación FAUTAPO institución responsable de elaborar el diseño de programas de formación y capacitación técnica, para los mismos con miras a que existan más personas competentes en el ámbito laboral.

### **3.1.2. Contexto histórico, social, político y económico de la experiencia**

Según los datos del censo 2001 en Pando, muestran que el 72.4% de la población del departamento es pobre, cifra que equivale a 35,208 habitantes, quienes carecen de servicios básicos, residen en viviendas que no reúnen las condiciones apropiadas, tienen bajos niveles de educación y/o presentan inadecuada atención de salud. Con excepción de la provincia Nicolás Suárez, las demás provincias del departamento

presentan niveles de pobreza superiores a 90%. En la provincia Madre de Dios se observa que 98.5% de la población es pobre<sup>24</sup>.

En el departamento el área urbana (Ciudad de Cobija), el 43.3% de la población es pobre, mientras que en el área rural este porcentaje alcanza a 91.5%. Los índices de pobreza más elevada del área rural se observan en las provincias Madre de Dios y Federico Román, superiores a 96%.

Dicha situación se refleja claramente en el sector de los trabajadores constructores, por la situación económica que atraviesa el departamento es que este grupo, se ve afectado en sus ingresos económicos, disminuyendo en muchos casos las ofertas laborales ya que las personas o familias e incluso instituciones prefieren contratar a gente que no son del lugar o migrantes.

La Federación de constructores, en el Municipio de Cobija, fue fundada el 22 de abril del año 1992, bajo 7 sindicatos los cuales eran los siguientes:

1. Los ebanistas
2. Carpinteros
3. Electricistas
4. Cerrajeros
5. Armadores/ Encofrados
6. Maestros Albañiles
7. Lozeteros

En su inicio, la Federación contaba con un total de 280 afiliados y su primer Secretario general fue el Sr. Cesar Paz.

---

<sup>24</sup> Instituto Nacional de Estadísticas INE y la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas UDAPE presentan los mapas de la pobreza elaborado como base a los resultados del Censo Nacional de la Población y Vivienda 2001.

La directiva estaba compuesta por las siguientes carteras: Secretaria General, secretaria de acta, Secretaria de Hacienda, Secretaria de Prensa y Propaganda, Secretaria de Conflictos, de Organización Sindical, de Salud, de Vivienda, de deportes, de relaciones Públicas y finalmente los Vocales.

En la gestión 2000 consiguieron la Personería Jurídica, actualmente cuenta con 480 afiliados y una vida orgánica mas sólida; a través de un convenio entre la Federación de Constructores y la Universidad Amazónica de Pando ( UAP), lograron obtener beca estudios, en las carreras universitarias de; Construcción Civil, Ingeniería Informática y Derecho.

No cuentan con oficinas propias, en la actualidad está ubicada en la vivienda del Presidente de la Federación, en el Barrio/ El Bosque, C/ Eliodoro Billazón Nro. 051.

La Central Obrera Departamental (COD), es una de las mayores demandas, por parte de los trabajadores, ya que aun no cuentan con oficinas propias.

### **3.1.3. Actores que participaron en la experiencia**

El Estado a través del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales (SPCC), al hacer un análisis de las diferentes ocupaciones que desempeñan empíricamente los trabajadores identificaron que el 85% de nuestro país, necesita certificar sus competencias, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que de la población económicamente activa ocupada en Bolivia solamente el 20% cuenta con un título que los acredite como profesionales.

En el Municipio de Cobija, de los sectores identificados, el de mayor demanda fue el rubro de la construcción, por ello que decidieron liderar la certificación de competencias de estos trabajadores, ya que existen un número de 300 trabajadores

que se desenvuelven como expertos profesionales desarrollando las competencias enmarcadas en el estándar de la ocupación.

Esta intencionalidad fue puesta de manifiesto por la Fundación FAUTAPO (anexo 1) y la Unidad Promotora de Empleo (UPE) (anexo 2), a través de los siguientes objetivos.

- ✓ Fortalecer a los trabajadores, a través de cursos de formación y capacitación técnica integral en la ocupación que desempeñan.
- ✓ Dar impulso a todas las instituciones involucradas de promover la educación técnica, hacia una alternativa educativa de toma de conciencia para la consolidación de sus aspiraciones económicas y socio-culturales.
- ✓ Implementar centros de formación y capacitación técnica, para los demás sectores motores, ya que existen ocupaciones a manera de ir dando pasos en el largo camino se transformen su realidad.
- ✓ Consolidar el funcionamiento de un plan educativo de el rubro de la construcción mejorar su empleo y empleabilidad del trabajador constructor.

Estos objetivos fueron planteados, elaborados y propuestos por los trabajadores de la construcción.

Es en este sentido que la Fundación FAUTAPO, como institución que promueve la educación técnica, en nuestro departamento, tendrá la oportunidad de implementar cursos de formación y capacitación técnica para los trabajadores que no tengan bien desarrolladas las competencias del estándar de la ocupación, y de igual manera obtengan su título otorgado por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales.

Para llevar adelante los cursos de formación y capacitación técnica, emplean metodologías participativas, como el enfoque de Formación Basada en

Competencias (FBC) , el cual aporta a la enseñanza - aprendizaje promueve la continuidad entre todos los niveles educativos y entre esto, los procesos laborales y de convivencia, fomenta la construcción del aprendizaje autónomo, orienta la formación, busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y desarrollo económico”.<sup>25</sup>

Es decir que no se puede dejar de hacer énfasis la labor eficiente del profesional en Trabajo Social, ya que el mismo coadyuva a que las personas desarrollen sus potenciales en lo que hacen y saben hacer.

La metodología plantea que para sistematizar una experiencia se debe participar de ella, en este sentido, se realizó una participación permanente en todas las etapas del proceso de evaluación de las competencias laborales de trabajadores del rubro de la construcción desarrollada en la ciudad de Cobija.

Los actores que participaron de la experiencia del proceso de evaluación de competencias laborales fueron:

- ✓ Los trabajadores constructores del Municipio de Cobija
- ✓ Federación de los Constructores
- ✓ El responsable de la Red-Amazónica, FAUTAPO institución que promueve la educación técnica, para los trabajadores empíricos, con el propósito de insertarlos en el ámbito laboral, como personas competentes en la ocupación que desempeñan conjuntamente con su equipo técnico conformado por un Pedagogo, Socióloga, Ingeniera y los Técnicos, que apoyaron desde el inicio hasta la culminación de este proceso.

---

<sup>25</sup> Modulo Transversal metodológico, Educación de personas jóvenes y Adultas Programa de Formación de Formadores” por una calidad”. Pág. 91, La Paz, Mayo 2009

- ✓ La Unidad Promotora de empleo (UPE), institución responsable de registrar a los postulantes a la certificación y de supervisar y ejecutar el desarrollo del proceso, la cual está bajo la responsabilidad de una Ingeniera.

#### **3.1.4. Registro de la experiencia**

En esta etapa se contaron con registros sistemáticos y ordenados del proceso de evaluación, que permitieron recrear la experiencia, los mismos que se fueron generando durante el proceso, de manera muy cercana al momento ocurrido. En este trabajo se contaron con los siguientes instrumentos generados por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales (SPCC), aplicados durante el proceso de evaluación.

- ✓ Guía de entrevista
- ✓ Guía de evaluación
- ✓ Instrumento de evaluación

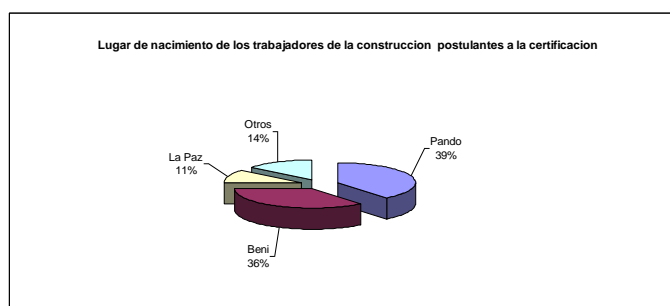
#### **3.1.5. Caracterización socio económica de los participantes**

Para complementar el trabajo, se aplicó una Ficha Social instrumento del Trabajador Social, que permitió realizar una caracterización socioeconómica de cada participante con el propósito de contar con información para el diseño e implementación de centros de programas de formación y capacitación técnica para los mismos.

#### **Características Sociales**

Las características sociales, hacen énfasis en recopilar informaciones socioeconómicas de cada trabajador postulantes a la certificación, para contribuir con el perfil socioeconómico de los beneficiados.

**Grafico 1**  
**Procedencia de los postulantes a certificación**



Fuente: Elaboracion propia, en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestion 2009

El gráfico pone en evidencia que del 100% de trabajadores de la construcción establecidos en el Municipio de Cobija, el 61% son migrantes de otros departamentos, entre ellos Oruro, Potosí, como consecuencia de la demanda de empleo; esta población configura el alto porcentaje de pobreza en el país, por tanto, sus condición de migrantes, profundizan sus necesidades sociales para mejorar sus condiciones de vida.

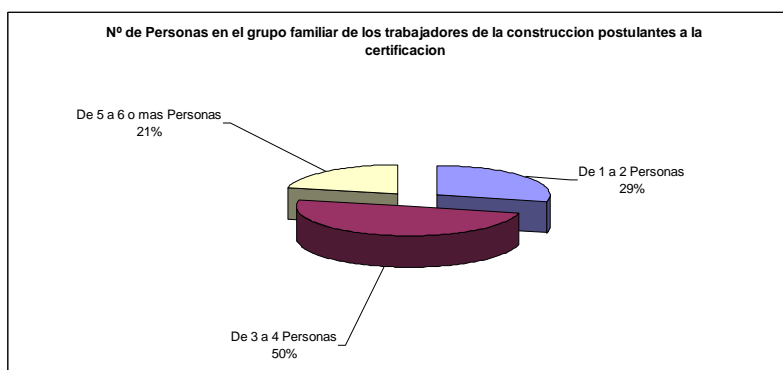
Esta realidad repercute en los aspectos sociales negativos como son la inseguridad laboral, la alta tasa de migración y emigración y de movilidad poblacional.

La población actual local que participa en este rubro, procedentes principalmente del departamento del Beni, quienes migran a este departamento buscando mejores condiciones de vida y de trabajo.

### **Tamaño de las familias**

La familia es el pilar fundamental en la sociedad, donde todos y cada uno de los miembros luchan por un mismo objetivo, al hacer un análisis después de haber aplicado el instrumento del Trabajador Social, la ficha social, se recogieron informaciones tanto laborales como sociales, de los trabajadores de la construcción participantes a la evaluación

**Grafico 2**  
**Tamaño de las familias**



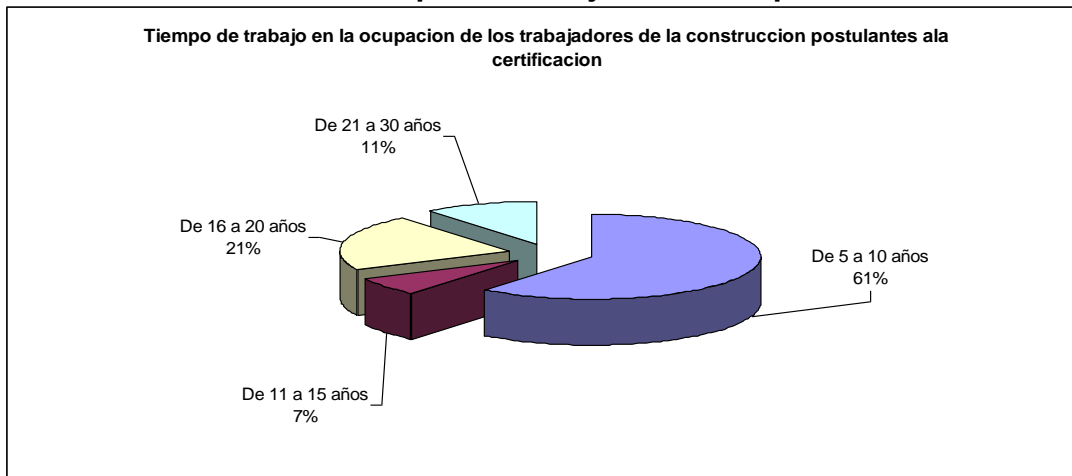
Fuente: Elaboracion propia, en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestion 2009

Un determinado grupo de postulantes tienen familias numerosas como apreciamos en el gráfico: un 21% lo cual implica que al ser mayor el número de los miembros, existe más dificultades en cuanto a la manutención de los mismos, aun mas si existe desempleo, el 50 % son de familias consideradas medianas, constituyendo el 71 % de familias con mayor dificultad de subsistencia en el Municipio de Cobija y el 29 % son familias consideradas pequeñas, pero que por el hecho de ser migrantes, también tienen dificultades socioeconómicas, ya que no cuentan con una vivienda segura y propia, al igual que un trabajo fijo, es decir que necesitan desenvolverse como expertos profesionales en el rubro, esto con la finalidad de una vez al haber encontrado un trabajo sea permanente, para ir estableciéndose de acuerdo a sus necesidades, para poder sustentar a su familia.

### **Características Laborales**

Las características laborales que contribuyeron con información para el diseño e implementación de ofertas técnicas de formación y capacitación, dando prioridad a la demanda de la institución.

**Grafico 3**  
**Tiempo de trabajo en la ocupación**



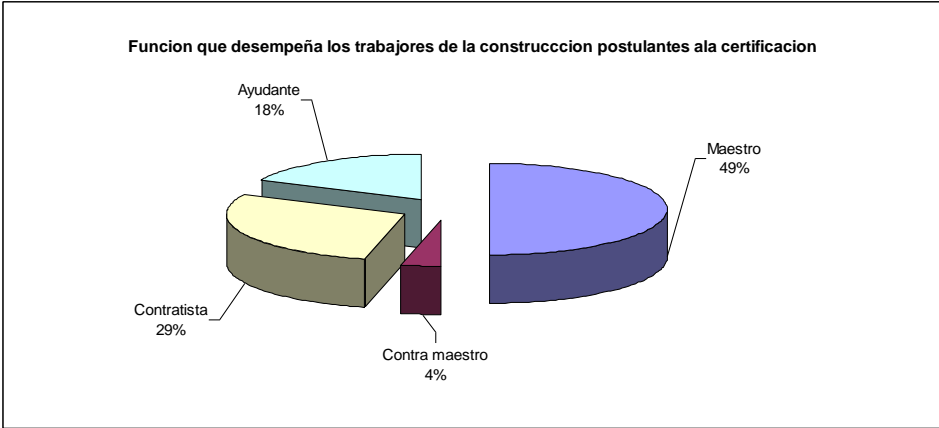
Fuente: Elaboración propia, en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestión 2009

Se pudo observar que los trabajadores, tienen diferentes años de experiencia en la ocupación: Un 61% tienen entre 5 a 10 años de experiencia; un 7% tienen entre 11 a 15 años de experiencia; el 21 % tienen entre 16 a 20 años de experiencia y el 11% tiene más de 20 años de experiencia, conformando el 39 % de personas que llevan más de 10 años de experiencia en el rubro de la construcción, lo que nos lleva a sustentar, que por los años de trabajo en este rubro, ya poseen las destrezas y habilidades prácticas como también las competencias técnicas procedimentales que se podrían acreditar, lo que acortaría el camino de su formación.

Es en este sentido que al trabajador postulante a la evaluación que le falte tener bien desarrolladas las competencias establecidas en la norma, necesita complementarlas, por ello es que se implementaran los programas de formación y

capacitación técnica, para que así estos tengan la oportunidad de obtener su título como expertos profesionales, ya que la oportunidad es para todos y cada uno, donde por ende mejoraran su propio trabajo si lo tuviese de lo contrario, se les abriría mejores propuestas de trabajo, lo que repercutiría en mejoras de sus ingresos económicos, es decir la calidad de vida, como también en el mundo laboral.

**Grafico 4**  
**Funciones de desempeñan**



Fuente: Elaboracion propia, en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestion 2009

El gráfico demuestra que solo el 29 % de trabajadores de la construcción pueden acceder a contratos de primera mano y el 71 % conforman la gran mayoría de obreros de la construcción, y, desde luego, se encontraran afectados en la satisfacción de sus necesidades, por el hecho de que sus trabajos no son retribuidos en proporción a sus competencias laborales, el mayor porcentaje de trabajadores de la construcción es el de los maestros, con un 49% , este es un nivel muy avanzado, ya que se desenvuelven de un modo competente en su labor, el 29% contratistas, quienes se desempeñan satisfactoriamente en el contexto laboral, complementando con el 4% son contra maestro, a los cuales les falta complementar algunas competencias, y con respecto al 18% son ayudante,

Es decir que su nivel es bajo, estos ayudantes tienen la posibilidad de formarse y capacitarse, para alcanzar las tres competencias que se enmarcan en el estándar de la ocupación.

No es excluyente el ser contratista, también el maestro puede ser contratista, en la construcción demuestra que existen diferentes niveles, relacionados con su desempeño, lo cual conlleva un proceso de aprendizaje natural en el que van transitando los trabajadores: ayudante, contra maestro, maestro, contratista.

### **Ocupaciones Complementarias**

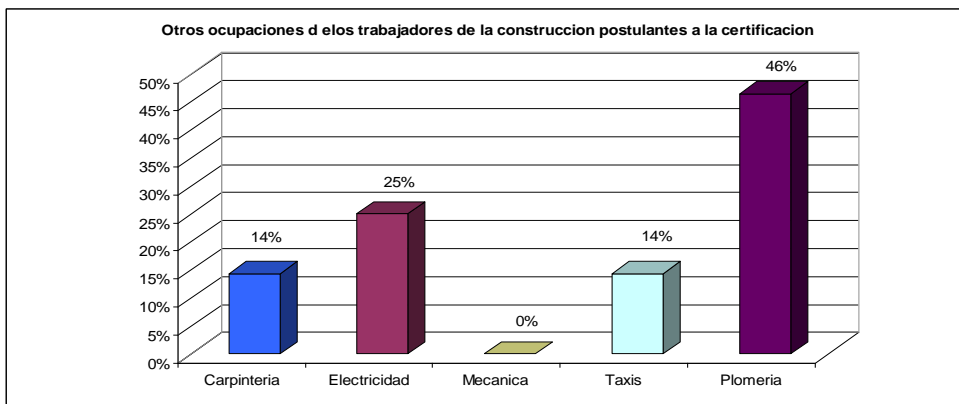
El desempleo es uno de los factores que genera mucha inestabilidad social y mucha pobreza, por eso se debe tomar en cuenta que la generación de empleo no es solamente una labor del Estado y la creación de empresas estatales, la mayor parte de la población económicamente activa está en el sector privado y por lo tanto lo que tiene que generar son condiciones para que se generen empleos, porque el empleo se genera con inversión.

El subempleo en el rubro de la construcción hace que los trabajadores busquen otras alternativas de empleo, pero que al mismo tiempo, son complementarias a su actividad.

En este sentido en trabajador constructor al no contar con trabajo, se ve en la necesidad de dedicarse a otras actividades complementarias, para sustentar a su familia.

### **Grafico 5**

#### **Ocupaciones complementarias**



Fuente: Elaboracion propia, en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestion 2009

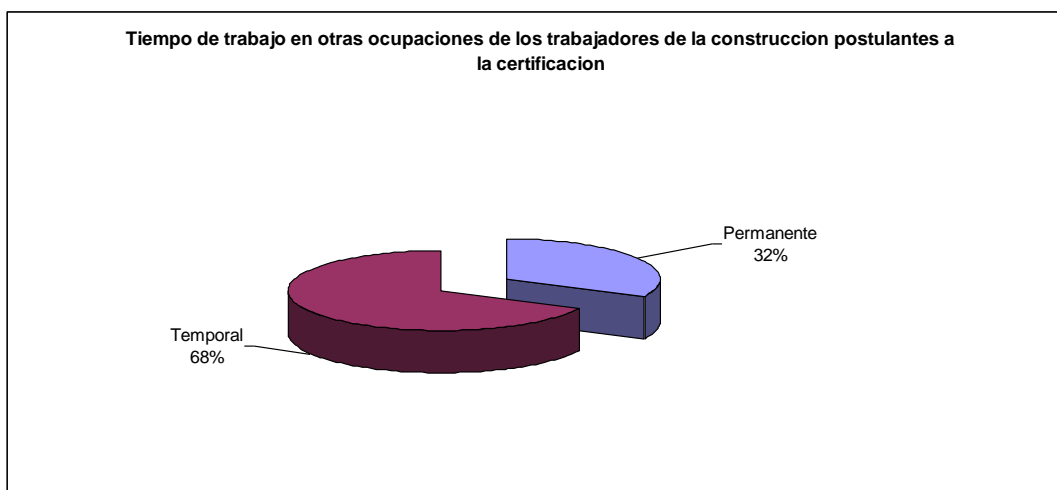
En el presente gráfico podemos observar que con un 46% de las ocupaciones optativas de los trabajadores, es la plomería, quiere decir que es una ocupación complementaria, porque la realizan dentro de lo que es la construcción, y a veces se dedican solamente a la plomería; el 25 % ha tenido que aprender electricidad; el 14 % carpintería y el otro 14 %, al no contar con trabajo, como trabajador albañil, se dedica a trabajar como moto taxista , es decir que el trabajador del rubro de la construcción se ha lanzado a la reconversión laboral con el fin de subsistir.

### Forma de trabajo en otra ocupación

Todo trabajador cualquiera sea su ocupacion, por ende necesita tener habilidades y actitudes y capacidad para poder desenvolverse con facilidad en el desarrollo de alguna u otra ocupacion, debe realizar trabajos mutiples, ya que el mundo productivo, necesita de personas que tengan habilidades y destrezas, para poder desempeñarse con eficiencia en el trabajo asignado.

Los trabajadores constructores en particular, realizan trabajos mutiples, algunos porque les gusta y otros porque tienen necesidad de sustentar a sus familias, ya que son trabajos temporales que desempeñan cuando están desempleados.

**Grafico 6**  
**Forma de trabajo en otra Ocupación**



Fuente: Elaboración propia en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestión 2009

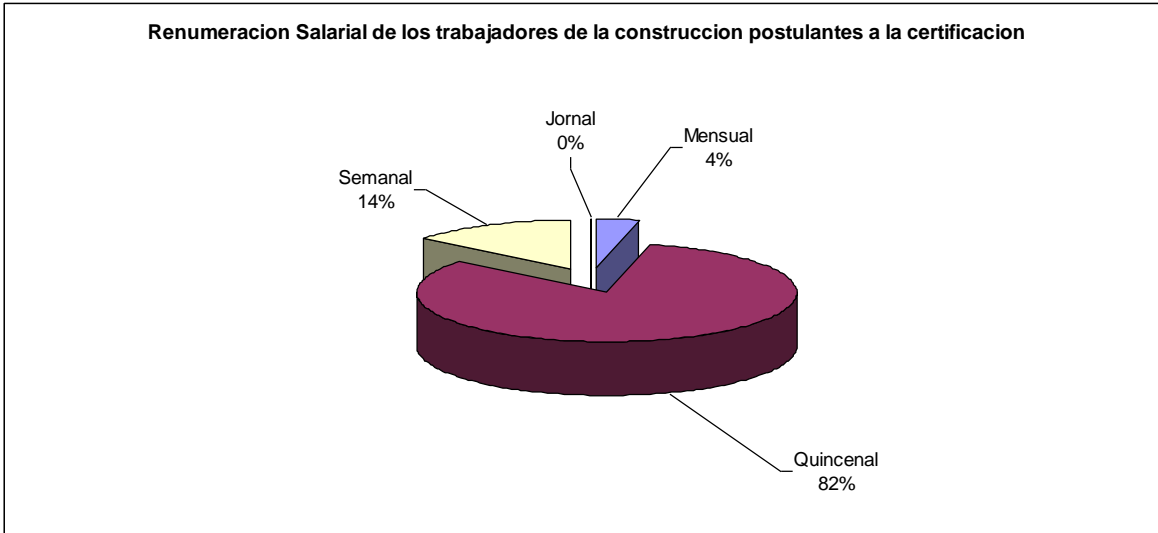
Como se puede observar, en el gráfico que el 68% hace énfasis en la predisposición de tiempo para realizar alguna otra actividad optativa temporalmente y el 32%, manifestó que se dedican al rubro de la construcción en forma permanente, es decir que no tienen tiempo para realizar otros trabajos, esto significa que los trabajadores con mayor experiencia de trabajo, tienen mejores oportunidades de encontrar trabajo, porque saben desenvolverse con facilidad y eficiencia en la ocupación.

### **Remuneración Salarial**

El rubro de la construcción, es un sector que demanda programas de formación y capacitación técnica, ya que lo que hacen y saben hacer lo han adquirido de forma empírica, durante el transcurrir del tiempo.

Las exigencias del mundo actual y competitivo exige de personas calificadas, situación que motiva a los trabajadores de la construcción a capacitarse para desempeñarse como profesionales y optar mejores salarios.

### **Gráfico 7 Remuneración Salarial**

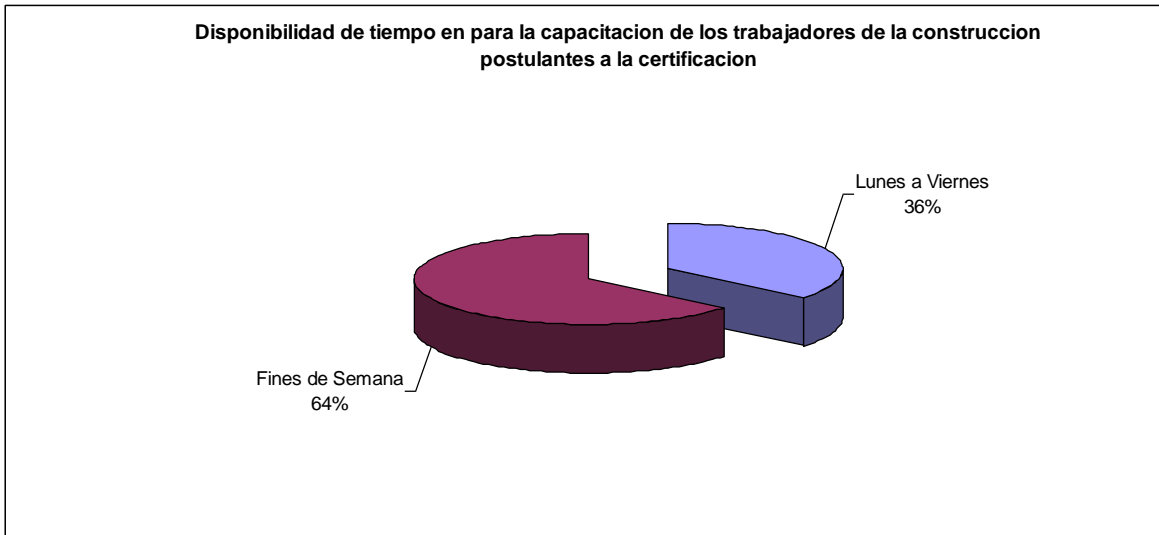


Fuente: Elaboracion propia en base a Fichas Sociales,aplicadas Gestion 2009

Los trabajadores de la construcción son uno de los sectores productivos que reciben el mayor impacto, cuando llega las crisis, si bien es uno de los rubros más importantes, paradójicamente no acceden a los beneficios sociales elementales como son la salud y la educación.

En el gráfico observamos que el 14% recibe el pago por sus trabajo en forma semanal, el 82 % son albañiles y se les paga en forma quincenal y el 4 % se les cancela en forma mensual, lo que nos lleva a interpretar que solo el 4% tiene mayor estabilidad laboral y que reciben sus remuneraciones conforme al trabajo que realizan. Estos no siempre son bien remunerados, ya que las empresas exigen personas con capacidad suficiente para desempeñarse en su trabajo, por lo que el trabajador constructor tiene que desarrollar todas y cada una de las competencias enmarcadas en el estandar.

**Grafico 8  
Formacion Laboral**

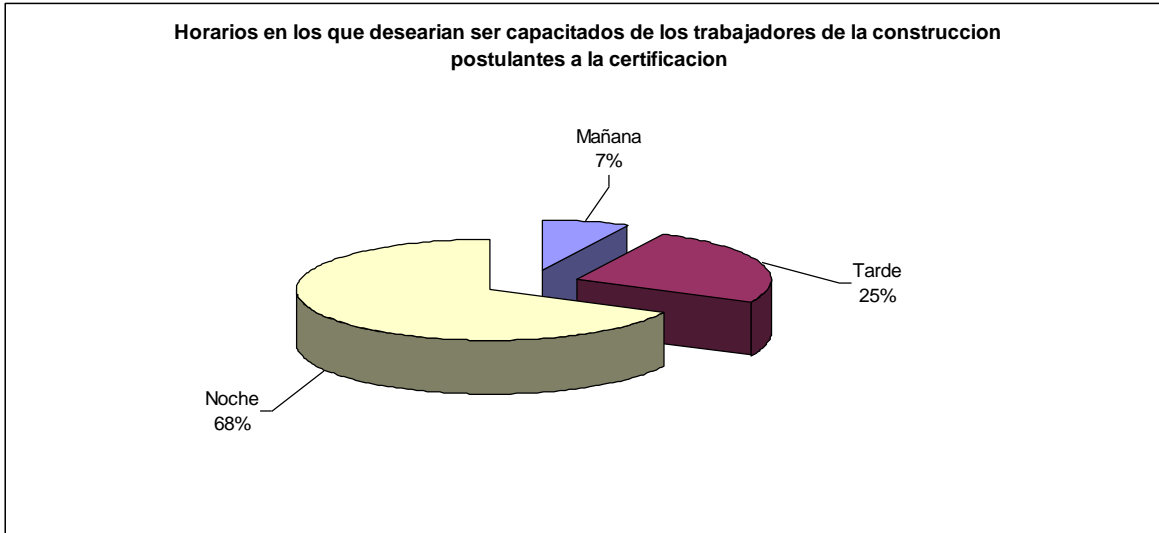


Fuente:Elaboracion propia en base a Fichas Sociales,aplicadas Gestion 2009

Como se observa en el gráfico, del total de trabajadores de la construcción postulantes a la certificación, el 64% manifiestan que la disponibilidad de tiempo es uno de sus limitantes, sin embargo, los fines de semanas tienen tiempo de descanso y lo podrian acomodar para sus capacitaciones, por lo que el 36% afirmaron que trabajan todos los dias y todo el dia, por tanto, solicitaron que los horarios para sus capacitaciones sean nocturnos, lo que quiere decir que cada trabajador constructor , realiza sus actividades de una forma totalmente independiente.

Los trabajadores de la construcción demandan programas educativos alternativos que respondan a sus necesidades, es decir, una educación gratuita que se adapte a sus tiempos disponibles y al ritmo de sus aprendizajes, compatible con sus ingresos económicos.

### **Grafico 9 Horarios Disponibles**

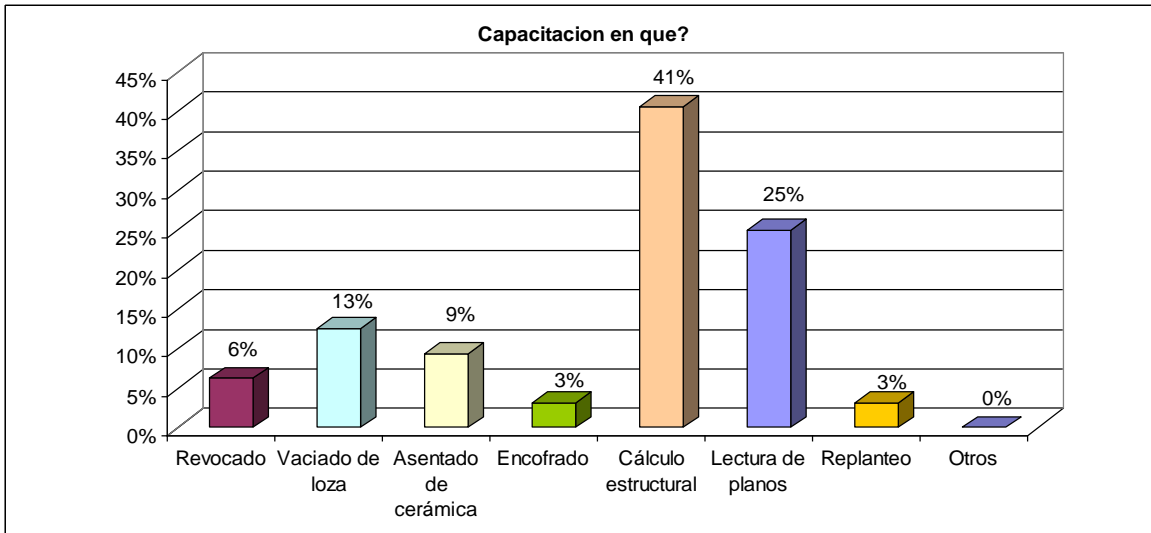


Fuente:Elaboracion propia en base a Fichas Sociales, aplicadas Gestion 2009

El gráfico ilustra la intención de demandas educativas en función de sus necesidades de formación y horarios de atención.

La lectura de los instrumentos aplicados nos reporta que del 100% encuestados, el 68 % tiene disponibilidad de estudio en horario nocturno; el 25%, podría hacerlo en horario vespertino y el 7 % dispondría de tiempo por las mañanas. Esta realidad confirma lo expuesto en el gráfico anterior, es decir un programa de estudio flexible a sus ritmo de aprendizaje y abierto a sus disponibilidad de tiempo, para que estas personas puedan formarse, para que en ese sentido desarrollen sus competencias con mayor facilidad y especialidad en el rubro para con el mundo laboral.

**Gráfico 10  
Demanda de Formación**



Fuente:Elaboracion propia en base a Fichas Sociales aplicadas, Gestion 2009

En el transcurso del desarrollo de la experiencia, cada trabajador postulante fue evaluado en todas y cada una de las etapas del mismo proceso, donde se recogieron las demanda de los mismos, donde de forma individual demostraron lo que hacen y saben hacer, dentro de la ocupación donde se aprecia que un 41%, entre las diferentes competencias, la capacitación en cálculo estructural es de mayor demanda de los encuestados, lo cual implica que para un determinado grupo, hicieron énfasis que es la competencia de mayor incidencia para complementar todas sus capacidades en el contexto laboral. El 25 % demanda capacitación en lectura e interpretación de planos; el 13 % requiere capacitación en vaciado de loza; el 9 % necesita capacitación en asentado de cerámica, el 6 % demanda capacitación en revocado, el 3% en encofrado y el 3% restante en replanteo.

Las tres competencias que cada trabajador postulante a la certificación tenía que haber desarrollado, durante el proceso de evaluación, para poder obtener el título como experto profesional fueron las siguientes:

- ✓ Realizar obra gruesa de acuerdo a planos, especificaciones técnicas, presupuesto y cronograma.

- ✓ Realizar la obra fina de acuerdo a planos especificación técnica y presupuesto.

Es en este sentido que un determinado grupo de los trabajadores constructores, necesitan complementar sus competencias para perfeccionarse cada día más hasta alcanzar obtener el título y sean reconocidos como expertos profesionales.

Por tanto, el requerimiento de cursos de capacitación técnica, es de fundamental importancia tanto para la institución como para los propios beneficiados, porque al implementar estas ofertas se abrirá un abanico de oportunidades para los postulantes con el propósito de que se conviertan en personas indispensables en la ocupación en la que se desempeñan.

#### **Ingresos diarios de los trabajadores constructores**

Ayudante	Contra-Maestro	Maestro	Contratista
80	100	150	250

**Elaboración propia: En base a entrevista aplicada, Gestión 2009**

La remuneración de los trabajadores de la construcción es de acuerdo a como tienen desarrolladas esas competencias en el marco de la norma técnica de la ocupación, podemos apreciar en el cuadro el salario diario de los participantes, desde esta perspectiva, al definir el perfil socioeconómico de los trabajadores constructores, debido a esto es la demanda de cada constructor, que tiende a superar cada día que pasa, ya que se ve en la necesidad de certificar esas competencias que adquieren, para mejorar sus ingresos económicos.

A través de las capacitaciones técnicas, para la complementariedad de sus competencias, serán beneficiados en el ámbito laboral y familiar.

### **3.2. LAS PREGUNTAS INICIALES: PREPARACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

La preparación es el primer procedimiento específico en el proceso de evaluación y certificación de competencias, éste se orientó a sentar las bases para el desarrollo de la certificación. La preparación consistió en convocar, registrar, capacitar y evaluar a los entrevistadores y a los evaluadores para que, a su vez, éstos, puedan aplicar las entrevistas y las evaluaciones a los trabajadores de la construcción, con solvencia profesional y se logren los impactos esperados, tanto personales como laborales en el contexto de las aspiraciones del rubro al que se dedican

Se desarrolló de forma eficiente y paralela al proceso de evaluación y certificación, con el fin de que, cuando los trabajadores de la construcción, acogidos al Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, culminen satisfactoriamente dicho proceso y por ende, logren la certificación correspondiente.

Con el propósito de posibilitar acuerdos entre las entidades vinculadas al proceso de evaluación, la FAUTAPO, y la UPE, coordinaron la preparación de la evaluación y certificación de competencias de forma orgánica con la Directiva de la Federación de Trabajadores de la Construcción del Municipio de Cobija, quienes respondieron en forma similar, acogiéndose al sistema y dando pautas de selección de quienes cumplieran con los requisitos exigidos por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias y con las visiones de la Unidad Promotora de Empleo.

El Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, delegó a un experto profesional del ramo, la responsabilidad de entrevistar y evaluar, “in situ” y con solvencia profesional, al grupo seleccionado de constructores del Municipio de Cobija, postulantes a ser entrevistadores y evaluadores.

#### **3.2.1 La definición de objetivos del proceso de evaluación**

El proceso de evaluación tiene como principal objetivo **“alcanzar la certificación de los trabajadores expertos en la ocupación de construcción civil, de la ciudad de Cobija, que tengan al menos cinco años de experiencia laboral empírica”**.

Para desarrollar este objetivo general se han necesitado identificar algunos objetivos específicos:

- ✓ Acompañar los procesos de inscripción de los postulantes al proceso de certificación en la ocupación de construcción civil de Cobija.
- ✓ Observar el proceso de entrevistas a los postulantes del proceso de certificación de competencias laborales de la ocupación de construcción civil en Cobija.
- ✓ Acompañar el proceso de evaluación de competencias laborales a los postulantes previamente inscritos, entrevistados y depurados.

### **3.2.2 La delimitación de los participantes al proceso de evaluación**

El proceso de certificación ha tenido como población meta los/las trabajadores/as en construcción civil de la ciudad de Cobija que tienen por lo menos cinco años de experiencia laboral empírica y que desean demostrar sus competencias laborales en:

- ✓ Obra gruesa
- ✓ Obra fina

Para tal efecto el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias ha realizado la norma de competencia que delimita las competencias y los recursos internos y externos de cada una de ellas. En el anexo 10 se muestra las competencias y sub competencias sobre las cuales se han definido las evaluaciones.

Esta norma de competencia ha sido presentada a cada uno de los participantes para que conozcan los alcances de la evaluación y certificación.

### **3.3. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO**

La recuperación de la experiencia es realizada a partir de la reconstrucción de la historia y el ordenamiento de la información recopilada.

#### **3.3.1. Reconstrucción de la historia**

El proceso de evaluación de competencias ha tenido un proceso muy interesante:

- ✓ Entrevista a los postulantes
- ✓ Registro a los postulantes
- ✓ Evaluación práctica de los postulantes
- ✓ Certificación de los postulantes

##### **3.3.1.1. Registro de los postulantes**

El Sistema Plurinacional de Certificación de competencias, cuenta con un sistema de registro, exclusivamente, para mantener un orden y registro de los postulantes inscritos, para la Certificación.

Los requisitos a cumplir por todos y cada uno de los participantes que opten por inscribirse al programa de certificación de competencias ofertado por el Sistema

Plurinacional de Certificación de Competencias a nivel nacional, fueron los siguientes:

- ✓ Fotocopia de documento de identidad y/o RUN.
- ✓ Certificado de nacimiento o libreta de servicio Militar.
- ✓ Dos fotografías 4x4 con fondo azul.

Previo a la inscripción de postulantes, en forma coordinada, la UPE, la Fundación FAUTAPO y el Sistema Plurinacional de Certificación, realizaron la difusión por los medios de comunicación televisivos y radiales, para que los constructores albañiles seleccionados, se interioricen bien del programa, de su seriedad y de la necesidad de registrarse en el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, convocándolos a apersonarse a las oficinas de la Unidad Promotora de Empleo para cumplir con este preliminar requisito en tiempo y forma establecida; por otro lado, la difusión tenía el propósito de que la población, en su conjunto, tome conocimiento de esta importante e innovadora oferta del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales.

La estrategia de difusión incluyó la elaboración de trípticos informativos, que fueron difundidos entre los trabajadores en las mismas fuentes laborales donde la responsable de la UPE y la estudiante de Trabajo Dirigido explicaron el proceso y los requisitos previos a cumplir.

Como estaba consensuado orgánicamente, el registro de los postulantes a la evaluación y certificación de competencias, se efectuó en las oficinas de la UPE como también en sus fuentes de trabajo, con el personal capacitado para dicha actividad.

### **3.3.1.2. Entrevista a los postulantes**

La entrevista tenía por objetivo, conocer las competencias previas de los trabajadores de la construcción que hubiesen adquirido en el largo tiempo de su desempeño laboral ciertas habilidades, conocimientos y actitudes.

Por otro lado la entrevista ha permitido conocer el grado de instrucción de todos y cada uno de los entrevistados. Quienes aprobaron la entrevista pudieron pasar a la fase de la evaluación práctica.

Desde el Sistema Plurinacional, hicieron una notificación a la responsable de la Unidad Promotora de Empleo, solicitando cantidad y nombres de los postulantes inscritos, satisfecha esta solicitud y con el fin de salvar algunas divergencias y posibles susceptibilidades de los trabajadores, el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, tomo la sabia decisión de que, a nivel local sean seleccionadas dos personas oriundas del lugar que tengan los perfiles profesionales adecuados para realizar las entrevistas.

Una vez seleccionados estos profesionales del rubro de la construcción por el SPCC, en coordinación con la UPE, el SPCC los convocó a la ciudad de La Paz y los capacitó para efectivizar esta delicada tarea.

Al retornar a la ciudad de Cobija estos profesionales ya capacitados y, como el tiempo apremiaba, la FAUTAPO, la UPE y la Federación de los Trabajadores de la Construcción, en forma coordinada, decidieron apresurar las entrevistas en tiempo y horario nocturno bajo la dirección y responsabilidad de los profesionales capacitados para dicha actividad.

Algunas observaciones hechas por los trabajadores de mayor experiencia fueron resueltas en forma coordinada entre la UPE, la FAUTAPO y la organización matriz de los trabajadores involucrados y acreditados para el proceso correspondiente.

Durante la entrevista, cada trabajador respondió a un cuestionario previamente preparado para evaluar las dos competencias requeridas, como son:

- ✓ Realizar la obra gruesa de acuerdo a planos, especificaciones técnicas, presupuesto y cronograma.
- ✓ Realizar la obra fina de acuerdo especificaciones técnicas y presupuesto.

Las entrevistas, como estaban consensuadas, fueron realizadas en los ambientes de la UPE, empero, por falta de disponibilidad de tiempo, argumentado por los trabajadores inscritos, el último grupo fue entrevistado en sus fuentes de trabajo por los mismos profesionales.

La entrevista fue realizada en forma individual, consistió en que el entrevistado responda a las preguntas específicas que el entrevistador le hiciera, con la guía de un cuestionario sobre las tres competencias a evaluar, descritas anteriormente. Concluida esta fase, cada entrevistado pasó a la siguiente fase, es decir, a la fase de evaluación práctica.

### **3.3.1.3. Evaluación práctica de los postulantes**

La evaluación consiste en demostrar las habilidades y destrezas que requieran las competencias del trabajador de la construcción.

Para pasar a la penúltima fase, por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias en coordinación con la UPE y con la Federación de Constructores, seleccionaron a 10 profesionales del contexto local que cumplían los requisitos profesionales y de antigüedad, haciendo un número de 12 evaluadores, sumados los dos profesionales que hicieron las entrevistas, seguidamente, el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, delegó a un experto profesional quien capacito, “in situ” y, en forma práctica, al equipo de evaluadores para que éstos, con la misma estrategia y metodología, evalúen a los trabajadores que vencieron las anteriores fases.

La evaluación consistió, como se dijo anteriormente, en la valoración práctica de las tres competencias de la ocupación laboral, vencida esta fase, los trabajadores lograrían la certificación correspondiente.

Las competencias a evaluar fueron las siguientes:

- ✓ Realizar obra gruesa de acuerdo a planos, especificaciones técnicas, presupuesto y cronograma.
- ✓ Realizar la obra fina de acuerdo especificaciones técnicas y presupuesto

Estas competencias están en el estándar de la ocupación, es decir que en esta fase se identificaría a los postulantes expertos para poder llegar hasta la certificación. Las evaluaciones se desarrollaron con normalidad, en las propias fuentes de trabajo de cada postulante, priorizando la disponibilidad de tiempo de cada trabajador postulante.

La modalidad consistió en designarles las indicaciones y tareas que las cuales están establecidas en los estándares de la ocupación, todo en base a las tres competencias aplicando instrumentos de evaluación provistos por el SPCC.

#### **3.3.1.4. Certificación de los postulantes**

Concluida la etapa de evaluación, la UPE, en trabajo de gabinete, hizo un análisis y valoración de los resultados, luego los concentró en un informe pormenorizado del proceso de certificación de competencias de los trabajadores de la construcción del Municipio de Cobija dirigido al Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, con el propósito de que este sistema, como instancia acreditada legalmente de otorgarle la certificación de competencias.

El Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, al no encontrar observaciones referentes al proceso y a las normas procedimentales establecidas para la certificación de competencias, emitió la resolución de reconocimiento y certificación de las competencias de todos los trabajadores que se acogieron al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. A partir de ese singular momento, los trabajadores ya certificados, pasaron a ser identificados y reconocidos como expertos profesionales en la ocupación.

### **3.3.2. Ordenamiento y clasificación de la información**

Es de fundamental importancia la habilidad, creatividad y los instrumentos de apoyo con los que contaron las instituciones promotoras.

Se visitó a todas las obras en construcción de la ciudad e Cobija, entregando trípticos informativos con relación al proceso, esto con el propósito de que los trabajadores se interiorizaran y aprovecharan esta gran oferta y oportunidad para ser reconocidos como expertos profesionales, con un título que los acreditara.

Se utilizó un claro lenguaje y muy sencillo, con la finalidad de que todos comprendieran de qué trataría el proceso.

Las dudas o aspectos que no quedaron claros en el momento de las charlas orientadoras que se les brindó en sus propias fuentes de trabajo, fueron reforzadas, por parte de la responsable de la Unidad Promotora de Empleo (UPE), y la estudiante de Trabajo Dirigido.

Las charlas fueron dinámicas y participativas, esto manteniendo una constante motivación, dirigida a los participantes, dándoles incentivo a través del diálogo, para que participaran del proceso.

El proceso de evaluación de competencias tuvo un orden lógico y cronológico sistemático. No se podía evaluar a una persona sin antes haberla entrevistado. No se podía haber entrevistado sin antes no haber inscrito en el sistema.

### **3.4. LA REFLEXIÓN DE FONDO: ANÁLISIS, SÍNTESIS E INTERPRETACIÓN CRÍTICA DEL PROCESO**

El proceso de evaluación de competencias laborales, se la realizo conjuntamente con las instituciones como se menciona anteriormente tanto la Fundación Fautapo como la Unidad Promotora de Empleo, las cuales apoyaron permanentemente, desde la organización hasta la culminación del mismo. La experiencia fue desarrollada durante la gestión 2009, en el Municipio de Cobija, donde los trabajadores participantes obtuvieron su credencial otorgado por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales (SPCC), después de haber aprobado cada una de las etapas demostrando sus habilidades, destrezas y actitudes, a través de las competencias establecidas en el estándar de la ocupación.

Haciendo un análisis crítico del proceso, se pudo identificar algunas pautas de lectura constructiva:

- ✓ Aspectos que facilitaron y dificultaron la ejecución
- ✓ Dinámicas que se generaron entre los participantes
- ✓ Contradicciones encontradas y generadas
- ✓ Aciertos y errores del equipo técnico profesional
- ✓ Las lecciones aprendidas

## **Contradicciones Encontradas y Generadas**

Durante el proceso de evaluación de competencias laborales de los trabajadores de la construcción, se presentaron dificultades como ser:

### **Encontradas**

- ✓ Actualmente la población beneficiada debería ser el 100%, de los 60 participantes inscritos, empero las modificaciones de fecha, por parte del sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, no se logro alcanzar con el propósito.
- ✓ Falta de mano de obra calificada, para la ejecución de obras, lo cual es de fundamental importancia el haber certificado las competencias que estos trabajadores constructores vienen desarrollando como expertos profesionales sin antes haber contado con un título que los respalde.
- ✓ La falta de coordinación entre las instituciones locales con el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales (SPCC) en el desarrollo del proceso provocó que de los 60 inscritos, en una primera etapa pierdan credibilidad en el proceso culminando el proceso un total de 28 trabajadores.
- ✓ La ausencia de trabajadores durante el registro, ya que existen más de 300 trabajadores en la ciudad de Cobija y únicamente participaron de este proceso la suma de 60 de los cuales 28 alcanzaron la certificación.
- ✓ Por la demora de entrega de los materiales (instrumentos, equipo), para la etapa de la evaluación práctica, por ende causo molestias para los evaluadores, ya que los trabajadores constructores que fueron capacitados

como evaluadores y entrevistadores, tenían la finalidad de dar curso al proceso una vez se encontraran identificados.

- ✓ La Unidad Promotora de Empleo (UPE), institución responsable de registrar a los trabajadores y de acompañar al proceso en conjunto con la Fundación FAUTAPO y la estudiante de Trabajo Dirigido, llevaron adelante este proceso.

### **Generadas**

- ✓ Disponibilidad de los profesionales que trabajo en equipo, para la realización de las actividades durante el desarrollo del proceso, imprevistos que se han presentado, los cuales se los resolvió con la mayor responsabilidad con la finalidad cumplir con los objetivos del presente trabajo.
- ✓ Las instituciones, empresas públicas y privadas exigen mano de obra calificada, siendo que estos trabajadores empíricos no cuentan con centros de formación y capacitación técnica para los mismos.
- ✓ En su mayoría hubieron actitudes de aceptación por el hecho de que era la primera vez que experimentaban un proceso de evaluación para beneficio suyo y las pocas actitudes de rechazo fue por motivos de poca información, las cuales fueron revertidas por una explicación más a detalle del mismo proceso.

### **Dinámicas que se generaron entre los participantes**

- ✓ Los postulantes a la certificación, en su mayoría manifestaron que se sintieron tranquilos, cómodos, poco nerviosos y entusiasmados por la expectativa del desarrollo en sí de la entrevista, consideraron que las preguntas del formulario estaban basadas en su trabajo diario lo cual les facilitó el expresarse y dar una información objetiva de lo que es la ocupación.

- ✓ Debido a que los postulantes tenían diferentes niveles de instrucción y años de experiencia, existía una minoría que se encontraba nerviosa, por hecho de no poder expresarse técnicamente con respecto a las preguntas; los entrevistados en el desarrollo de la entrevista mostraron diferentes actitudes, la más relevante fue el entusiasmo por el proceso.
- ✓ Se pudo percibir que los participantes a la certificación tuvieron una actitud positiva con relación al proceso como la gran oportunidad de poder ser reconocidos como expertos profesionales, pero esta vez con una titulación en reconocimiento de sus competencias desarrolladas desde hace años, porque les permitirá salir adelante y mantener un mejor nivel de vida y empleo en el ámbito laboral.
- ✓ Se pudo evidenciar que este tipo de procesos de actividades antes no reconocidas tiene y tendrá una gran expectativa por parte de los actores de las mismas, teniendo como resultado actitudes positivas las cuales ayudan a que los trabajadores del rubro en proceso de certificación, vean su trabajo como una actividad totalmente técnica y profesional, la cual pase a ser su principal actividad económica y no una actividad eventual.
- ✓ Respecto a la organización del proceso, los participantes manifestaron que se mantuvo una comunicación permanente entre las instituciones que participan del mismo que son la Fundación FAUTAPO y la Unidad Promotora de Empleo, responsable de registrar y supervisar el buen desarrollo del proceso.

Si bien, en primera instancia, hubo dificultades con respecto a las modificaciones de fechas por el principal responsable el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC), los cuales siempre estuvieron en conocimiento, que por cierto ocasiono algunas diferencias y se perdió un poco la credibilidad con relación al proceso, ya que no se llevaba a cabo cada que

se planificaba una fecha, siendo así, no afectó los resultados esperados y se alcanzó, de igual manera, los objetivos trazados.

### **Aspectos que facilitaron y dificultaron la ejecución**

- ✓ Las percepciones y opiniones de los postulantes con relación a los entrevistadores, fueron por unanimidad positivas haciendo referencia principalmente a que si se notaba que estaban preparados, ya que fueron capacitados para poder desarrollar de manera clara y precisa las entrevistas a los participantes.
- ✓ A partir de ese momento se puso en consideración, el poder hablar y llegar a un acuerdo, entonces se coordinó con los mismos, para continuar con las entrevistas y contar con sus participación en el proceso, en cuanto a los evaluadores tenían conocimiento de que si eran personas con capacidad y bastante experiencia, en la ocupación, los cuales habían sido capacitados y evaluados, para formar parte de este proceso.
- ✓ En este sentido se trabajo de forma coordinada en cuanto a las evaluaciones, por parte de estos trabajadores a los demás postulantes inscritos en el registro.
- ✓ La principal dificultad que se presentó en la evaluación, es el tiempo que puede destinar el evaluado para la misma, por el hecho de que, la evaluación fue realizada en la fuente de trabajo; en el momento mismo de la evaluación se encontraban en pleno desarrollo de sus actividades, teniendo en cuenta que como no es un trabajo que se mide por horarios en su mayoría, se tiene que realizar la recolección de datos en horarios donde estén realizando sus actividades diarias.

Lo cual quiere decir que al llegar a las obras los postulantes se encontraban en pleno desarrollo de sus actividades, donde se pudo evaluar las tres competencias del estándar de la ocupación

- ✓ Los trabajadores de la construcción postulantes a la certificación, expresaron en su mayoría una opinión positiva con referencia a las preguntas que se plantearon en la entrevista desarrollada en sus lugares de trabajo.
- ✓ Las opiniones positivas en su mayoría hicieron referencia a que las preguntas si estaban claras y enmarcadas en lo que es la actividad de la construcción, aunque un grupo minoritario puso en manifiesto que les fue un poco difícil el asimilar y entender las preguntas, es decir que dentro de lo que son las preguntas del formulario de entrevista, se veía la poca comprensión de las mismas por parte de los trabajadores y no solo el responder sino también en el proceso de escribir al responder las mismas, lo cual no les fue tan fácil, por lo mencionado anteriormente.
- ✓ las preguntas se las planteo de una forma más fácil y llana para poder recabar la información de todos los actores involucrados en el proceso, la explicación dada a esta situación que se tenía prevista dentro de las entrevistas por parte de esta minoría, fue que contaban con un nivel de instrucción básico o no tenían ningún nivel de instrucción, esta experiencia no fue ninguna limitante para poder tener un buen desarrollo en la entrevista por lo contrario la misma dio la oportunidad para hacer ver a los trabajadores que no es tarde para poder completar su formación.
- ✓ Por lo antes mencionado no importo su nivel de instrucción y/o experiencia en el rubro, se les colaboro en general en todo el proceso de la entrevista, con la finalidad de que estén inmersos en el proceso, lo cual derivó en actitudes positivas y un grado de interés alto demostrado por parte de los postulantes a la certificación.

### **Los aciertos que tuvo el equipo técnico profesional**

- ✓ Los profesionales de las instituciones que han acompañado y apoyado el proceso de forma permanente, mantuvieron una coordinación persistente y clara en cada una de las etapas del proceso.
- ✓ En este sentido es que la Unidad Promotora de Empleo (UPE) en conjunto con la Fundación FAUTAPO instituciones involucradas, trabajaron de forma permanente y en bastante coordinación.
- ✓ Acompañamiento social, a través de el apoyo constante y la definición del perfil socioeconómico de cada uno los participantes, dando fortalecimiento a la necesidad que tienen de obtener un título que los acredite, así como también el poder acceder cursos de formación y capacitación técnica, otorgado por la Fundación FAUTAPO.
- ✓ Se trabajo en equipo donde hubieron profesionales de distintas áreas académicas, bien capaces de accionar de forma conjunta.
- ✓ Las metodologías que se utilizo, fueron participativas, que integran a los participantes en forma dinámica.

### **Los errores que tuvo el equipo técnico profesional**

- ✓ Las modificaciones de fechas que ocasiono un desfase en el cronograma establecido, para el desarrollo de la experiencia.
- ✓ Contar con un número reducido de participantes, para la certificación; por la falta de credibilidad.

## **Las lecciones Aprendidas**

- ✓ Solo una buena capacitación y formación técnica, puede garantizar a los trabajadores constructores empíricos, para que complementen sus competencias, y sean certificados como expertos profesionales.
- ✓ La participación de los postulantes, con un enfoque de Formación Basada en Competencias, les posibilita debido a los cambios para buscar una mejor adaptación y un mayor desarrollo de los trabajadores.
- ✓ Hay momentos de desorganización, en el trabajo por no contar con un cronograma de actividades a realizar diariamente, el cual ayude a ser más eficientes y eficaces en el desarrollo de sus actividades cotidianas; dicha planificación diaria tiene que ser una norma para lograr un trabajo técnico y profesional.

### **3.5. LOS PUNTOS DE LLEGADA**

En el presente trabajo, se sistematizó el desarrollo de la experiencia del proceso de evaluación de las competencias laborales del rubro de la construcción, donde se realizó una interpretación crítica de cada una de las etapas, con miras a contribuir a mejorar la práctica profesional y poder transmitir y compartir los momentos vividos de los actores que intervinieron en ella.

Por tanto los participantes interesados pasaron por un registro el cual fue creado para recoger datos tanto personales como laborales, una vez inscritos, pasaron directamente a ser entrevistados, para ser evaluados, al cumplir con estas etapas, de la experiencia cumpliendo con los objetivos, teniendo un gran impacto social certificando un total de 28 participantes postulantes a la certificación.

Mediante las técnicas e instrumentos elaborados mencionados anteriormente se recopiló una información clara y precisa para el ordenamiento de la misma, y así poder realizar un ejercicio analítico de la experiencia, teniendo como resultados las expectativas y motivaciones de los postulantes al proceso de evaluación de las competencias laborales, las cuales han sido definidas como el eje de la sistematización, tanto para la FAUTAPO, es de considerable importancia documentar el proceso vivido, a partir de las visiones y percepciones de los propios actores.

Resultados que se desglosan de la siguiente manera:

### **Cuadro 1**

#### **Motivos que impulsaron a los trabajadores postulantes para la certificación**

<b>Motivación</b>	<b>Nro.</b>	<b>%</b>
✓ Familia	8	35,7%
✓ Título	10	35,7%
✓ Ingresos	10	28,6%
		Total 100%

Fuente elaboración propia en base a entrevistas

Las motivaciones que tuvieron los trabajadores constructores participantes a la evaluación y certificación, fueron fundamentales, ya que al certificar esas competencias, mejorarán por ende la subsistencia de su familia, donde podemos apreciar el en cuadro con un 35,7% manifestó que fue por su familia, donde también se obtuvo información que participaron por la obtención del título, que es el reconocimiento formal que certifica que una persona es competente en el rubro laboral en el que desempeña.

*“Necesitaba tanto contar con un título, ya que por falta de recursos económicos, no pude entrar a la Universidad que era mi sueño estudiar una carrera, pero como no pude me dedique a trabajar como constructor, y ya llevo años trabajando pero sin contar con un respaldo, que acredite que soy un profesional” (Don Jesús) Textual.*

En este sentido es que el trabajador al ser reconocido como profesional tiene más estabilidad laboral, mejores ingresos económicos y mayores ofertas de trabajo permanente y/o eventuales, que de alguna manera va a satisfacer sus necesidades básicas y al mismo tiempo mejoraría su calidad de vida.

Al contar con una acreditación que les abrirá mejores oportunidades en el mercado laboral, Es decir que los respalde y acredite en forma legal, como profesionales, un total de 28,6% la motivación fue el de mejorar sus ingresos, por lo mencionado anteriormente con un título de respaldo mejoraran y encontrarán mejores empleos, ya que la remuneración salarial que reciben muchas veces no le es posible cubrir sus necesidades básicas de sus familias.

*“Lo que me motivo a mi fue tener un certificado, porque este me a ayudar a encontrar otro empleo mejor, recibir un mejor salario, para mantener a mi familia y ser reconocido, porque me considero como un buen constructor profesional ” (Don Felipe) Textual*

Una de las motivaciones más importantes que tuvieron los trabajadores participantes, del proceso, fue contar con el título que los acredite, como verdaderos profesionales en su rubro, porque una vez certificados, les vendrán mejoras en todo, tanto en lo laboral como en lo social.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

De acuerdo al análisis realizado de los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

### **Objetivo General**

Sistematizar la experiencia vivida del proceso de evaluación de las competencias laborales de los trabajadores de la construcción, en el Municipio de Cobija, para fortalecer la práctica profesional.

- ✓ En el Municipio de Cobija, capital del departamento Pando, se ha concentrado un alto porcentaje de trabajadores en el rubro de la construcción, la gran mayoría de estas personas proceden de otros departamentos, es así que, si bien pertenecen al mismo rubro, configuran una población heterogénea por sus condiciones sociales, culturales, económicas y lingüísticas.
- ✓ El proceso de sistematización se ha realizado en base a la metodología de Oscar Jara, quien presenta cinco etapas de sistematización.
- ✓ La fundamentación teórica que ha respaldado el trabajo ha dado lugar a definir el enfoque de competencias y el proceso de evaluación de dichas competencias para la ocupación de construcción civil.
- ✓ El proceso tuvo requerimiento de una adecuada coordinación entre la institución que promovió, la institución que evaluó y la que certificó la calidad del trabajo realizado, para su posterior certificación.
- ✓ Se recogió la información clara y precisa, para mantener un orden de la cronología de la experiencia desarrollada.
- ✓ Trabajo en conjunto, con los profesionales de diferentes áreas, los cuales apoyaron permanentemente el proceso en cada una de sus etapas.

## Objetivo Específico 1

Recuperar e interpretar las visiones y percepciones y el perfil socioeconómico de los trabajadores de la construcción en el proceso de evaluación

- ✓ Los trabajadores empíricos en construcción del Municipio de Cobija, tuvieron como principal motivación para someterse al proceso de evaluación y certificación, la posibilidad de obtener un título que lo acredite legalmente como profesional experto en la ocupación.
- ✓ Para que los trabajadores se sometieran al proceso de evaluación y acreditación fue necesario explicar las ventajas tanto en forma oral como escrita mediante diferentes medios masivos.
- ✓ El nivel de instrucción y la experiencia en la actividad, influyeron en el estado de ánimo al momento de someterse a la evaluación y entender las preguntas efectuadas durante la entrevista.
- ✓ Los trabajadores constructores, se ven en la necesidad de superarse cada día que pasa, con la finalidad de mejorar su empleabilidad y por ende sus ingresos.
- ✓ Al certificarlos estamos promoviendo para insertarlos en el ámbito laboral y así continúen con esta labor todos los trabajadores de la construcción y así también proseguir con otros rubros que lo demanden, al igual que otras instituciones involucradas.

## Objetivo Especifico 2

Reconstruir el proceso metodológico de la intervención de la experiencia desarrollada del proceso de evaluación de competencias laborales de los trabajadores constructores.

- ✓ El proceso de evaluación de competencias laborales, fue desarrollado en cinco etapas las cuales se las llevo a cabo en equipo multidisciplinario, que apoyaron permanentemente el proceso.
- ✓ Las cinco etapas identificadas fueron: la preparación del proceso, la inscripción, la entrevista, la evaluación y la certificación. Cada una de ellas con características específicas e instrumentos correspondientes.
- ✓ Los participantes del proceso, necesitan de las instituciones involucradas en el marco de la educación técnica, para que implementen centros, de formación y capacitación técnica, para los mismos.
- ✓ La contribución del quehacer del profesional en Trabajo Social, es de fundamental importancia, ya que coadyuva mediante su intervención a que las personas desarrollen sus potencialidades.

## Recomendaciones

El trabajo realizado ha permitido realizar una sistematización de la experiencia desde el área de trabajo social.

El papel del/la trabajador/a sociales de orientar y apoyar la dignificación de la persona desde cada una de sus actividades socio laborales.

En esta oportunidad se pueden identificar algunas recomendaciones como:

- ✓ Generar cursos de formación y capacitaciones técnicas, de acuerdo al grado de instrucción, adecuándolo a su disponibilidad de tiempo y ritmo de aprendizaje de cada trabajador constructor.
- ✓ Apoyar al desarrollo de las experiencias a desarrollarse en el futuro, para que estas formen parte y promuevan la educación técnica dándoles la oportunidad a estos trabajadores empíricos, que son los principales protagonistas y beneficiados de este proceso de evaluación de competencias laborales del Municipio de Cobija.
- ✓ Involucrar con mayor intensidad a las organizaciones sociales, en este caso a la federación de constructores civiles para que sean agentes veedores y tal vez evaluadores de las competencias de sus miembros.
- ✓ Una mayor y mejor coordinación interinstitucional para favorecer que los procesos de la certificación sean más estables y organizados.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LIBROS**

**Ávila Sandoval Antonio (2001)** Propuesta Metodológica para Sistematizar La Práctica Profesional de T. Social, 1ra Editorial, Buenos Aires

**Argudelo, Santiago, (1993)** Certificación de Ocupacional, Manual Didáctico. Montevideo Cinterfor /OIT,

**Conocer (1998)** Consejo de Normalización de Competencia Laborales, Análisis Ocupacional y Función del Trabajo.

**CELATS (1985)** Propuesta de Sistematización

**Cualificaciones Profesional (NVQ).** En el reino Unido, o la Matriz Cualificaciones en México o el catalogo Nacional De Calificaciones en España.

**Documento Base(1999)**Sistema Nacional de certificación de Competencia Laborales, La Paz.

**Garcia Ramos,J.M. y Juster R (1989)** Diagnostico y toma Decisiones Rialp Madrid.Istmo Centro Americano y Panamá, existen él, INA (Nicaragua)e INAFOR (Panamá).

**INE (2002)** Población del Departamento de Pando (Activa/ Inactiva).

**Jara Oscar (1994)** *Para Sistematizar Experiencias. 1ra edición-San José, CR Centro de Estudios y Publicaciones, ALFORJA, 1994.*

**Kisnerman Natalio,muñoz Mustieles David (1997),** Sistematización de Prácticas de Trabajo Social. Editorial LUMEN- MHANITAS, República de Argentina

**Modulo Transversal Metodológico:** Edc. De Personas Jóvenes y Adultas- Programa de Formación de Formadores” Por una Calidad”.  
*La Paz, mayo 2009*

**Programa de educación Técnica (2008)** *Identificación de Sectores M.  
Para la formación técnica-FAUTAPO, Municipio de cobija.*

**Presentation-Trnascrip.** *Evaluación por Competencias. Guía metodológica,  
para la elaboración de proyecto, desde una perspectiva de  
género y competencias.*

**Yapú Mario (2006)** *Pautas Metodológicas para la Investigación Cuantitativa  
Cualitativa Ciencias Humanas.2da Edición, La P*

## **PAGINAS WEB**

- ✓ **Ander -Egg- Ezequiel (1997)** Guía Plan de Trabajo, monografías.com  
[www.monografias.com/guía-plan-trab](http://www.monografias.com/guía-plan-trab)
- ✓ Cinterfor en la Sección Herramientas: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy).
- ✓ “Las 40 preguntas más frecuentes sobre las Competencias Laborales.  
[WWW.cinterfor.org.uy](http://WWW.cinterfor.org.uy).
- ✓ **Mendez Ribera E.Lourdes.MTS.***Naturaleza del Trabajo social-  
Presentation Transcript.www.slideshare.net.../naturaleza del trabajo social-  
presentation.*
- ✓ **Naturaleza del Trabajo Social.** *Naturaleza practica-profesional del Trabajo  
Social [www.acosomoral.org/pdf/funcion](http://www.acosomoral.org/pdf/funcion) Trabajo Social-pdf.*



# ANEXOS

## **ANEXO 1:**

### **Identidad institucional de la Fundación Fautapo**

La Fundación Fautapo ha sido concebida en 1.998, como un proyecto bilateral entre la embajada Real de los Países Bajos y el Vice Ministerio de Educación superior, ciencias y tecnología de Bolivia, con el objetivo de brindar apoyo en materia educativa a algunas carreras de la Universidad Autónoma Juan Misael Caracho (UAJMS), de Tarija y la Universidad Autónoma Tomas Frías (UATF), de Potosí; razón que dio origen a la sigla AUTAPO (Apoyo a las Universidades de Tarija y

Potosí). Concluido el trabajo inicial previsto, el año 2004 se decidió ampliar los límites del proyecto inicial, utilizándolo como base para la creación de una Fundación FAUTAPO-Educación para el desarrollo.

Así es que, en enero de 2005, la Fundación inicia sus actividades con el respaldo institucional y económico de la Embajada Real, de los Países Bajos, a la cual se fueron sumando diferentes instituciones públicas, privadas y organismos de cooperación internacional vinculados con el área de trabajo de la Fundación. Con el transcurso de los años, la Fundación amplió el ámbito de sus actividades hacia diversas áreas relacionadas con la educación, la producción y el diseño y difusión de tecnologías informática de gestión.

El resultado actual de este devenir es una Fundación con una estructura sólida, objetivos y estrategias claramente definidos, un amplio respaldo institucional y una experiencia comprobada en actividades orientadas al desarrollo económico y humano.

Los logros obtenidos sobre esta base han consolidado la presencia de FAUTAPO a nivel nacional y ha permitido que su influencia trascienda los límites del contexto inmediato, aportando a la construcción de políticas y estrategias a nivel estatal en materia educativa y de desarrollo, constituyéndose ahora como parte del tejido organizacional a nivel nacional que promueve la Educación para el Desarrollo, realizando trabajo conjunto con Prefecturas, Municipios y diversas organizaciones públicas y privadas de las diferentes áreas geográficas en que tienen injerencia.

#### Capacidades Institucionales

FAUTAPO, ha desarrollado capacidades institucionales basando su accionar en la búsqueda permanentemente del desarrollo institucional considerando los siguientes enfoques y orientaciones de desempeño.

- **Formación Basada en Competencias:** Como proceso abierto y flexible para desarrollar competencias suficientes en el sujeto social que le permitan aplicar sus conocimientos e insertarse económicamente y participar con solvencia en la toma de decisiones en su comunidad.
- **Enfoque de Producción:** La Fundación concentra su esfuerzo en las personas e instituciones a fin de desarrollar capacidades, habilidades, destrezas para gestionar procesos educativos articulados con la producción; la infraestructura que desarrolla es complementaria y absolutamente necesaria para los procesos.
- **Incidencia en Políticas Públicas:** La Fundación produce bienes públicos con la gente a fin de hacerlas accesibles de manera incluyente para todo actor que lo demande, para asegurar su acceso trabajo bajo en enfoque de complementariedad selectiva en los niveles macro, meso y micro.

El Programa Educación Técnica Productiva (ETP), de la Fundación AUTAPO, ejecuta como primera experiencia la Red de Educación Técnica denominada RED – SUR, desarrollada en los departamentos de Tarija, Potosí y Chuquisaca por medios de Nodos Educativos Integrados (NEI), los que se están consolidando como una organización capaz de gestionar procesos de innovación, investigación y aprendizaje conjunto, y en ese marco promover las relaciones entre educación técnica y la producción.

Esta experiencia se articula de manera efectiva con sistemas de información y comunicación local y nacional que participan en la Red, rescata experiencia para retroalimentar las nuevas políticas y estrategias educativas, fortaleciendo el proceso de transformación educativa que contempla mayor calidad y pertinencia de la oferta educativa. Su fin es la formación para la vida del trabajo, que contemple un adecuado y estrecho vínculo entre una formación técnica y tecnológica pertinente y de calidad-con el ámbito laboral.

Enfrentando de esta forma una de las problemáticas que encara Bolivia, la distancia entre los mundos de la educación- en su expresión de formación y capacitación- y del trabajo. Por su parte la brecha que se produce entre los conocimientos prácticos y teóricos se traduce y refleja en programas educativos lejos de las demandas emergentes del sector productivo y de la necesidad de sostener un empleo, que tiene los individuos en edad laboral.

Por eso, es importante enfatizar en la educación técnica que tiene el propósito de apoyar y aportar al desarrollo productivo de las regiones y del país y al desarrollo económico local.<sup>26</sup>

El departamento de Pando y en parte Beni, debido a su producción básica (principalmente castaña y madera de carácter extractivista), tienen vinculación del mercado mundial y nacional, pese a ello la mayor parte de sus habitantes viven en condiciones de pobreza o pobreza extrema; inclusive persistirían formas de trabajos forzados, que violan sus derechos más elementales, como el derecho a un trabajo, digno, la identidad y otros derechos humanos, como los económicos y sociales.<sup>27</sup>

El “Programa de Educación Técnico Productiva-Red Amazónica FAUTAPO” se articulara como una respuesta a la demanda de los municipios de los Departamentos de Pando, Beni y zona norte del departamento de La Paz( desde los Yungas hasta las localidades fronterizas con el departamento del Beni y Pando); expresados por sus instituciones más representativas con las cuales tenemos relaciones de varios años en trabajos y experiencias conjuntas, tal es el caso del Programa de “Tecnologías Emergentes” que implemento Sistemas de Gobiernos Electrónico en las universidades de Pando, Beni, La Paz y otras 4 universidades en todo el país. Asimismo, producto de ello de desarrolla posteriormente el Programa de “Educación

---

<sup>26</sup> Programa de Educación Técnica Productiva – ETP Proyecto “Educación técnica y tecnológica para el desarrollo-Red Amazónica FAUTAPO”

<sup>27</sup> *Ibíd*em

Superior” que está en el tercer año del proceso de desarrollo del Rediseño Curricular en base a competencias, en varias Carreras de las Universidades UAP (Pando), Beni (UTB) y La Paz (UMSA).<sup>28</sup>

### **Visión**

Somos una institución que brinda mayores oportunidades, la interacción entre los sectores educativo y productivo a través del desarrollo de procesos educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el desarrollo de sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas gubernamentales para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector productivo, con criterios de equidad y pertinencia en Bolivia.

### **Misión**

Promovemos la interacción entre los sectores educativo y productivo a través del desarrollo de proceso educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el y el desarrollo de los sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas gubernamentales para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector productivo, con criterios de equidad y pertinencia en Bolivia<sup>29</sup>.

### **Ejes Estratégicos**

- **Satisfacción de la demanda productiva y social.** Facilitar procesos de formación, gestión y producción, respondiendo a la demanda de los sectores productivos y sociales con equidad y pertinencia.

---

<sup>28</sup> Ibídem

<sup>29</sup> Fundación Educación para el desarrollo -FAUTAPO, Programa de Educación Técnica. EMBAJADA DE SUECIA, Enero 2009

- **Articulación de Oferta y Demanda.** Promover la creación de alianzas entre el ámbito educativo y productivo, en respuestas a las demandas y potencialidades de las personas y organizaciones de carácter social o económico.
- **Adecuación al Contexto.** Proveer metodologías y experiencias adaptadas a los contextos que atendemos.
- **Desarrollo Organizacional.** Desarrollar una estructura que permita la organización de la Fundación con la finalidad de responder a los compromisos internos y externos. Buscando un desempeño idóneo como institución, de manera, transparente, oportuna. Contando con un plantel de recursos humanos con las competencias necesarias para sus perfiles y motivados para apoyar al logro de la misión de la Fundación.

## **ANEXO 2:**

### **Identidad institucional de la Unidad Promotora de Empleo**

#### **Unidad Promotora de Empleo**

Es un servicio público de Empleo que promueve y facilita el Empleo en procesos de búsqueda e inserción laboral facilitando a las empresas cubrir sus necesidades de requerimiento de personal.

#### **Beneficios que brindan las UPE s?**

- ✓ **Intermediación laboral**

Permite, mediante sistema de registro de ofertas y demandas, la selección de perfiles de acuerdo al requerimiento de empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas de forma ágil y oportuna.

✓ **Orientación Laboral**

Mediante módulos de Orientación Laboral, dirigidos a buscadores de empleo, trabajadores, estudiantes, docentes; desarrollamos, técnicas, estrategias, marketing, habilidades comunicativas, planes de éxitos, manejo de entrevistas de trabajo, construcción de curriculum vitae, entre otros contenidos con la finalidad de efectivizar su ingreso y conservación de Empleo.

✓ **Certificación de Competencias**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante vínculo interinstitucional, identifica y evalúa rubros laborales, para certificar saberes y capacidades en competencias laborales, no reconocidas que le permita a la persona su reconocimiento de habilidades, conocimientos y valores a desempeñarse satisfactoriamente en su fuente laboral.

✓ **Capacitación técnica**

Mediante este componente, contribuimos a la capacidad técnica para beneficiar a los sectores vulnerables en procesos de formación técnica que posibilitara realizar emprendimientos e inserción laboral a través de alianzas estratégicas con organismos cooperantes y/o convenios con instituciones estatales y privadas

### **ANEXO 3**

#### **Registro de postulantes para la evaluación**

1. Ricardo Barco Huayllani
2. Carlos Alberto Masx Ocman
3. Teófilo Grover Velásquez
4. Feliciano Tabo Nabí
5. Esther Musumbite Burgos
6. Felipe Chonono Coímbra
7. José Maguayo Belmonte
8. Lucio Amutari Molina
9. Fausto Vargas Vidaurre
10. Víctor Valencia Hurtado
11. Cesar Augusto Tibubay

12. Walter Molina Cartagena
13. Laureano Cayaya Aruquipa
14. Valentín Mamani Oruño
15. Antonio Marca Poma
16. Nicolás Nativi Rojas
17. Walter Ávila Sáenz
18. Ángel Danny Rodríguez Montaña
19. Leonardo Rodríguez Loayza
21. José Pedro Teófilo
22. José Pedro Toledo Bazán
23. Alejandro Guzmán Morales
24. Flavio Froilán Brañez
25. Claudio Mamani Mamani
26. Walter Ribera Calderón
27. Genaro Marca Castillo
28. Rudy Vélez Hurtado
29. Hilarión Quispe Coaquira
30. Kleison Omireji Freitas
31. Aelton Lima Nacimiento
32. Juan Cayald Justiniano
33. Luis Da Silva Nacimiento
34. Mario Gómez Navi
35. Jorge Siani Camaya
36. José Loayza Pacheco
37. Jaime Ávila Sáenz
38. Eleuterio Ramírez Mamani
39. Wilfredo Hurtado Tibi
40. Amadeo Rapu Melgar
41. Igor Fernando Vargas Coímbra
42. Fernando Huatía Vaca
43. Patricio Quispe Mamani
45. Juan Dury Marupa
46. Jesús Ávila Sáenz
47. Eloy Oruño Mitha
48. Felix Balluco Ballón
49. Abrahán Moye Guacama
50. Einar Roca Chamarro
51. Kaliman Becerra Alves
52. Gregorio Dury Marupa
53. Gabriel Tarqui Vino
54. Wilson Alvarado Piuca
55. Pablo Suarez Cuellar
56. Manfred Chávez Banega
57. Marco Antonio Cartagena Mandireza

58. Armando Sucubono López
59. Juan Aguada Beyuma
60. Armando Cruz Vedia
61. Cristiano Suarez Alves
62. Rolando Guzmán Vaca
63. Miguel Ángel Siani Tibubay
64. Luis Fernando Cartagena Maita
65. Florencio Parada Torres
66. Freddy Parada Nabí
67. Miguel Cruz Alipaz
68. Raúl Alarcón Velásquez
69. Natalio Eloy Cala Mendoza
70. David Gutiérrez Barbas
71. Guillermo Vargas Terrazas
72. Eduardo Mendoza Chamarro
73. José Pedro Dibibay Cruz
74. Fabio Ejuro Aguilera

#### **ANEXO 4:**

#### **Registro de entrevistas y evaluación**

1. Alejandro Guzmán Morales
2. Leonardo Rodríguez Loayza
3. Patricio Mamani Quispe
4. Guillermo Vargas Terrazas
5. Amadeo Rapu Melgar
6. Wilfredo hurtado tibi
7. Jaime Ávila Sáenz
8. José Loayza Pacheco
9. Mario Gómez Nabí
10. Jorge Siani Camaya

11. Freddy Parada Nabí
12. Favio Ejuro Aguilera
13. Ricardo Barco Huayllani
14. Carlos Alberto Masx Ocman
15. Teófilo Grover Velásquez
16. Jesús Ávila Sáenz
17. José Maguayo Belmonte
18. Antonio Marca Poma
19. Walter Molina Cartagena
20. Juan Aguada Beyuma
21. Cesar Augusto Tibubay Álvarez
22. Hilarion Quispe Coaquira
23. Klesion Omireji Freitas
24. Aelton Lima Nascimento
25. Armando Cruz Vedia
26. Miguel Ángel Siani Tibubay
27. Luis Fernando Cartagena Maita
28. Genaro Marca Castillo
29. Walter Ribera Calderón
30. Claudia Mamani Mamani
31. Marco Antonio Cartagena M.
32. Armando Sucubono López
33. Abrahan Moye Guacama
34. Nicolas Nativi Rojas
35. Walter Ávila Sáenz

#### **ANEXO 5:**

#### **Nominas de evaluados y aprobados**

1. Alejandro Guzmán Morales
2. Leonardo Rodríguez Loayza
3. Patricio Mamani Quispe
4. Guillermo Vargas Terrazas
5. Amadeo Rapu Melgar
6. Wilfredo hurtado tibi
7. Jaime Ávila Sáenz
8. José Loayza Pacheco
9. Mario Gómez Nabí
10. Jorge Siani Camaya
11. Freddy Parada Nabí

12. Favio Ejuro Aguilera
13. Ricardo Barco Huayllani
14. Carlos Alberto Masx Ocman
15. Teófilo Grover Velásquez
16. Jesús Ávila Sáenz
17. José Maguayo Belmonte
18. Antonio Marca Poma
19. Walter Molina Cartagena
20. Juan Aguada Beyuma
21. Cesar Augusto Tibubay Álvarez
22. Hilarión Quispe Coaquira
23. Klesion Omireji Freitas
24. Aelton Lima Nascimento
25. Armando Cruz Vedia
26. Miguel Ángel Siani Tibubay
27. Luis Fernando Cartagena Maita
28. Walter Ávila Sáenz

**ANEXO 6:  
FICHA SOCIAL**

**Fecha:.....**

**DATOS PERSONALES**

Nombres y Apellidos.....

Fecha de Nacimiento: Día.....Mes.....Año.....Edad.....

Cl.....

Estado Civil.....

Teléfono.....

Dirección.....

Lugar donde Nació.....

Tiempo que vive en Cobija.....

**GRUPO FAMILIAR:**

No	Nombres y Apellidos	Relación o Parentesco	Estado Civil	Grado de Instrucción	Ocupación	Ingreso
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

**OBSERVACIONES.....**

.....

.....

**DATOS LABORALES:**

**1. Trabaja en Empresa:**

Privada

2) Publica

3) Particular

**2. Función que desempeña**

Maestro

2) Contra Maestro

3) Contratista

4) Ayudante

**3. Tiempo de Trabajo en la Ocupación**



- 4) Encofrado 5) Calculo Estructural 6) Lectura de Plano
- 7) Replanteo 8) Otros

**12. Especifique:** .....

.....

**ANEXO 7:**

**Guía de preguntas sobre la entrevistas a los postulantes**

1. ¿Qué fue lo que le impulsó a participar de la entrevista?

.....

.....

2. Las preguntas ¿fueron claras para Ud.?

.....

.....

3. ¿Cómo se sintió mientras lo entrevistaban?

.....  
.....

4. ¿Respondió sin dificultades todas las preguntas de la entrevista?

a) Si.....

Porque.....  
.....

b) No.....

Porque.....  
.....

5. Su actitud con respecto a la entrevista era:

a) nerviosa

b) Tranquila

c) Preocupado

Porque.....  
.....

### **ANEXO 8:**

#### **Guía de preguntas sobre la evaluación**

1 ¿Las obras estaban acordes a la evaluación?

.....  
.....

2. ¿Los materiales estaban al alcance de los trabajadores constructores?

.....  
.....

3. ¿Desarrollaron todas sus tareas asignadas?

.....  
.....

4. ¿Las indicaciones de los evaluadores, eran comprendidas fácilmente por los postulantes?

.....  
.....

5. Dificultades que tuvieron los postulantes

.....  
.....

6. Actitudes de los postulantes durante la evaluación

.....  
.....

7 Aspectos que no se consideraron, en el transcurso de la evaluación

.....  
.....

**ANEXO 9:**  
**Guía de observación institucional**

**Fecha/-----/-----/-----/**

Día Mes Año

1. Institución donde se está realizando la entrevista

-----  
-----  
2. ¿El ambiente es el adecuado, para las entrevistas?

Si)

2) No

3. Organización del proceso de entrevista

1) Muy Buena

2) Buena

3) Regular

4. Duración de la entrevista de cada postulante

5 a 10 min

2) 10 a 15 min

3) 10 a 20 min

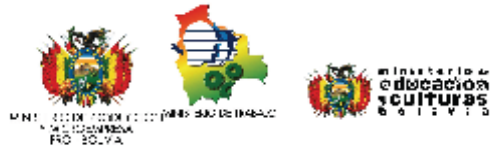
5. Las entrevistas se llevaron a cabo:

1) Durante la semana

2) Fin de semana

**ANEXO 10:**  
**Estándar de las Competencias Laborales**

## Ocupación: Construcción Civil



Sistema Nacional de Certificación de Competencias

SISTEMA  
NACIONAL DE  
CERTIFICACIÓN DE  
COMPETENCIAS

### NORMA TÉCNICA: CONSTRUCTOR CIVIL

#### COMPETENCIAS:

1. Organizar la obra de acuerdo a planos y especificaciones técnicas, presupuesto y cronograma
2. Realizar obra gruesa de acuerdo a planos, especificaciones técnicas, presupuesto y cronograma
3. Realizar la obra fina de acuerdo a planos, especificaciones técnicas, presupuesto

NO – 1000000 – 00000 – 08 – 0000