



**Facultad de Ciencias de la Educación
Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional
Programa de Magíster en Educación Basada en
Competencias**

Propuesta de optimización del plan formativo de la especialidad de Administración: orientaciones emanadas del enfoque basado en competencias.

Trabajo de Graduación para la obtención
del Grado Académico de
Magíster en Educación Basada en Competencias

Estudiante:
Valeria Riquelme Jorquera
Profesora Patrocinante:
Fabiola Faúndez Baldevenito

Talca, diciembre 2019

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I. PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS	9
1.1 Contextualización.	9
1.2. Problematización.	10
1.3. Preguntas o hipótesis de investigación.	11
1.4. Objetivos.	12
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Educación Técnico Profesional.	13
2.2 Proceso de Práctica Laboral.	14
2.3 Formación basada en competencias.	15
2.3.1 Concepto de competencia.	15
2.3.2 Competencias técnicas y genéricas.	16
2.4 Evaluación auténtica.	17
2.5 Evaluación por competencias	18
2.6 Estrategias de enseñanza.	19
2.6.1 Estrategias de enseñanza para promoción de aprendizajes significativos	19
2.7 ABP (Aprendizaje Basado en Problemas)	22
2.7.1 El aprendizaje está centrado en el alumno	22
2.7.2 El proceso del ABP.	23
2.8 Proyecto curricular de la institución.	24
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	25
3.1 Marco contextual de la investigación	25
3.2 Tipo de investigación	25
3.3 Rol del profesorado	25
3.4 Características Investigación-Acción	25

3.5 Diseño de la investigación.	28
3.5.1 Descripción de la población	28
3.5.2 Selección de la muestra	28
3.5.3 Operacionalización de las variables	28
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7 Fases validación y confiabilidad	30
3. 8 Validez de contenido	30
CAPITULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS	31
4.1 Presentación de resultados	31
4.2 Análisis de los resultados obtenidos	37
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77
Anexos	81

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Implicancias diseño por competencias	18
Cuadro 2: Secuencia lógica de las acciones evaluativas	18
Cuadro 3: Estrategias de aprendizaje para contenidos declarativos complejos (conceptos, proposiciones, explicaciones)	21
Cuadro 4. Síntesis de hallazgos obtenidos	38
Cuadro 5. Requerimientos asociados a la certificación de técnico de nivel medio en administración.	41
Cuadro 6. Funciones de la mención recursos humanos	42
Cuadro 7. Objetivos de aprendizaje de la mención recursos humanos	43
Cuadro 8. Descripción de módulos de la mención recursos humanos	44
Cuadro 9. Propuesta general para módulo legislación laboral	51
Cuadro 10. Propuesta general para módulo desarrollo y bienestar laboral	52
Cuadro 11. Propuesta general para módulo legislación laboral	54
Cuadro 12. Propuesta general para módulo Emprendimiento y empleabilidad	56
Cuadro 13. Esquema de articulación de las competencias del módulo	58
Cuadro 14. Propuesta detallada para el módulo de cálculo de remuneraciones, finiquitos y obligaciones laborales	59
Cuadro 15. Niveles de logro de las competencias	65
Cuadro 16. Descripción actividad Hito 1	65
Cuadro 17. Antecedentes trabajadores	69
Cuadro 18. Competencias módulos	69
Cuadro 19. Instrumentos de evaluación. evaluación integradora	70
Cuadro 20. Descripción situación de desempeño a evaluar	71
Cuadro 21. Instrumento de evaluación	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A1	31
Gráfico 2. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A2	31
Gráfico 3. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A3	32
Gráfico 4. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A4	32
Gráfico 5. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A5	33
Gráfico 6. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A6	33
Gráfico 7. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A7	34
Gráfico 8. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A8	34
Gráfico 9. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia B1	35
Gráfico 10. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia B2	35
Gráfico 11. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia C1	36
Gráfico 12. Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia C2	36

Resumen: El proyecto presentado a continuación aborda una problemática presente en los estudiantes del Instituto Superior de Comercio “Enrique Maldonado Sepúlveda” (INSUCO) de Talca que hasta hoy realizan su práctica profesional en la especialidad de Administración mención recursos humanos, los cuales, según las evaluaciones obtenida desde los Centros de Práctica en reuniones del Consejo Empresarial, las evaluaciones generadas por los docentes supervisores de prácticas y en la opinión de los protagonistas, han mostrado debilidades importantes en sus desempeños, principalmente desde el punto de vista actitudinal, ante lo cual se sugiere a la institución educativa realizar mejoras desde el proceso de formación que les permita una integración más efectiva y un mejor manejo de competencias técnicas y genéricas .

Subsanar esta problemática es de vital importancia para el INSUCO, en orden a responder a su misión, visión y desarrollo de competencias técnicas y genéricas estipuladas en el perfil de egreso y bases curriculares de la formación diferenciada técnico profesional (MINEDUC, 2013) y a las demandas del campo laboral al cual apunta la especialidad de administración recursos humanos.

En este trabajo de grado se presenta una de investigación-acción, que otorga una evaluación de la problemática desde sus agentes intervinientes, para luego generar una propuesta de formación inspirada en el logro de aprendizajes basado en competencias acorde a los requerimientos del MINEDUC, las necesidades institucionales y el campo laboral actual.

Palabras claves: Competencias, aprendizaje colaborativo, aprendizaje significativo, constructivismo, evaluación autentica.

Abstract: The project presented below addresses a problem present in the students of the Instituto Superior de Comercio "Enrique Maldonado Sepúlveda" technical high school (INSUCO) who are now doing their professional internship in the Administration of Human Resources specialization, who have shown, according to the evaluation obtained from the Internship Centers in meetings of the Business Council, from the evaluations of the internship supervisor teachers and from the opinion of the protagonists, important weaknesses in their performances, mainly from the attitudinal point of view, in view of which the educational institution is suggested to make improvements in the training process that will allow them a more effective integration and a better management of technical and generic skills.

Addressing this problem is of vital importance for the INSUCO, in order to respond to its mission, vision, and development of the technical and generic skills stipulated in the graduation profile and curricular bases of differentiated technical and professional training

(MINEDUC, 2013) and to the demands of the labor field to which the specialty of Administration of Human Resources points.

In this graduate degree study, an action-research project is presented, which provides an evaluation of the problem from its intervening agents, and then generates a training proposal inspired by the skills-based learning achievements in accordance with the requirements of the MINEDUC, by the institutional needs and by the current labor field.

Keywords: Skills, collaborative learning, meaningful learning, constructivism, authentic assessment.

INTRODUCCIÓN

Según lo estipulado en las bases curriculares “La Formación Diferenciada Técnico-Profesional de la Educación Media (EMTP) constituye un ámbito de preparación inicial para una vida de trabajo y, más allá, un ámbito de formación integral para la vida adulta. Esta preparación se construye articulando el dominio de las competencias propias de una especialidad con el aprendizaje tanto de los objetivos transversales como de los objetivos y contenidos de la Formación General de la Educación Media. Es la totalidad de la experiencia de Educación Media, es decir, la formación general en conjunto con la formación diferenciada, la que posibilita alcanzar las competencias que permiten desempeñarse y desarrollarse en el medio”. (MINEDUC, 2013)

Con la intención de responder al propósito ya mencionado se presenta un trabajo enfocado en la realidad laboral que presentan los egresados del INSUCO al momento de llevar a cabo su práctica profesional y desde esta mirada se realiza una propuesta de mejora del proceso formativo con orientaciones desde la educación basada en competencias. Lo anterior resulta muy relevante para la institución educativa, ya que hasta el momento no se ha instalado un modelo formativo que articule los requerimientos institucionales, del perfil de egreso, de los planes y programas, y del ámbito laboral al cual apuntan las especialidades que se imparten.

A partir de un proceso de investigación-acción con foco en las necesidades que surgen desde la práctica y experiencia de sus protagonistas, es que surgen preguntas de investigación tales como ¿el proceso formativo responde a los requerimientos del campo laboral al cual apunta la especialidad de administración de recursos humanos?, ¿los estudiantes de administración, al momento de desempeñarse en su práctica profesional, demuestran las competencias técnicas y genéricas estipuladas en el perfil de egreso y requerimientos de los centros de práctica?, ¿la formación recibida por los estudiantes es coherente con las necesidades del campo laboral de la especialidad?, ¿las estrategias de enseñanza y de evaluación son consistentes con la formación basada en competencias estipulada en las bases curriculares TP?, ¿los instrumentos de evaluación apuntan al logro de aprendizajes estipulado en el perfil de egreso?, ¿qué elementos se deben considerar a partir del levantamiento realizado para generar una propuesta de mejora para esta realidad formativa?

Tales interrogantes se establecen en el Capítulo 1, en donde además se muestra el contexto, la problemática a abordar, y el objetivo general que guía la investigación:

Generar una propuesta de mejora del plan formativo y de evaluación, según enfoque basado en competencias, para estudiantes de cuarto medio de la especialidad de Administración, a partir de la evaluación del logro de las competencias técnicas y genéricas estipuladas en el perfil de egreso y demandas del campo laboral.

En el capítulo 2, se presenta la base teórica que sustenta la investigación y propuesta de mejora del proceso formativo y de evaluación con orientaciones desde el modelo de educación basado en competencia. En el capítulo 3, se da a conocer la metodología de investigación realizada, profundizando en el modelo investigativo, se especifica el tipo de investigación, el diseño al cual responde, incluyendo la descripción de la muestra considerada, la manera en que se seleccionó y la operacionalización de las variables consideradas en el estudio. Además de lo anterior, se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizadas, a partir de los cuales se realizó el levantamiento de necesidades, y aclaraciones en términos de validación y confiabilidad de la investigación.

El capítulo 4 apunta a mostrar de manera gráfica los resultados obtenidos de la investigación acción realizada, partiendo por la encuesta realizada a los egresados de la especialidad de administración mención recursos humanos, en torno al nivel de logro demostrado en relación a competencias técnicas y genéricas desempeñadas en su proceso de práctica profesional durante el año 2018. Especifica también los resultados en términos de necesidades generadas desde el diagnóstico obtenido de actores claves del proceso formativo y del campo laboral.

Incluyendo al mismo tiempo la propuesta de lineamientos a seguir en todos los módulos de la mención recursos humanos y de modo detallado una propuesta formativa en torno al módulo de cálculo de remuneraciones, finiquitos y obligaciones laborales como ejemplo ilustrativo, con los referentes pertinentes a su instalación, contextualización y recursos a utilizar.

Finalmente, en el capítulo 5 se muestran las conclusiones y recomendaciones susceptibles de ser llevadas a cabo por la institución educativa para abordar la problemática identificada.

CAPITULO I. PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS

1.1 Contextualización.

El Instituto Superior de Comercio “Enrique Maldonado Sepúlveda” de Talca (INSUCO) constituye una institución educativa de nivel secundario y técnico profesional de nivel medio del sector de Administración y Comercio, y que imparte las especialidades de: Administración con mención en Recursos Humanos, Administración con mención en Logística, y la especialidad de Contabilidad.

Fue creado el 8 de mayo de 1905 empezando con una matrícula de 115 educandos por razón de la Ley de Presupuesto siendo Presidente de la República German Riesco. Actualmente recibe en sus aulas alrededor de 1500 alumnos distribuidos en 50 cursos en jornada escolar completa, y se caracteriza por tener una alta demanda de matrícula y su alumnado proviene de niveles socio-económicos predominantemente bajos y de sectores urbanos marginales y rurales. No obstante, muchos de los alumnos, además de obtener su título profesional de técnico de nivel Medio, continúan estudios superiores.

La institución educativa enfoca su accionar en una misión que apunta a:

“Formar Técnicos Profesionales de nivel Medio, con competencias intelectuales y técnicas actualizadas, que les permitan incorporarse al mundo laboral y, a su vez, ser agentes de su propio desarrollo y el de la sociedad, a través de un proceso de enseñanza y aprendizaje de alto nivel, con una infraestructura acorde a los requerimientos, un cuerpo docente idóneo y vanguardista, un alto nivel de compromiso y respeto por el medio ambiente y una vinculación con la sociedad a través de distintas redes de apoyo”. (Reglamento Interno y de Convivencia Escolar, 2018)

La visión con la cual se proyecta se enfoca en una concepción de la educación como medio de desarrollo integral del ser humano, con énfasis en la formación técnico profesional y valórica, destacándose por el reconocimiento de ser una institución educativa innovadora y de calidad, desarrollando en sus estudiantes un compromiso para contribuir a la formación de una sociedad enmarcada por la justicia, el respeto y la solidaridad.

Es así como el INSUCO ha instalado como sellos educativos representar una comunidad comprometida con los principios educativos institucionales y con la capacidad de formar jóvenes con una fuerte convicción valórica, orientada al compromiso con un proyecto de vida personal que los haga dueños y constructores de su propio destino. Para alcanzar este logro, pretende preparar a los estudiantes para que respondan a las necesidades y demandas tanto de las empresas como de la sociedad actual. Se plantea como un colegio abierto y comprometido con la comunidad, el entorno inmediato, la comuna, el país y un alto nivel de compromiso y respeto por el medio ambiente. Así como aportar a la sociedad jóvenes que

sean honestos y coherentes en su actuación y en su discurso, disciplinados y comprometidos con sus deberes, responsables con sus compromisos y con una elevada vocación de servicio.

El ámbito sobre el cual se enmarca el trabajo realizado es la especialidad de Administración con mención en Recursos Humanos, la cual cuenta actualmente con 162 estudiantes de cuarto medio, que egresan para incorporarse al campo laboral. Un cuerpo docente que asciende a 14 profesionales, de los cuales sólo dos poseen formación en pedagogía en enseñanza media técnico profesional.

1.2. Problematización.

Si bien es cierto que a lo largo del tiempo el porcentaje de titulados ha ido en aumento, la experiencia de la autora de este trabajo de grado (de ahora en adelante mencionada como Investigadora de este TG) como docente y producto de su gestión como representante de la especialidad que se imparte, además de formar parte del equipo de docentes supervisores de prácticas profesionales durante 6 años, ha hecho surgir un cuestionamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje que conducen al logro del perfil de egreso estipulado en los planes y programas y las demandas del campo laboral. Debilidades evidentes en la mayoría de los egresados, según reportes elaborados a partir de opiniones en reuniones empresarios (ver anexo 9), los cuales han manifestado que si bien es cierto que existe presencia de contenidos asociados a la especialidad, los estudiantes demuestran una lenta integración a los procesos de trabajo, falta de habilidades para llevar a cabo gestiones que involucren la integralidad de saberes y la movilización de recursos en virtud de resolución de problemas de manera autónoma, y más bien han demostrado excesiva dependencia al momento de ejecutar instrucciones e inseguridad en la toma de decisiones.

Por otra parte, el trabajo docente evidencia una excesiva utilización de evaluaciones objetivas, centradas en información declarativa y un número bajo de propuestas que vinculen la teoría con la práctica, la aplicación, el hacer y resolución de problemas que requieran desempeños acordes a las necesidades que podrían surgir en el campo laboral de las especialidades que se imparten, lo cual aleja al estudiante del ambiente que enfrentará al momento de realizar su práctica laboral.

Lo anterior, resulta una debilidad institucional ante las exigencias, eficiencia y productividad que se requiere en el ámbito laboral actual, ya que las empresas no cuentan con tiempo suficiente para guiar cada conducta y actuar del estudiante dentro del centro de práctica, y por otra parte, en opinión de estudiantes en práctica, genera desmotivación al enfrentarse a una práctica que no termina representando una experiencia tan desafiante y enriquecedora, pues terminan desarrollando tareas rutinarias, sin toma de decisiones, y desarrollo de tareas que para ellos resultan poco desafiantes y que no fomentan un aprendizaje continuo.

Considerando lo estipulado en las bases curriculares, tareas especificadas en el plan de práctica (ver anexo 6), resultados de reunión con empresarios de centros de prácticas (ver anexo 9) y los procesos de enseñanza-aprendizaje ejecutados desde la institución educativa, se pretende, entonces, mediante este trabajo, generar una visión diagnóstica a partir de la reflexión con los principales agentes que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje técnico profesional logrando con esto generar una propuesta didáctica de enseñanza y de evaluación que responda de manera coherente y efectiva al currículo actual, el cual declara una orientación según enfoque por competencias y exigencias del campo laboral, y responder de mejor manera a lo declarado por la institución educativa en su misión y visión.

De lo anterior, surgen interrogantes que apuntan a un cuestionamiento respecto a la calidad de los estudiantes que el INSUCO está entregando al mundo laboral: ¿cómo podemos mejorar o aportar al rendimiento y desempeño de nuestros egresados?, ¿qué mejoras podríamos integrar a nuestras prácticas, que potencien su preparación y desempeño futuro?, y ¿cómo, desde el enfoque basado en competencias, podríamos aportar al logro de aprendizajes que les permitan un mejor desempeño laboral en sus prácticas profesionales?.

1.3. Preguntas o hipótesis de investigación.

La relevancia del problema planteado para el logro de una calidad en el desempeño de los egresados de la institución educativa nos lleva a establecer las siguientes preguntas de investigación:

- ¿El proceso formativo responde a los requerimientos del campo laboral al cual apunta la especialidad de Administración de Recursos Humanos?
- ¿Los estudiantes de Administración, al momento de desempeñarse en su práctica profesional, demuestran las competencias genéricas estipuladas en el perfil de egreso y requerimientos de los centros de práctica?
- ¿La formación recibida (perfil de egreso) por los estudiantes es coherente con las necesidades del campo laboral de la especialidad?
- ¿Las estrategias de enseñanza y de evaluación son consistentes con la formación basada en competencias estipulada en las bases curriculares TP?
- ¿Los instrumentos de evaluación apuntan al logro de aprendizajes estipulado en el perfil de egreso?
- ¿Qué elementos se deben considerar a partir del levantamiento realizado para generar una propuesta de mejora para esta realidad formativa?

1.4. Objetivos.

Los objetivos que guían el trabajo son:

General:

Generar una propuesta de mejora del plan formativo y de evaluación, según enfoque basado en competencias, para estudiantes de cuarto medio de la especialidad de Administración, a partir de la evaluación del logro de las competencias genéricas estipuladas en el perfil de egreso y demandas del campo laboral.

Específicos:

1. Diagnosticar las debilidades en términos de competencias técnicas y genéricas presentes en los egresados, evidenciadas durante el proceso de práctica profesional.
2. Determinar el nivel de logro de aprendizajes basado en competencias alcanzado por los estudiantes en su último nivel de formación diferenciada en la especialidad de Administración.
3. Determinar el grado en que tributa la formación diferenciada al logro de las competencias estipuladas en el perfil de egreso de la especialidad de Administración.
4. Levantar una propuesta de enseñanza-aprendizaje que apunte al logro del perfil de egreso, misión del establecimiento educativo y demandas del campo laboral al que apunta la especialidad de Administración.
5. Validar la propuesta formativa y de evaluación, mediante juicio de expertos del área y del campo laboral de la especialidad de Administración, con la finalidad de conocer la pertinencia y las modificaciones susceptibles de ser realizadas antes de su aplicación en el contexto educativo al que apunta.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Educación Técnico Profesional.

Según la OEC, “la educación técnico profesional incluye todas aquellas modalidades educativas que combinan el aprendizaje teórico y práctico que es relevante para un campo ocupacional específico y que son impartidas a los jóvenes durante su permanencia en el sistema educativo y antes de su ingreso al mercado laboral, ya sea a nivel de enseñanza media o en la educación terciaria”.

Considerando el diagnóstico realizado sobre la Educación Técnica Profesional en Chile, éste define la Enseñanza Media Técnica Profesional (EMTP) como “la modalidad de educación responsable de entregar a los jóvenes una formación integral en el ámbito de una especialidad que facilite su inserción laboral, así como también la continuación de sus estudios sistemáticos”. Este tipo de formación, a diferencia de la Enseñanza Media Científico-Humanista (EMCH), con una clara orientación hacia la formación académica o general, tiene una orientación más vocacional enfocada a un campo ocupacional específico. (Sevilla, 2012). La autora manifiesta que:

Entre los mayores desafíos de la Educación Media Técnico-Profesional se encuentra desarrollar procesos de apoyo y evaluación efectivos y pertinentes a la formación diferenciada; generar mecanismos que faciliten la relación con el sector productivo; fortalecer la relación con otros espacios de la Formación Técnico-Profesional y mejorar la pertinencia de las especialidades respecto a las necesidades del sector productivo y de los distintos territorios del país.

El trabajo busca responder a los desafíos que actualmente enfrenta la EMTP expresados mediante los ajustes curriculares orientados a una formación bajo el modelo de enseñanza basada en competencias y que no son nuevos en esencia, pues si analizamos la Reforma Curricular de 1998, implementada en la Enseñanza Técnico Profesional, con la promulgación del Decreto N° 220, ésta apuntó a adaptar el currículum al enfoque basado en competencias laborales:

“Establece Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios para ese nivel y fija normas generales para su aplicación. En el ámbito de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP) y, específicamente, en lo relacionado con la Formación Diferenciada, la Reforma se plantea a partir de un modelo curricular con enfoque en competencias laborales cuyo fin primordial es proporcionar formación teórica y práctica, integrando el saber y el saber hacer en una estructura de aprendizaje que aborda un área de competencia o

dimensión productiva de manera globalizada.” (Centro de Investigación en Educación, 2011)

En la actualidad las bases curriculares establecen que:

“La Formación Diferenciada Técnico-Profesional de la Educación Media (EMTP) constituye un ámbito de preparación inicial para una vida de trabajo y, más allá, un ámbito de formación integral para la vida adulta. Esta preparación se construye articulando el dominio de las competencias propias de una especialidad con el aprendizaje tanto de los objetivos transversales como de los objetivos y contenidos de la Formación General de la Educación Media.” (MINEDUC, 2013)

Es así que para cada especialidad se ha definido un conjunto de objetivos de aprendizaje a ser logrados al final de los dos años de formación diferenciada. Estos objetivos configuran un perfil de egreso que expresa lo mínimo y fundamental que debe aprender todo alumno o alumna del país que curse una especialidad. No se trata de un perfil ocupacional, tal como se lo entiende en los procesos de capacitación (centrado en las tareas que se deben cumplir en un puesto de trabajo), sino de un delineamiento de competencias que preparan para iniciar una vida de trabajo y que se espera domine un estudiante al egresar de la EMTP. (MINEDUC, 2013)

Lo anterior nos muestra uno de los grandes desafíos en educación técnico profesional, cual es la de articular la dimensión del saber con aquella orientada a la acción, en donde la formación del estudiante egresado apunta a la movilización de recursos y a ponerlos en juego en escenarios diversos, independientemente del sector productivo al que esté vinculada la especialidad que se imparte.

2.2 Proceso de Práctica Laboral.

De acuerdo a lo estipulado en el dictamen ORD. N°1983/100, la expresión práctica profesional debe entenderse en un sentido amplio, como el ejercicio de cualquier arte o facultad, conforme a sus reglas, realizado por cierto tiempo para que los estudiantes se habiliten y puedan practicar los actos propios de su profesión, de modo que se comprenden en ella todas las actividades de este tipo efectuadas durante el transcurso de los estudios y no sólo las que se verifican al final de los mismos, en calidad de egresado.

La Institución Educativa en Artículo 3 del Reglamento de Prácticas y Titulación establece que la Práctica Profesional es una primera aproximación formal al mundo laboral, en un área de la especialidad que tiene como finalidad permitir al alumno realizar experiencias vitales y reales en el ámbito laboral con el objetivo de aprender nuevas formas de trabajo, integrar teoría y práctica y conocer el mundo del trabajo y sus relaciones.

La práctica se desarrollará conforme a un plan de práctica (ver anexo 6), el que se entenderá como el documento guía elaborado para el desarrollo de la práctica profesional,

establecido de acuerdo con el perfil de egreso del técnico de nivel medio de la especialidad respectiva, y contextualizado en función de las actividades específicas que se desarrollen en el Centro de Práctica. Este plan contemplará, por lo menos, actividades que aporten al logro de los objetivos de aprendizaje genéricos y propios de cada especialidad contemplados en las respectivas bases curriculares, considerando seguridad y prevención de riesgos, como, asimismo, de la normativa interna del Centro de Práctica.

Dicho plan de prácticas será elaborado en conjunto por el establecimiento educacional y el estudiante en práctica y consensado con un representante del Centro de Práctica. Será requisito indispensable para su aprobación que las actividades a realizar por el alumno y/o alumna guarden directa relación con el desarrollo de las competencias de la especialidad respectiva.

2.3 Formación basada en competencias.

A nivel internacional, desde la década de los años noventa se vienen proponiendo enfoques que buscan superar los vacíos de las propuestas tradicionales. Dentro de estos nuevos enfoques tenemos el constructivismo y el enfoque socio-formativo, en los cuales el concepto de competencia apunta a la generación de procesos de desempeño dinámicos, abordando las disfunciones que se presentan y actuaciones integrales para resolver problemas de la vida con idoneidad, ética y mejora continua (Tobón, 2012).

En este ámbito el proceso de formación de las competencias se basa en una perspectiva socio-formativa que implica dejar de centrarse en los contenidos y pasar a centrarse en el desempeño integral ante los problemas del contexto con articulación de los diferentes saberes (saber ser, saber convivir, saber hacer y saber conocer) (Tobón, 2010). Esto implica que los estudiantes desarrollen estos saberes y los apliquen en el abordaje de un reto del contexto.

Es importante considerar lo citado por De Miguel (2005) respecto al propio Proyecto Tuning que separa las características subyacentes en la competencia distinguiendo entre competencias específicas o asociadas a áreas de conocimiento concretas y competencias genéricas, es decir, atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales. En donde el verdadero crecimiento del estudiante, en las competencias contempladas en el perfil de una titulación, se produce con la integración de diversas actuaciones que afectan tanto a lo específico como a lo genérico.

2.3.1 Concepto de competencia.

Considerando el ámbito de aplicación de este trabajo y la relación directa que posee con desempeños en el ámbito laboral, se inspirará en el concepto de competencia utilizado en el reglamento de prácticas, otorgando con esto mayor pertinencia con las necesidades propias

establecidas por la institución educativa, además de considerar la concepción contemplada en el Plan Estratégico de la Universidad de Talca.

Al respecto, el artículo 3 del reglamento de prácticas y títulos establece que Competencia Laboral expresa las actitudes, los conocimientos y las habilidades necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral según estándares definidos por el sector productivo.

Por otra parte, el Artículo 2º de la ley 20267 crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo establece que se entenderá por Competencia Laboral a las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

Según lo establecido en Plan Estratégico de la Universidad de Talca “Competencia es saber actuar en un contexto particular, poniendo en juego los recursos personales y contextuales para la solución de un problema específico, con un proceso de reflexión sobre lo que se está haciendo” y cuyo marco institucional establece que “es una institución de educación superior que entrega una formación de calidad que permite a sus estudiantes acceder a oportunidades de movilidad social y formación integral.” (Plan Estratégico, 2015).

Su redacción implica un verbo en infinitivo, un constructo, un contexto y una finalidad al momento de establecer las competencias a alcanzar. Establece también diferencias entre *tener competencias* lo cual implica poseer diversos recursos internos y externos, y *ser competente* lo cual tiene relación con actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizandolos recursos para ello.

Ante lo cual una *formación basada en competencias* representa un proceso de enseñanza que posibilita el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes, y en donde un currículo basado en competencias pone el énfasis en lo que se hace con lo que se sabe, con los recursos internos y externos de que se dispone y cómo se aplican.

Esto implica que se armoniza el proceso educativo de forma a permitir que los estudiantes desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas, lo cual resulta muy pertinente en el desarrollo de la propuesta, considerando además que una gran parte de los estudiantes continúan sus estudios en la Universidad de Talca, la cual tiene instalado un proceso de formación basada en este modelo, inspirada en principios que contemplan una vinculación importante con las necesidades del mundo productivo.

2.3.2 Competencias técnicas y genéricas.

De acuerdo a lo establecido en las Bases Curriculares de la Formación Diferenciada Técnico-Profesional (MINEDUC, 2013), mediante el decreto N° 452 del mismo año, se ha definido para cada especialidad un contexto laboral y un conjunto de objetivos de aprendizaje que

deben ser logrados al final de los dos años. Estos objetivos configuran el perfil de egreso, que expresa lo mínimo y fundamental que debe aprender cada estudiante del país que curse una especialidad.

Se trata de un lineamiento de las capacidades que las instituciones educativas se comprometen a desarrollar en sus estudiantes y que contemplan dos categorías de objetivos de aprendizaje: la primera alude a las competencias técnicas propias de la especialidad o de la mención y la segunda se refiere a los objetivos de aprendizaje genéricos de la formación técnico-profesional. Estos últimos son comunes a todas las especialidades, ya que son competencias necesarias para desempeñarse en el área técnica, independiente del sector económico.

2.4 Evaluación auténtica.

Según Carles Monereo (Profesorado, 2012), entendemos por enseñanza auténtica (Castelló, 2009; Díaz Barriga, 2007; Gulikers, Bastiaens y Kirschner, 2004; Stein, Isaacs y Andrews, 2004) como:

Un conjunto de actividades instruccionales y de evaluación, secuenciadas y conectadas en el tiempo, que plantean al alumnado problemas y conflictos a resolver cuyas condiciones contextuales (recursos y limitaciones, exigencia cognitiva, presión emocional, etc.), guardan una gran fidelidad con las condiciones contextuales que los alumnos deberán afrontar en un futuro próximo, en calidad de profesionales del asesoramiento psicoeducativo.

Ante lo cual, una enseñanza auténtica debería cumplir cuatro requisitos:

- a) Ser realista: emular al máximo posible los objetivos, recursos, momentos temporales, espacios físicos, equipamientos, etc. en que se circunscriben los problemas a resolver; ello supone también dedicar el esfuerzo cognitivo que sea necesario según la exigencia de cada tarea (Darling-Hammond y Snyder, 2000; Nicaise, Gibney, y Crane, 2000).
- b) Ser relevante: que los aprendizajes implicados tengan plena significación y sentido para los aprendices pues les proporcionan conocimientos plenamente funcionales para gestionar problemas de su interés (Gijsselaers, 1996).
- c) Ser constructivista: se trata de actividades en las que se disponen dispositivos para captar el proceso de construcción que realizan los aprendices con el fin de ofrecer ayudas ajustadas a las dificultades que puedan ir apareciendo y orientar el proceso de cambio en la dirección deseada (Reeves y Okey, 1996; Savery y Duffy, 1995).
- d) Ser socializante: supone un proceso de apropiación de los discursos, valores y signos de identidad de la comunidad profesional en la que el aprendiz pretende integrarse, asumiendo mayores cotas de compromiso y responsabilidad en las tareas realizadas (Fuentes et al., 2009).

2.5 Evaluación por competencias

Es importante considerar, al momento de abordar la evaluación por competencias, las implicancias que un diseño por competencias tiene sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, las cuales se presentan a continuación (Cabo García, 2008):

Cuadro 1: Implicancias diseño por competencias.

El concepto competencias implica...	Consecuencias para la e-a y la evaluación	Posibles instrumentos
1. INTEGRAR conocimientos, habilidades y actitudes	Oportunidades de exhibir esta integración	Proyecto final Practicum
2. Realizar EJECUCIONES	Evaluar ejecuciones (performance-based assessment)	Tablas de observación (check-list, escalas,...)
3. Actuar de forma CONTEXTUAL	Evaluar el conocimiento de cuándo y cómo aplicar los conocimientos disponibles	Simulaciones
4. Entenderlo de forma DINÁMICA (o “se es” o “no se es”)	Evaluar el desarrollo	Rúbricas Evaluación a lo largo del tiempo (diagnóstico)
5. Actuar con AUTONOMÍA, corresponsabilizándose del aprendizaje.	Evaluar la capacidad de autorreflexión	Portafolios Mecanismos de autorregulación

Fuente: Extraído de Cabo García (2008)

Cuadro 2: Secuencia lógica de las acciones evaluativas:

<p>1. Competencias ¿Cuál es tu definición de competencias?</p> <p>Ej. Perfil de egreso</p> <p>2. Criterios de Evaluación Son parámetros de logros que orientan las acciones evaluativas del plan de estudios, módulo o unidad. Se establecen previamente como una guía para el aprendizaje y en relación con el perfil de egreso.</p> <p>Ej: Construidos a partir de los aprendizajes esperados en la asignatura.</p> <p>3. Procedimientos: Son situaciones de desempeño, productos o actividades evaluativas que realiza el estudiante y mediante las cuales se juzgará su aprendizaje.</p> <p>Ej. Simulación, diseño de proyecto, informe, portafolio, observación del desempeño.</p> <p>4. Instrumentos: Son las herramientas mediante las que se emite un juicio sobre el desempeño.</p> <p>Ej. Lista de cotejo, pauta evaluación, estándares, rúbricas.</p> <p>Ejemplo: Resolución de Casos Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Identifica el problema laboral en el caso. - Distingue la normativa aplicable al caso. - Propone alternativas de solución del problema identificado. - Propone una solución factible para el caso planteado. - Argumenta la solución presentada. Fuentes utilizadas • Evalúa las soluciones que otros dieron al caso.

2.6 Estrategias de enseñanza.

Considerando la perspectiva constructivista de la propuesta, se considera relevante considerar estrategias de enseñanza en torno al *aprendizaje significativo* que permita desarrollar aprendizajes basados en competencias acordes a la realidad que enfrentarán los egresados en el campo laboral de su especialidad.

Al respecto, Díaz Barriga (2005) aborda desde la perspectiva del constructivismo la enseñanza como:

Un proceso que pretende apoyar o, si se prefiere el término, "andamiar" el logro de aprendizajes significativos. Es decir, la considera como un proceso flexible de ayuda que se va ajustando en función de cómo ocurre el progreso en la actividad constructiva de los alumnos. En tal sentido, puede decirse que la enseñanza corre a cargo del enseñante como su originador; pero al fin y al cabo es una construcción conjunta como producto de los continuos y complejos intercambios con los alumnos y el contexto instruccional (institucional, cultural, etcétera), que a veces toma caminos no necesariamente predefinidos en la planificación. (Díaz Barriga, 2005, cap. 5, p. 3)

Como la propuesta requiere de un ajuste constante en torno al contexto de aplicación de los aprendizajes adquiridos teniendo en cuenta las necesidades del sector laboral, la enseñanza es también considerada como una auténtica creación, y la tarea del docente es saber interpretarla y tomarla como objeto de reflexión para buscar mejoras sustanciales en el proceso completo de enseñanza-aprendizaje.

En vista de lo anterior, debe tenerse en cuenta que “las estrategias de enseñanza son medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica” (Díaz Barriga, 2005). Y la propuesta que se realizará desafía al docente del área técnico profesional a contar con una variedad de estrategias, manejando su función y el procedimiento de aplicación para responder al logro de aprendizajes significativos de las competencias a demostrar por el estudiante al momento de egresar.

2.6.1 Estrategias de enseñanza para promoción de aprendizajes significativos

Díaz barriga (2005) considera que las estrategias de enseñanza se pueden enfocar en torno a una aproximación impuesta y aproximación inducida para al logro de aprendizajes significativos de los estudiantes, y en donde su aplicación está determinada por el protagonismo que se desea otorgar al docente y aprendiz. En ambos casos el uso de estrategias de enseñanza lleva a considerar al agente de enseñanza, especialmente en el caso del docente, como un ente reflexivo y estratégico.

Al respecto, el autor establece que “la *aproximación impuesta* consiste en realizar modificaciones o arreglos en el contenido o estructura del material de aprendizaje, sea por vía escrita u oral, y la *aproximación inducida* se aboca a entrenar o promover en los

aprendices el manejo que éstos hacen por sí mismos de procedimientos que les permitan aprender significativamente” (Levin, 1971; Shuell, 1988).

Analizando ambas posturas y considerando que las necesidades de aprendizaje obtenidas en la investigación apuntan a generar un estudiante más autónomo, reflexivo y capaz de transferir el conocimiento adquirido a situaciones laborales y de la vida cotidiana, la estrategia de enseñanza propuestas apunta a una aproximación inducida en torno a un aprendizaje estratégico y al uso de estrategias relacionadas con la comprensión y composición de textos para subsanar las debilidades presentes en la comprensión de la legislación vigente, manejo de vocabulario técnico y la lectura e interpretación de textos.

Al respecto resulta pertinente rescatar que:

Uno de los objetivos más valorados y perseguidos dentro de la educación a través de las épocas, es la de enseñar a los alumnos a que se vuelvan aprendices autónomos, independientes y autorregulados, capaces de aprender a aprender. Sin embargo, en la actualidad parece que los planes de estudio de todos los niveles educativos promueven precisamente aprendices altamente dependientes de la situación instruccional, con muchos o pocos conocimientos conceptuales sobre distintos temas disciplinares, pero con pocas herramientas o instrumentos cognitivos que les sirvan para enfrentar por sí mismos nuevas situaciones de aprendizaje pertenecientes a distintos dominios, y les sean útiles ante las más diversas situaciones. (Díaz Barriga, 2005, cap. 6, p. 233)

Si bien es cierto que existen diversas clasificaciones de estrategias de aprendizajes, se sugiere aquellas que Alonso (1991 y 1997) propone con base en el tipo de información sobre la naturaleza de la información que se ha de aprender y que puede ser de mucha utilidad para el docente que pretenda inducirlas en sus alumnos. En la clasificación propuesta por Alonso (1997) se encuentran clasificadas según el tipo de contenidos declarativos para los que resultan de mayor efectividad para afrontar las debilidades presentadas por los egresados en término de comprensión y aplicación de normativa y legislación laboral vigente en el desempeño de tareas dentro de un departamento de recursos humanos. Las cuales se presentan a continuación:

Cuadro 3: Estrategias de aprendizaje para contenidos declarativos complejos (conceptos, proposiciones, explicaciones)

Estrategia	Condiciones de aplicación	Características
Representación gráfica de redes conceptuales	Integrar información de un texto en una representación única y coherente	<p>Representación de conceptos y relaciones mediante redes, donde los conceptos se incluyen en espacios cerrados y las relaciones jerárquicas, secuenciales o de agrupamiento, se representan mediante flechas con una letra que indica el tipo de relación.</p> <p>De estructura secuencial: la idea contenida en un texto <<el entrenamiento conduce (C) a la relación automática>> se representaría:</p> <p style="text-align: center;">Entrenamiento</p> <p style="text-align: center;">C</p> <p style="text-align: center;">Automatización</p>
Resumir textos	Especialmente útil cuando se necesita expresar en forma sintética y ordenada la información más importante de un texto, de acuerdo a un propósito definido.	<p>Una vez definido el propósito del resumen (por ejemplo, extraer la información más importante con vista a un examen), las reglas a seguir son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Completar la progresión sistemática del texto. 2. Determinar el tema global del texto y el de cada párrafo. 3. Borrar de cada párrafo la información trivial o redundante. 4. Si lo anterior no es suficiente, incluir nombres de categorías supra ordinales para resumir series de elementos que sean ejemplos de las mismas, siempre que sea posible. 5. Si lo anterior no es suficiente, y si es posible, inventar una expresión que signifique lo mismo que el conjunto de los elementos del texto, de forma más breve. 6. Seleccionar de cada párrafo los aspectos que finalmente resumen el texto. 7. Identificar la estructura interna del texto (descripción, comparación, etcétera) para organizar el resumen.
Elaboración conceptual	Es fundamental cuando el objetivo es asimilar los nuevos conocimientos en profundidad de modo que resulten fácilmente aplicables en contextos distintos.	Implica establecer entre el contenido a aprender y el proporcionado por otras fuentes distintas o, sobre todo, por los conocimientos previos que se poseen. No es una estrategia en el sentido estricto, pues no es posible decir qué pasos seguir para aplicarla, sino un procedimiento que implica la aplicación de diferentes reglas: pensar en ejemplos, traducir las ideas en procedimientos,

		establecer comparaciones, inferir reglas o principios, etcétera.
Hacer anotaciones	Es útil durante la lectura de un texto, para facilitar el recuerdo de puntos concretos y sus posibles implicaciones siempre que se tenga claro qué se ha de aprender para poder identificarlo al leer y recogerlo en las preguntas y anotaciones. Esto es, presupone una conciencia clara del objetivo de aprendizaje a conseguir.	Consiste en escribir en forma declarativa o en forma de pregunta breves reflexiones o cuestiones sobre puntos particulares del texto, de modo que facilite la conexión de dicho punto con otros puntos del texto o con los conocimientos previos. Ejemplo: a lo largo de un texto podrían aparecer acotaciones como: ...éstos son los hechos ...éste es el problema que plantean. ...ésta es la solución. ...ilustra el principio de.

Fuente: Tomado de Díaz-Barriga, F. y Hernández G. (2003)

2.7 ABP (Aprendizaje Basado en Problemas)

La investigación evidencia la necesidad de generar un cambio en la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje, hasta ahora orientada mayormente a la adquisición de conocimientos y que no expone al estudiante a problemas propios del campo profesional de su especialidad desafiándolos a la búsqueda de soluciones y respuestas situadas en un campo de acción futuro.

El aprendizaje basado en problemas (ABP) permitiría suplir dicha necesidad, partiendo de sus principios y concepción como “un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de los nuevos conocimientos” (Barrows, 1986).

Importante para su aplicación, es considerar las principales características que provienen del modelo desarrollado en McMaster (Barrows, 1996), citado por P. Morales y V. Landa (2004):

2.7.1 El aprendizaje está centrado en el alumno.

Bajo la guía de un tutor, los estudiantes deben tomar la responsabilidad de su propio aprendizaje, identificando lo que necesitan conocer para tener un mejor entendimiento y manejo del problema en el cual están trabajando, y determinando dónde conseguir la información necesaria (libros, revistas, profesores, internet, etc.). De esta manera se permite que cada estudiante personalice su aprendizaje, concentrándose en las áreas de conocimiento o entendimiento limitado y persiguiendo sus áreas de interés.

Generación del aprendizaje en grupos pequeños.

Los grupos de trabajo se conforman por 5 a 8 estudiantes. Al finalizar cada unidad programática los estudiantes cambian, en forma aleatoria, de grupo y trabajan con un nuevo tutor. Permitiéndoles adquirir práctica en el trabajo intenso y efectivo, con una variedad de diferentes personas.

El docente adquiere el papel de facilitador.

Al profesor se le denomina facilitador o tutor. El rol del tutor es plantear preguntas a los estudiantes que les ayude a cuestionarse y encontrar por ellos mismos la mejor ruta de entendimiento y manejo del problema. Conforme el ciclo escolar avanza los estudiantes asumen este rol ellos mismos, exigiéndose unos a otros.

El núcleo de generación organizacional y de aprendizaje radica en la generación de problemas.

En el ABP para las áreas disciplinares económicas y sociales normalmente se les plantea un problema empresarial o social, se presenta a los estudiantes en un determinado formato, como un caso escrito. El problema propuesto representa el desafío que los estudiantes enfrentarán en la práctica y proporciona la relevancia y la motivación para el aprendizaje. Con el propósito de entender el problema, los estudiantes identifican lo que ellos tendrán que aprender de las ciencias económicas y sociales. Así, el problema les da una señal para conformar información de muchas disciplinas. La nueva información es asociada también con problemas semejantes de otras empresas o grupos comunitarios. Todo esto facilita que, a futuro, el estudiante recuerde y aplique lo aprendido.

Los problemas generan habilidades.

Para las disciplinas económicas y sociales es necesaria la presentación de un problema del mundo real o lo más cercano posible a una situación real, relacionada con aplicaciones del contexto profesional en el que el estudiante se desempeñará en el futuro.

El aprendizaje autodirigido genera nuevo conocimiento.

Finalmente, se espera que los estudiantes aprendan a partir del conocimiento del mundo real y de la acumulación de experiencia por virtud de su propio estudio e investigación. Durante este aprendizaje autodirigido, los estudiantes trabajan juntos, discuten, comparan, revisan y debaten permanentemente lo que han aprendido.

2.7.2 El proceso del ABP.

Partiendo de la base que el ABP representa una estrategia de enseñanza- aprendizaje que se inicia con un problema real o realístico, es vital el proceso de generación de las *situaciones problemas* a utilizar, ya que la condición fundamental para su utilización se relaciona con la forma en que se construyen las experiencias problema. Su diseño debe garantizar el interés de los estudiantes; debe relacionarse con los objetivos del curso y con

situaciones de la vida real. Deben conducir al estudiante a tomar decisiones o a hacer juicios basados en hechos, en información lógica y fundamentada. (P. Morales y V. Landa, 2004)

Para enfrentar el ABP, el docente técnico profesional debe tener claro al inicio los aprendizajes a alcanzar mediante la resolución de un reto complejo que pondrá a prueba al estudiante y los desafiará en la búsqueda de soluciones, movilizándolo recursos internos y externos.

2.8 Proyecto curricular de la institución.

En relación al proyecto curricular, la institución presenta como principios y enfoques educativos basados en una concepción de educación descrita como:

“La educación debe estructurarse en torno a cuatro pilares fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores” (Delors, 1996:96-96).

Considerando lo anterior, establece que sus principios y enfoques educativos serán socio-constructivos y se concretizan en una cultura de buen trato, declaración de altas expectativas, respeto a la diversidad, cuidado del medio ambiente, información y comunicación eficiente, compromiso y sentido de pertenencia institutana, integración de tecnologías, interacción pedagógica basada en los valores institucionales y aprendizaje centrado en el desarrollo de competencias (para más detalles, ver anexo 1).

Respecto al último enfoque mencionado en su Proyecto Educativo Institucional, establece lo siguiente: “Promovemos la articulación de los Objetivos de Aprendizajes transversales, de asignaturas y de módulos, a través de todo el proceso curricular desarrollado por los docentes en cada uno de los niveles de formación académica de nuestros estudiantes, con el propósito de lograr las habilidades, actitudes y conocimientos que den cuenta del desarrollo de competencias laborales, según nuestro perfil de egreso.”

Esta propuesta curricular será vital dentro del proceso reflexivo desarrollado desde los actores mencionados y respecto a las posibilidades de mejora susceptibles de realizar para la implementación de la propuesta que este trabajo realiza en torno al proceso formativo y de la evaluación a llevar a cabo conforme a los hallazgos encontrados mediante la investigación realizada.

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Marco contextual de la investigación

La metodología a utilizar será investigación-acción, pues ofrece la posibilidad de generar un nuevo conocimiento educativo con finalidad en la acción como proceso continuo, con un enfoque en lo social y en donde la teoría se encuentra vinculada a la práctica, generando acciones de transformación de la realidad que se vive al interior del centro educativo y con efecto directo en la calidad de los egresados de este nivel formativo. Lo anterior, con miras a generar una propuesta de mejora de la práctica pedagógica en torno a necesidades propias de sus protagonistas y del campo laboral actual de la especialidad de Administración en recursos humanos.

El trabajo considerará la perspectiva de la investigación-acción, presentada por Latorre (2005) y descrita por el psicólogo social Lewin (1946) como una espiral de pasos: planificación, implementación y evaluación del resultado de la acción. Y cuyos propósitos, según Kemmís y McTaggart (1988), son la mejora de la práctica, la comprensión de la práctica y la mejora de la situación en la que tiene lugar la práctica.

3.2 Tipo de investigación. Por la naturaleza de los datos y de la información el estudio corresponde a una investigación cualitativa, explicativa por su nivel de profundidad (o exploratoria), con una metodología deductiva.

3.3 Rol del profesorado

Para responder a las demandas de formación de estudiantes para la vida y mundo del trabajo que establecen las bases curriculares de la educación media técnico profesional, se requiere de un profesorado con un perfil de enseñanza que incluya la mejora continua de su quehacer para adaptarse a las demandas cambiantes del mundo laboral, y es aquí donde la enseñanza como acción investigadora cobra relevancia.

Es así que toma sentido la concepción educativa de que el profesional de la educación es un investigador o práctico reflexivo; un profesional que integra en su práctica la función investigadora como medio de autodesarrollo profesional e instrumento para mejorar la calidad de los centros educativos. (Latorre, 2005)

3.4 Características Investigación-Acción

La sociedad cambiante, los avances de la tecnología y los retos de la globalización ponen en jaque el actuar del docente formador de estudiantes para desempeñarse en mundo laboral actual. Es aquí donde la realización de procesos de indagación, reflexión y la generación de nuevas propuestas de enseñanza aprendizaje cobra relevancia para la EMTP.

Latorre plantea la investigación-acción como una forma de indagación realizada por el profesorado para mejorar sus acciones docentes o profesionales y que les posibilita revisar

su práctica a la luz de evidencias obtenidas de los datos y del juicio crítico de otras personas. El autor a su vez defiende la posición de que:

La educación se concibe como una acción intencional, propositiva, que se rige por reglas sociales, no por leyes científicas. La enseñanza deja de ser una técnica, un saber aplicar la teoría, para constituirse en un proceso reflexivo sobre la propia práctica que lleva a una mayor comprensión de las prácticas y contextos institucionales. (Latorre, 2005, p. 9)

Es importante destacar según Latorre que la investigación-acción fue descrita por el psicólogo social Lewin (1946) como una espiral de pasos: planificación, implementación y evaluación del resultado de la acción. Y cuyos propósitos según Kemmis y McTaggart (1988), son la mejora de la práctica, la comprensión de la práctica y la mejora de la situación en la que tiene lugar la práctica. La investigación-acción se propone mejorar la educación a través del cambio y aprender a partir de las consecuencias de los cambios.

Tal como cita Latorre, para Bruce y Russell (1992), el conocimiento educativo:

- Es generado desde la práctica en diálogo con otros profesionales reflexivos, donde los docentes son el centro del proceso; en este sentido, es un conocimiento producido por y para docentes.
- Es construido por el profesorado al investigar su práctica.
- De alguna forma describe lo que ocurre cuando los docentes tratan de lograr o mejorar el aprendizaje del alumnado.
- Es un conocimiento que se adquiere de la experiencia, al reflexionar sobre los procesos educativos que tienen lugar en el aula.
- Es de naturaleza dialéctica, pues se inicia y sustenta de contradicciones, se prueba y desarrolla en la práctica a través del diálogo.

Complementando lo anterior, es importante destacar que “la investigación es una actividad de los profesionales, desencadenada por los rasgos de la situación práctica, acometida en el acto e inmediatamente vinculada a la acción. El intercambio entre práctica e investigación es inmediato, la reflexión en la acción es su propia implementación” (Schön, 1998)

Esta nueva visión educativa nos ofrece enormes ventajas en torno al nuevo perfil docente requerido para el ámbito de enseñanza técnico profesional, el cual se mejora en la práctica misma.

Considerando que el contexto educativo bajo estudio está enmarcado en situaciones de incertidumbre, dinamismo y complejidad por el alto nivel de vulnerabilidad del estudiantado y la diversidad de valores y experiencias previas, es que se considera, al igual que Schön, que gran parte del éxito y profesionalidad del docente está determinado por su habilidad para manejar la complejidad y resolver problemas prácticos originados dentro del aula, cuyas habilidades requieren de la integración inteligente y creadora del conocimiento y técnica.

En este punto, Schön diferencia tres conceptos o fases dentro del término más amplio de pensamiento práctico:

- Conocimiento en la acción, el cual vincula el conocimiento con la acción, en donde la práctica educativa se visualiza como una actividad reflexiva.
- Reflexión en y durante la acción, referido al pensamiento producido por el individuo sobre lo que hace según actúa.
- Reflexión sobre la acción y sobre la reflexión en la acción, cuyo conocimiento aparece como un instrumento de evaluación, análisis, reconocimiento y reconstrucción de la intervención pasada.

Este pensamiento con enfoque en la práctica resulta pertinente a las necesidades que surgen de las problemáticas propias del contexto educativo técnico profesional y del ámbito laboral cambiante y flexible a cuál apunta educación técnico profesional.

Si bien es cierto que existen diversas propuestas y modelos para la Investigación-Acción, se considerará la propuesta por Latorre, quien menciona a Whitehead (1989), crítico con las propuestas de Kempis y de Eliot. Por entender que se alejan bastante de la realidad educativa convirtiéndose más en un ejercicio académico que en un modelo que permita mejorar la relación entre teoría educativa y autodesarrollo profesional, propone una espiral de ciclos cada uno con los pasos que se especifican a continuación:

- Sentir o experimentar un problema
- Imaginar la solución del problema
- Poner en práctica la solución imaginada
- Evaluar los resultados de las acciones emprendidas
- Modificar la práctica a la luz de los resultados

A partir de la información recogida en la etapa de reflexión y de diagnóstico de las principales falencias demostradas por los egresados en sus desempeños laborales y de parte de los supervisores de práctica, se definieron las categorías de estudio, lo cual estableció como necesidades de investigación las competencias genéricas establecidas por las bases curriculares de la enseñanza técnico profesional. (para más detalle, ver anexo 8)

3.5 Diseño de la investigación.

3.5.1 Descripción de la población

El instrumento de recolección de información apuntará a una población total de 100 egresados del año 2018, de la especialidad de administración con mención en recursos humanos y que realizaron la práctica profesional hasta la última semana del mes de julio de 2019. (ver anexo 8)

3.5.2 Selección de la muestra.

El levantamiento de necesidades en torno al nivel de logro de las competencias genéricas alcanzada apunta a una muestra dirigida o intencionada de tipo no probabilística, considerando las características cualitativas de la investigación-acción a realizar y la conveniencia del investigador y la ubicación eficiente de los egresados y que hayan realizado práctica profesional, de los cuales no se posee mayores antecedentes para su ubicación.

Considerando que al momento de calcular la muestra había 160 estudiantes egresados, de los cuales 100 habían culminado su proceso de práctica en la fecha indicada anteriormente, es que se decidió seleccionar una muestra intencionada de un 50% de egresados a ubicar, a través de sus contactos telefónicos, y solicitar la participación en la encuesta tipo formulario elaborado mediante google drive. Además, se incorporó el uso de whatsapp para generar un grupo que permitiera agilizar dicho proceso de recolección de información y resolver dudas pertinentes al buen tratamiento de respuesta del formulario utilizado.

3.5.3 Operacionalización de las variables.

La información a recopilar se materializa en las 13 competencias genéricas alcanzadas por los egresados durante su experiencia de práctica profesional, las cuales fueron subdivididas en 3 categorías, según criterio de los integrantes del consejo empresarial, realizada en focus groups.

A. COMPETENCIA ASOCIADA A LA TAREA O SITUACIÓN LABORAL

- Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.
- Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.
- Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.

- Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.
- Utilizar eficientemente los insumos para los procesos productivos y disponer cuidadosamente los desechos, en una perspectiva de eficiencia energética y cuidado ambiental.
- Emprender iniciativas útiles en los lugares de trabajo y/o proyectos propios, aplicando principios básicos de gestión financiera y administración para generarles viabilidad.
- Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales, evaluando las condiciones del entorno del trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente.
- Tomar decisiones financieras bien informadas, con proyección a mediano y largo plazo, respecto del ahorro, especialmente del ahorro previsional, de los seguros, y de los riesgos y oportunidades del endeudamiento crediticio, así como de la inversión.

B. COMPETENCIA ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE TAREAS

- Trabajar eficazmente en equipo, coordinando acciones con otros in situ o a distancia, solicitando y prestando cooperación para el buen cumplimiento de sus tareas habituales o emergentes.
- Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras.

C. COMPETENCIA ASOCIADA A RELACIONES INTERPERSONALES

- Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.
- Participar en diversas situaciones de aprendizaje, formales e informales, y calificarse para desarrollar mejor su trabajo actual o bien para asumir nuevas tareas o puestos de trabajo, en una perspectiva de formación permanente.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Focus Groups con la participación de ex alumnos de la especialidad de administración con mención en recursos humanos, generación 2018.

Entrevista semi estructurada dirigida a equipo de gestión, UTP, evaluador, curricularista, docentes de área y supervisores de prácticas.

Encuesta a egresados de la especialidad año 2018 y que hayan realizado su práctica profesional hasta antes del mes de junio de 2019.

3. 7 Fases validación y confiabilidad

La validación de la encuesta para generar la visión de los egresados en términos del logro alcanzado en las competencias genéricas determinadas en el perfil de egreso de la especialidad de administración mención recurso humanos durante su proceso de práctica, mediante juicio de expertos que incluye docentes supervisores de prácticas, profesional del área técnico profesional y empresarios de servicios públicos.

Según Morales y Guzmán (2015, p.7) “La consulta a expertos es otra de las estrategias que suelen utilizarse para la evaluación y entre las ventajas que se pueden encontrar con esta evaluación es la calidad de las observaciones que se pueden recoger”.

Para ello, se aplicará una escala de apreciación a un grupo de especialistas para que puedan medir la calidad y pertinencia de la propuesta de formación que se generara a partir de la investigación realizada.

3. 8 Validez de contenido.

El contenido de la encuesta y sus categorías se apoya en la visión entregada por parte del encargado del área técnico profesional de Talca, quien confirma el establecimiento de las competencias genéricas desde las bases curriculares de la enseñanza TP y su coherencia con los contenidos del plan de práctica que determina la evaluación de desempeños de los egresados en su experiencia laboral.

El diseño de la encuesta se realiza desde la experiencia de la investigadora, con apoyo de ingeniero en informática del Departamento de Educación de Talca, quien aporta a la investigación con el proceso de transformación del formato del formulario y del procedimiento a seguir hacia la plataforma Google drive.

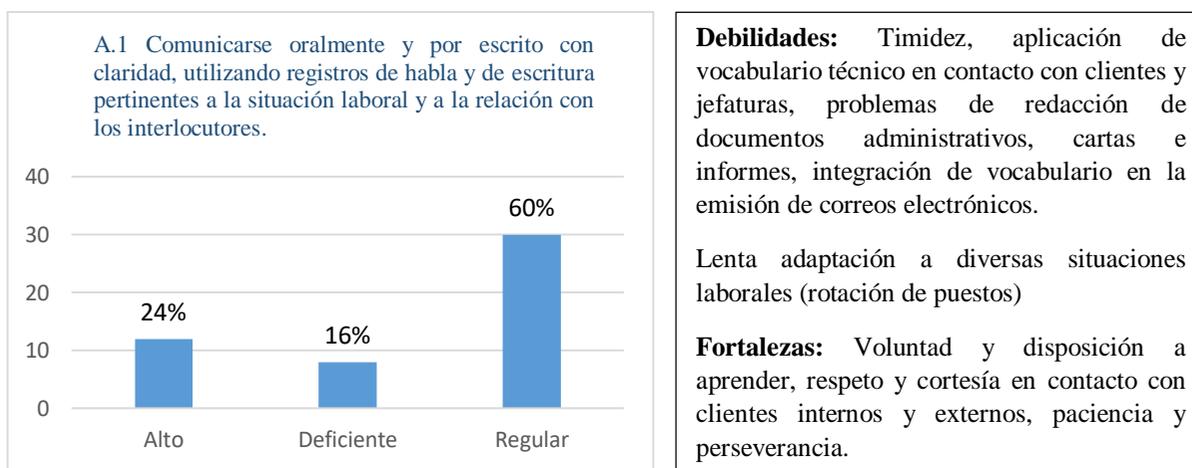
CAPITULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a los egresados de la especialidad de Administración mención Recursos Humanos, en torno al nivel de logro demostrado en relación a *competencias genéricas* desempeñadas en su proceso de práctica profesional durante el año 2018.

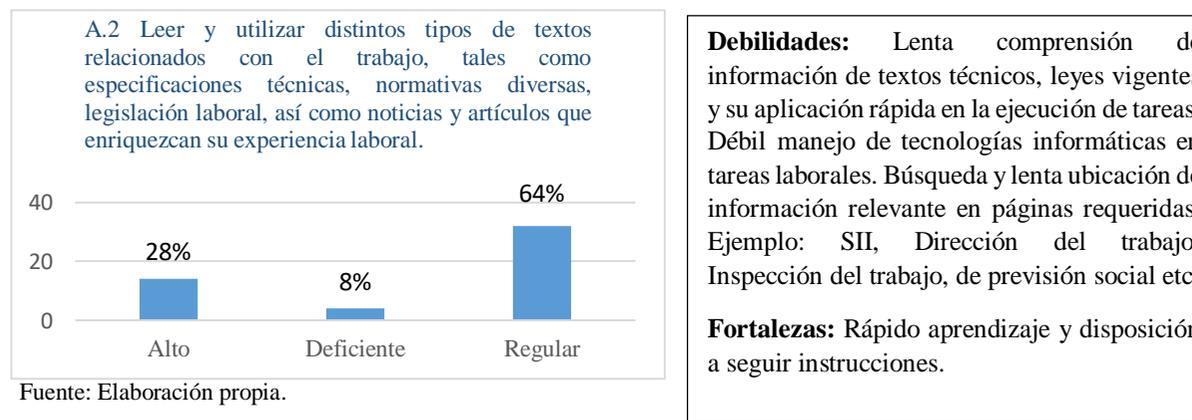
Considerando que dicho instrumento incluyó un espacio para observaciones de carácter voluntario en torno a cada pregunta, la investigadora, conforme a su experiencia y conocimiento del campo de practica en que se desarrollaron las competencias, realizó una agrupación de respuestas afines, interpretación y luego redacción para otorgar de esta manera mayor claridad en relación a las debilidades y fortalezas mencionadas por los sujetos bajo estudio.

Gráfico 1: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A1.



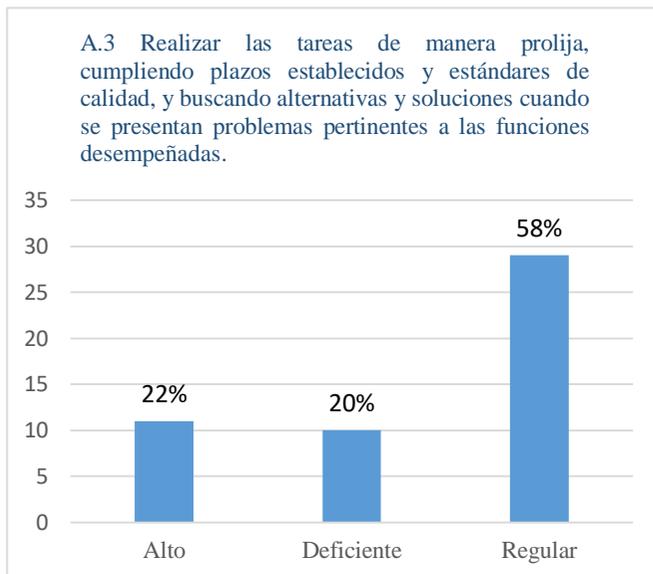
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A2.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A3.



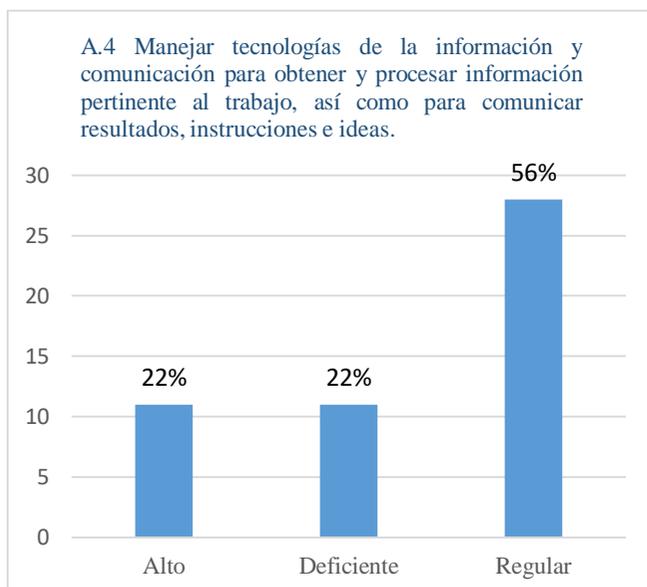
Debilidades: Falta de rigurosidad, lento trabajo sistemático según requerimientos de desempeños de empresas. Poca iniciativa frente a problemáticas por inseguridad personal y temor a cometer errores. Excesiva dependencia a realizar labores recibiendo instrucciones y formas de proceder.

Baja tolerancia a la frustración por inseguridad.

Fortalezas: Disposición y motivación por aprender, respeto, cortesía en trato, honestidad.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A4.



Debilidades: Débil manejo computacional en general.

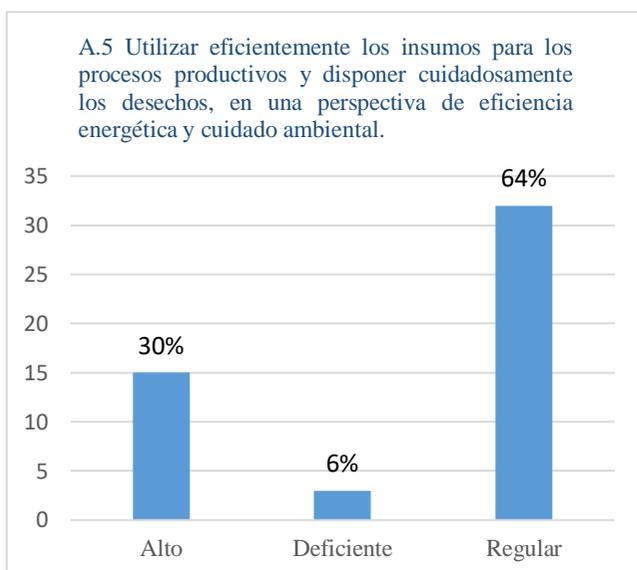
Lentitud en digitalización de información, integración de TIC en situaciones laborales. Intranet, manejo de planilla Excel, problemas en búsqueda rápida de información y manejo de archivos. “Aplicación de la informática”

Fortalezas: Rápido aprendizaje y disposición a seguir instrucciones en uso interno de T.

Buen nivel en MS-Word en manejo de herramientas básicas (documentación)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A5.



Fuente: Elaboración propia.

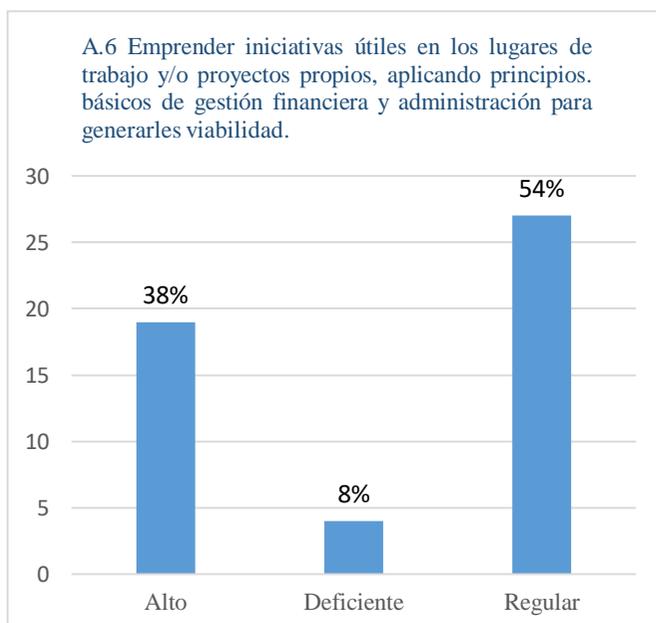
Debilidades: Débil conocimiento en manejo energético y ambiental, según las necesidades de empresas.

Falta de aplicación por el rubro de las empresas.

No requerido por las empresas.

Fortalezas: Preocupación por cuidar insumos de trabajo.

Gráfico 6: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A6.



Fuente: Elaboración propia.

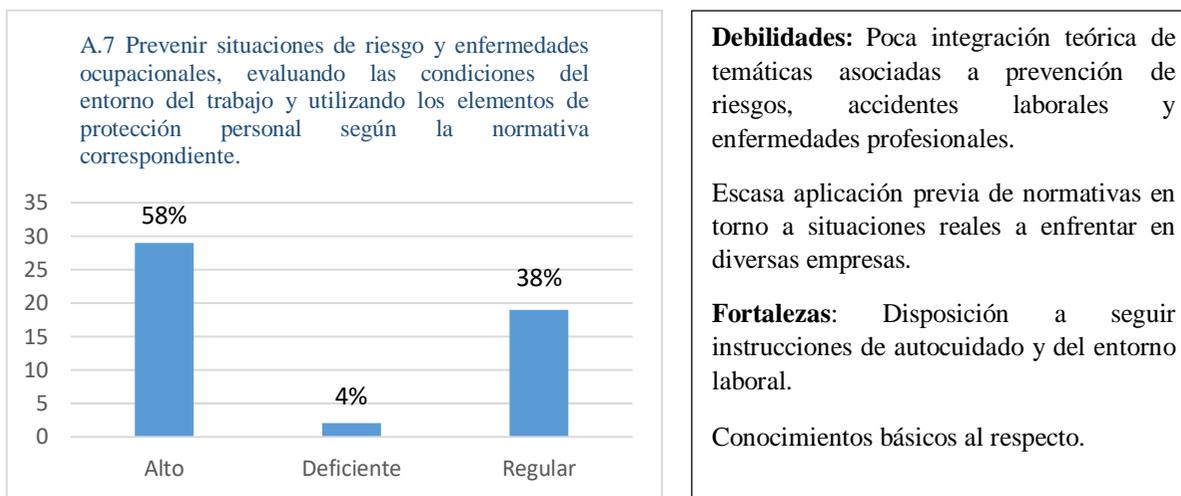
Debilidades: Timidez al momento de proponer nuevas, mejores formas o soluciones en el lugar de trabajo.

Poca oportunidad de intervención y aplicación de conocimientos en labores desempeñadas.

Inseguridad.

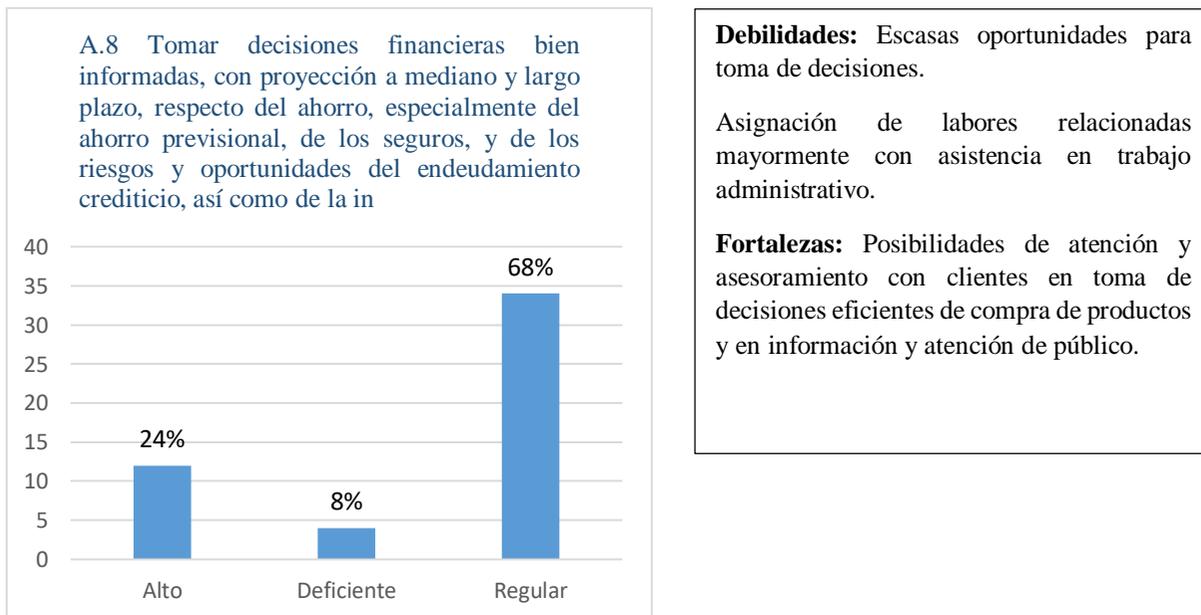
Fortalezas: Disposición por mejorar, aprender y aprovechar la oportunidad laboral.

Gráfico 7: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A7.



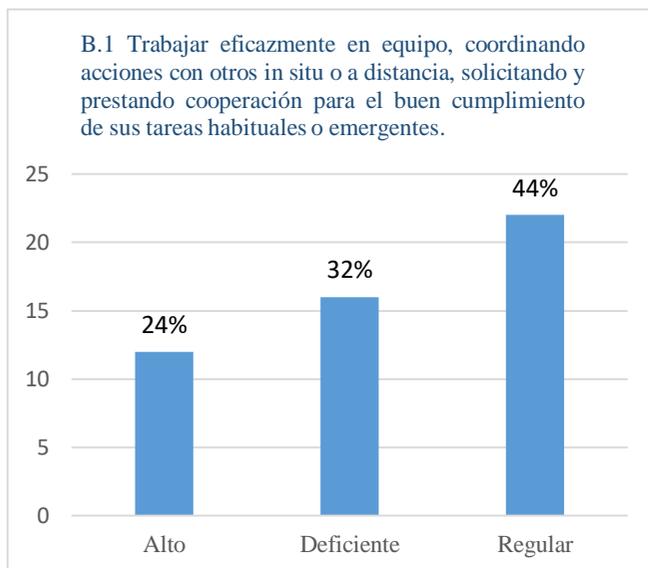
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia A8.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia B1.



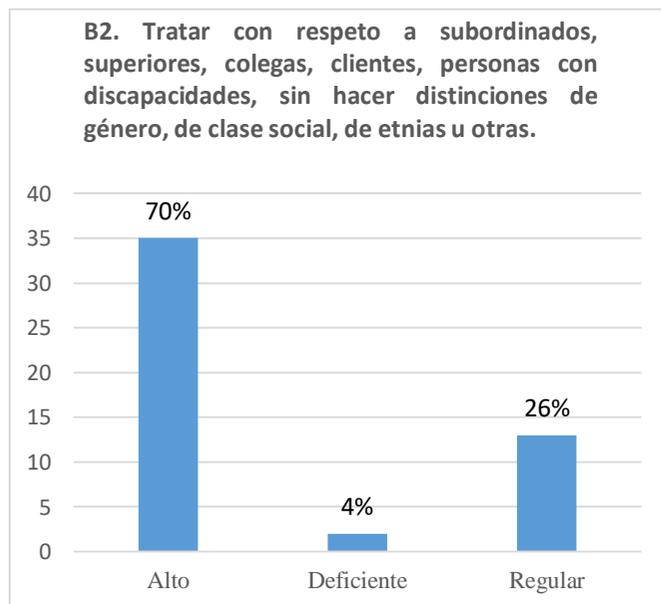
Fuente: Elaboración propia.

Debilidades: Falta de experiencia en socialización con diferentes niveles organizacionales mediante medios de comunicación a distancia.

Débil manejo de técnicas de trabajo en equipo, acostumbramiento a trabajar mayormente individualmente. Lenta integración a equipos de trabajos. Lenta adaptación al cambio y a enfrentar situaciones laborales diversas y complejas.

Fortalezas: Buen desempeño en actividades concretas (mas rutinarias), disposición a aprender, motivación por tener buen desempeño y perseverar en mejorar desempeños.

Gráfico 10: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia B2.



Fuente: Elaboración propia.

Debilidades: Lograr diferenciar trato en diversos niveles de la organización, formas de comunicación.

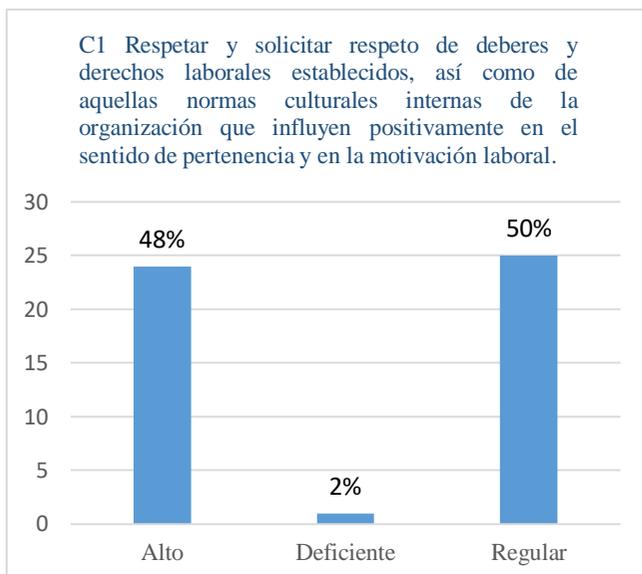
Adaptación lenta a la diversidad de clientes internos y externos, por falta de experiencia y conocimiento práctico previo.

Débil manejo de relaciones públicas.

Poca experiencia y diferenciación en trato y protocolos a aplicar en diversas situaciones y momentos laborales.

Fortalezas: Actitudes destacadas en términos de cortesía, voluntad, disposición constante a aportar, respeto, honestidad, presentación personal (respeto personal).

Gráfico 11: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia C1.



Fuente: Elaboración propia

Debilidades: En situaciones injustas, baja autoestima, poca personalidad para exigir con fundamentos.

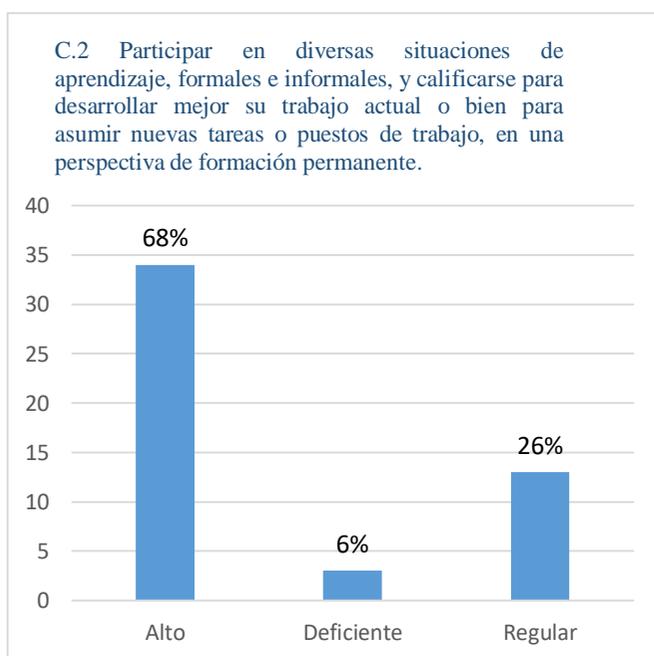
Poca tolerancia a la frustración en algunas situaciones.

Lenta adaptación a la cultura interna por poca experiencia y roce social.

Lenta adaptación de normas internas.

Fortalezas: Responsabilidad en las tareas asignadas.

Gráfico 12: Percepción de egresados sobre nivel de logro de competencia C2.



Fuente: Elaboración propia

Debilidades: Errores por falta de experiencia, en algunos casos lenta adaptación a al cambio e integración a la organización.

Inseguridad personal.

Poca rotación de puestos de trabajo y tareas.

Fortalezas: Disposición constante a aprender, motivación e interés por mejorar y desempeñar bien su trabajo.

4.2 Análisis de los resultados obtenidos

A continuación, se presenta en primer término el análisis a partir de los resultados generados de la encuesta aplicada a los egresados de la mención y luego las necesidades identificadas a partir de la investigación acción realizada a los agentes determinantes en el proceso formativo de los estudiantes.

1. Análisis a partir de la encuesta a egresados.

Considerando el objetivo específico N°1 el cual apunta a “Diagnosticar las debilidades en términos de competencias genéricas presentes en los egresados, evidenciadas durante el proceso de práctica profesional.”, el diagnóstico realizado a partir del logro de la competencias técnicas y genéricas de la formación técnico profesional muestra los siguientes hallazgos:

a) Respecto al logro de competencias asociadas al **desempeño de tareas en situaciones laborales concretas**, sobre un 60% de los estudiantes encuestados manifiesta debilidades notorias en el ámbito de la comunicación oral y escrita, tanto en la relación laboral desempeñada, como en la lectura y escritura de textos técnicos vinculados con sus funciones. Las razones mayormente apuntan a características personales de timidez, débil vocabulario técnico utilizado en contacto con clientes e inconvenientes al momento de redactar documentación administrativa.

Sobre el 55 % de los encuestados manifiesta un nivel de logro regular en el cumplimiento de tareas, según los estándares de calidad de la empresa, explicado por falta de rigurosidad, lentitud en ejecución de tareas, inseguridad personal al momento de desempeñarse y excesiva dependencia de tutor al momento de desarrollar labores de mayor complejidad.

Casi un 65 % de los egresados expresa no haber desempeñado labores asociadas al uso eficiente de insumos y desechos según perspectiva medioambiental, por no tener conocimientos previos al respecto.

En relación al manejo de TICs para obtener, procesar y comunicar información pertinente a su labor, un 56% manifiesta un nivel de logro regular, caracterizado por falta de experiencia y manejo en situaciones similares, además de lentitud en digitalización y búsqueda de información. Proponen optimizar formación en planilla Excel.

En relación a la capacidad de realizar propuestas e iniciativas útiles en el ambiente de trabajo, casi un 55% de los estudiantes demostró nivel de logro regular, explicado por timidez y escasas oportunidades de ejecución en tareas de la empresa.

Análisis general: Las principales debilidades identificadas apuntan al manejo de habilidades comunicativas, lectura y comprensión de textos técnicos vinculados a tareas laborales. Además de evidenciar inseguridad y gran dependencia de apoyo al desarrollar tareas, lentitud y falta de rigurosidad para poder responder a los requerimientos de las empresas. Además

de demostrar débil manejo de TICs aplicadas a tareas laborales y falta de iniciativa al momento de proponer nuevas formas de ejecución y mejoras laborales.

b) Respecto al logro de competencias asociada al **cumplimiento de tareas que requieren vínculo con otras personas**, se evidencia cerca de un 70% de nivel de desempeño alto respecto al vínculo con superiores y diversos niveles jerárquicos, explicado por cualidades personales como cortesía, respecto y honestidad. Pero a su vez, casi un 50% de los estudiantes demostró nivel de logro regular en el desarrollo de funciones que requerían trabajo en equipo e integración rápida a grupos de trabajo, indicando como debilidades claves la falta de experiencia en trabajo en equipo similar a un entorno laboral, poco manejo de medios de comunicación a distancia, y una lenta adaptación al cambio y a enfrentar situaciones laborales diversas y complejas.

Análisis general: Si bien es cierto que los estudiantes muestran un alto nivel de logro en relación al vínculo y relación con superiores y personal de diferentes niveles jerárquicos, demostraron valores y cualidades personales acordes a lo requerido para las funciones que han desempeñado. Pero a la vez manifiestan una falencia importante en el manejo de habilidades de trabajo en equipo, competencia que es vital para alcanzar una integración rápida a grupos de trabajo ya formados en la empresa y lograr así un desempeño exitoso en su lugar de trabajo.

c) En relación al logro de competencias asociadas a **relaciones interpersonales**, se evidencia que casi un 70% de los encuestados manifiesta un alto desempeño respecto a participación activa en situaciones de aprendizaje en la empresa, explicado por su alto interés personal de aprender y motivación por desempeñarse acorde a los requerimientos de la empresa.

Por otra parte, casi un 50% de los encuestados manifiesta un nivel de logro regular en lo que respecta a manifestar sus derechos y deberes laborales, explicado principalmente por timidez, desconocimiento de la cultura interna y lenta adaptación a normas internas por la poca experiencia previa en entornos laborales.

2. Diagnostico desde los actores del proceso formativo.

A continuación, se presenta un diagnostico enfocado en las debilidades que reconocen los principales actores del proceso formativo y que influyen en el desempeño laboral de los egresados al momento de desarrollar su práctica profesional. (más detalle, ver anexos 10, 11 y 12)

Cuadro 4. Síntesis de hallazgos obtenidos.

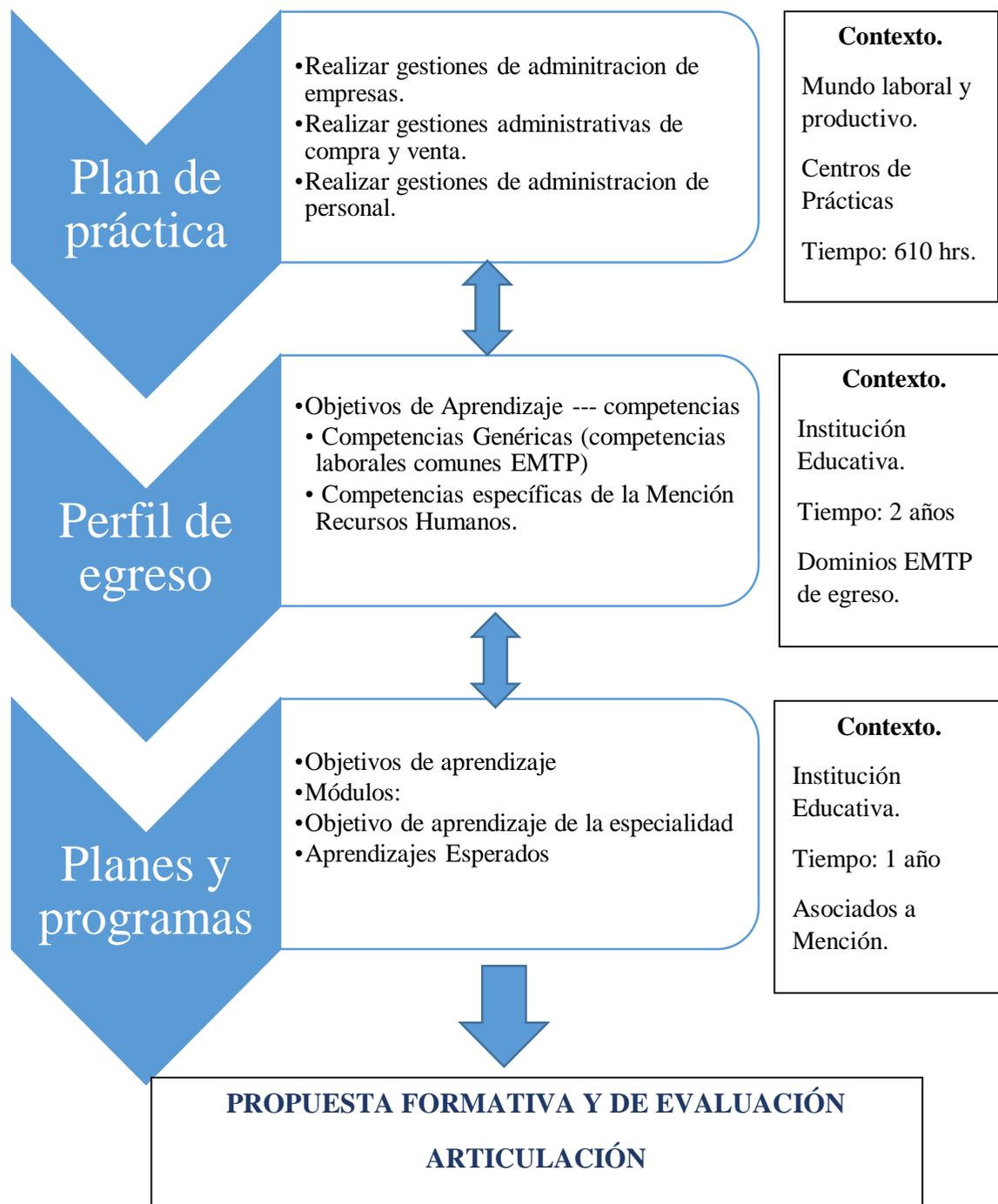
	Debilidades
U.T.P	- Método de enseñanza frontal, con falta de actividades del mundo laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> - Énfasis en enseñanza por objetivos y no de aprendizajes por competencias. - Falta de procesos de comunicación y reflexión pedagógica para aunar criterios de enseñanza y evaluación.
Evaluador	<p>Mayormente evaluaciones de contenidos, entre las más comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pruebas Escritas - Desarrollo de guías individuales y también grupales - Trabajos escritos: Informes - Presentaciones Orales - Talleres en laboratorio <p>Falta utilizar un sistema de evaluación común para todos los docentes de módulos.</p> <p>Falta apuntar directamente a las competencias del perfil y no de manera aislada.</p>
Curriculista	<p>Excesivo uso de clases expositivas.</p> <p>Poca profundización de contenidos.</p> <p>Baja articulación de competencias técnicas y genéricas con las específicas.</p> <p>A modo general, incompatibilidad de habilidades entre el proceso de enseñanza aprendizaje, lo requerido desde planes y programas, las demandas del mundo productivo y lo establecido en plan de práctica.</p> <p>Logro parcial de capacidades establecidas en el perfil de egreso, cobertura curricular de 75%.</p>
Área de prácticas y títulos. Supervisores de prácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Lenta integración y adaptación de los egresados a la dinámica empresarial. - Timidez al momento de realizar consultas y pedir apoyo. - Baja tolerancia a la frustración al momento de equivocarse. - Bajo nivel en manejo de TICs, especialmente en planilla Excel, reconocen teoría, pero falta aplicación de la informática en procesos administrativos.
Consejo Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Los Estudiantes manifiestan inseguridad al momento de realizar labores de manera autónoma. (poca iniciativa) - Bajo nivel en manejo computacional, especialmente en planilla Excel y herramientas Word. Aplicación de herramientas de planilla Excel en cálculos de remuneraciones, traspaso a libro de remuneraciones. - Deficiente manejo de vocabulario técnico al momento de atender público.

	<ul style="list-style-type: none"> - Poco conocimiento previo de legislación vigente, del código del trabajo especialmente, su aplicabilidad en proceso de cálculo de remuneraciones y emisión correcta de liquidación de sueldos. - Poca tolerancia a la frustración cuando no logran ejecutar funciones tal como lo esperarían o se les llama la atención. Aunque hay excepciones, pero las generalidades se desmotivan rápidamente al muestran falencias en tareas que se les encomiendan. - Dificultades para traducir las tareas encomendadas en acciones específicas, ante lo cual requieren explicación previa y guía en desarrollo de tareas. Falta de autonomía en la ejecución.
<p>Docentes TP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta potenciar habilidades blandas: iniciativa, trabajo en equipo, autonomía en desempeño de labores, vocabulario técnico. - Manejo computacional muy deficiente en cuarto medio - Falta de conocimientos previos en cálculo de porcentajes y operatoria básica. - Poca comprensión lectora y motivación por leer textos técnicos y de legislación laboral. - Redacción de documentos según requerimientos de la empresa. - Dificultades en aplicar la legislación laboral. - Poca retroalimentación desde el contexto laboral en torno a necesidades de aprendizajes de los egresados.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5. Requerimientos asociados a la certificación de técnico de nivel medio en administración.



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 6. Funciones de la Mención Recursos Humanos

Llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquito, de acuerdo a la legislación vigente	Cálculo de remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo y la legislación vigente
Tratamiento de información de bienestar y desarrollo de las personas; ascensos, promociones, transferencias, capacitación, desempeños, evaluaciones, entre otros, para la toma de decisiones de las jefaturas	Planificación, implementación y evaluación de procesos de descripción de cargos, de reclutamiento e inducción básica de personal, de acuerdo a las necesidades de la empresa, los procedimientos establecidos y la normativa vigente.

Fuente: Elaboración a partir de bases curriculares (MINEDUC, 2013)

Cuadro 7. Objetivos de Aprendizaje de la Mención Recursos Humanos

Al egreso de la EMTP, se espera que los y las estudiantes hayan desarrollado las siguientes competencias asociadas a la mención:

OA1

Realizar llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquito, de acuerdo a la legislación vigente y a las normas internacionales de contabilidad (NIC).

OA2

Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.

OA3

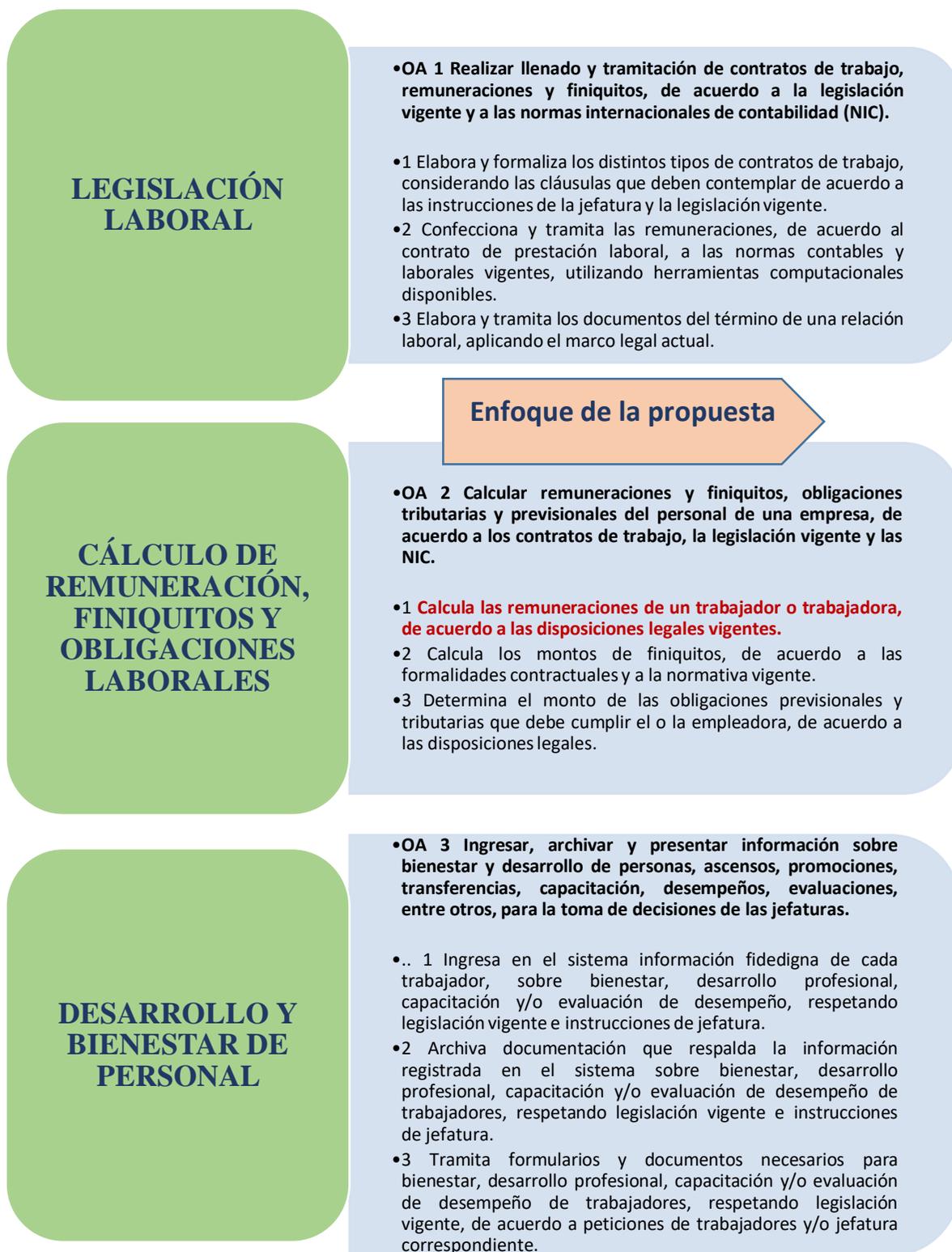
Ingresar, archivar y presentar información sobre bienestar y desarrollo de las personas, ascensos, promociones, transferencias, capacitación, desempeños, evaluaciones, entre otros, para la toma de decisiones de las jefaturas

OA4

Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento e inducción básica de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Fuente: Elaboración propia a partir de Bases Curriculares (MINEDUC, 2013)

Cuadro 8. Descripción de módulos de la mención recursos humanos



DOTACIÓN DE PERSONAL

•OA 4 Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

- 1 Efectúa tareas de apoyo al proceso de descripción de cargos, según instrucciones de jefatura y de acuerdo a la normativa vigente.
- 2 Realiza tareas para apoyar el proceso de reclutamiento de personal, de acuerdo a los procesos establecidos por la jefatura y la normativa vigente.
- 3 Desarrolla labores de apoyo al proceso de selección de personal determinado por la empresa, de acuerdo a la normativa vigente.

EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

•OA Especialidad / Genéricos.

- 1 Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento y evaluando y controlando su avance.
- 2 Maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores, identificando los derechos y deberes de ambas partes, tanto individuales como colectivos, y la reconoce como base para establecer buenas relaciones laborales.
- 3 Prepara los elementos necesarios para participar de un proceso de incorporación al mundo del trabajo, valorando y planificando su trayectoria formativa y laboral.
- 4 Selecciona alternativas de capacitación y de educación superior para fortalecer sus competencias o desarrollar nuevas y adquirir certificaciones, ya sea e-learning o presenciales, evaluando las diversas opciones de financiamiento.

Fuente: Elaboración a partir de Planes y Programas de Educación Diferenciada (MINEDUC, 2015)

1. Propuesta general de lineamientos a seguir en todos los módulos de la mención.

Considerando las necesidades de formación y evaluación generadas a partir del análisis de resultados de la investigación realizada, la experiencia docente y la propia práctica de la investigadora, la mirada del equipo técnico pedagógica, del área de currículum y de evaluación, además de la perspectiva de los egresados con las debilidades y fortalezas presentes en sus desempeños laborales, la investigadora realiza una propuesta general a llevar a cabo en los módulos de la mención de recursos humanos según fundamentos de la educación basada en competencias, pretendiendo dar respuesta a los requerimientos del sector productivo, las expectativas desde la institución (misión, visión y sellos educativos), los principios y fundamentos educativos de los requerimientos del perfil del egreso y las debilidades más recurrentes en los egresados.

Los referentes a considerar tienen relación con que:

El desarrollo de los aprendizajes se realizará bajo un *enfoque constructivista* pretendiendo responder al enfoque establecido en el proyecto educativo institucional y principalmente para aportar al logro del perfil de egreso que pretende formar un profesional técnico que aporte a la mejora de procesos internos y busque nuevas y mejores formas de realizar las labores en los puestos de trabajo que desempeñe en su práctica laboral.

Importante destacar que, a nivel internacional, desde la década de los años noventa se vienen proponiendo enfoques que buscan superar los vacíos de las propuestas tradicionales. Dentro de estos nuevos enfoques tenemos el constructivismo y el enfoque socio-formativo, en los cuales el concepto de competencia, apunta a la generación de procesos de desempeño dinámicos, abordando las disfunciones que se presentan y actuaciones integrales para resolver problemas de la vida con idoneidad, ética y mejora continua (Tobón, 2012).

Como el diagnóstico de necesidades de formación demuestra poco acercamiento al contexto laboral y debilidades de los estudiantes al incorporarse rápidamente, este enfoque es pertinente al momento de generar ambientes más cercanos al ámbito de acción que enfrentarán al momento de egresar. En consecuencia, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano (Carretero, 1997, p.40).

Considerando las necesidades de fomentar el trabajo en equipo y participación activa durante su experiencia de práctica laboral, la metodología más pertinente es la de *aprendizaje colaborativo*, una estrategia didáctica que parte de la formación de pequeños grupos de trabajos entre 4 a 6 estudiantes, los cuales trabajan de manera coordinada con el propósito de resolver tareas académicas y desarrollar su propio aprendizaje, en torno a situaciones propias del entorno laboral que enfrentaran en sus prácticas profesionales.

Esta metodología apunta a generar un aprendizaje significativo, y está compuesta por 5 elementos básicos a desarrollar por los estudiantes, los que según Johnson y Johnson (1994: 22) son:

1. *La Interdependencia positiva*: Que se puede resumir en la frase célebre “*Todos para uno y uno para todos*”, de esta manera los estudiantes se sentirán muy participes y vinculados con el trabajo ya que existe una interdependencia de todo el grupo, el punto clave en esta parte es que el profesor debe asignar tareas y/o responsabilidades específicas y concretas a estos alumnos, para que puedan aportar de modo eficaz al objetivo final del grupo.

2.- *Interacción cara a cara*: lo principal y más rescatable de esta etapa es que los estudiantes podrán aprender los unos de los otros y ayudarse mutuamente, todos los aportes que se realicen serán bienvenidos.

3.- *Responsabilidad individual*: Cuando se le asigna una tarea específica y concreta al estudiante, automáticamente genera una positiva responsabilidad individual, lo que provoca un compromiso enorme con el objetivo a alcanzar con el grupo. Aspectos muy valorados por las empresas.

4.- *Habilidades sociales*: Unas de las principales debilidades en la experiencia de práctica, fue la timidez e inseguridad al integrarse a la organización y al momento de expresarse y manifestar inquietudes y tomar iniciativa. A raíz de lo anterior, la metodología de aprendizaje colaborativo genera que los estudiantes desarrollen y trabajen sus habilidades comunicativas, sobre todo para aquellos que se verán enfrentados a situaciones reales de vínculos con clientes internos y externos durante el desarrollo de su práctica laboral.

5.- *Autoevaluación del grupo*: Una de las fases principales por el hecho de que con la ayuda del profesor de pueda evaluar el desempeño del grupo y que estos estudiantes puedan analizar cómo ha sido su propio desempeño en él, para que en futuras instancias se corrijan ciertos errores o se fortalezcan aportes realizados de manera positiva.

Para estructurar el aprendizaje colaborativo (AC) dentro del aula la investigadora se basará en la formación de grupos mediante una organización de tipo *cooperativa*, debido a que:

“el AC utiliza la organización cooperativa para incrementar el aprendizaje del alumnado, fomentar la satisfacción del colectivo y transmitir valores positivos de intercambio, diálogo y construcción, más cercanos a la realidad social. Según Johnson y Johnson, la cooperación favorece que los miembros del grupo se ayuden entre sí porque: a) todos se benefician del trabajo de cada uno (tu éxito me ayuda a mí y el mío a ti); b) todos comparten un mismo destino; c) la conducta de cada uno está influenciada por el resto (no podemos hacerlo sin ti); d) todos se sienten orgullosos y celebran los éxitos de los compañeros”. (Cassany, 2004, p.15)

Lo anterior, refleja ventajas evidentes para alcanzar el resultado de aprendizaje que se han establecido en cada módulo de la mención, con miras a fomentar en cada actividad

de aula el *desarrollo integral* de los estudiantes de cuarto medio la Especialidad de Administración, tanto a nivel cognitivo, procedimental y actitudinal.

La formación de grupos se propone privilegiar la heterogeneidad en la formación de grupos de trabajo en talleres prácticos, lo cual aporta ventajas en relación al logro del resultado de aprendizaje mediante la metodología de aprendizaje cooperativo, en donde “Los grupos heterogéneos tienden a promover un pensamiento más profundo, un mayor intercambio de explicaciones y una mayor tendencia a asumir puntos de vista durante los análisis del material, todo lo cual incrementa la comprensión, el razonamiento y la retención a largo plazo de los alumnos”. (Johnson et al., 1999, p.18).

En virtud de lo anterior, Cassany (2004) propone diversas actividades que fomentan el aprendizaje colaborativo, y cuyas tareas comparten los objetivos de fomentar el aprendizaje de los contenidos que se plantean en cada caso y de fomentar la interacción y el debate entre los miembros del equipo. Al respecto, se recomienda el uso de Rompecabezas (puzzle o jigsaw), solución de problemas, subastas., tomar notas y limitación de recursos.

Especialmente en tareas más complejas, la técnica que aporta notablemente a debilidades en trabajo en equipo, es la de PUZZLE, estrategia cuyo propósito apunta a que los estudiantes dependan unos de otros en post de la resolución de problemas y análisis de casos laborales, técnica que favorecería la lectura, comprensión, interpretación y posterior aplicación de textos técnicos y legales de mayor complejidad.

Otra técnica recomendable y que apunta al aprendizaje “activo” es el *análisis de caso*, que se centra en la investigación del estudiante sobre un problema real y específico. El objetivo es que el estudiante sea capaz de conocer, comprender y analizar todo el contexto de variables que intervienen en el caso. El caso no proporciona soluciones, sino datos concretos para reflexionar, analizar y discutir tanto de manera individual como grupal las posibles salidas que se pueden encontrar a un problema. No ofrece las soluciones al estudiante, sino que le entrena para generarlas.

El tipo de caso que es más beneficioso para que los estudiantes reconozcan, describan y analicen la normativa asociada a los contenidos del módulo es el de Estudio de Descriptores donde, de acuerdo con Mucchielli (1970), los estudiantes identifican, describen y analizan los aspectos claves del caso presentado, para debatir y reflexionar sobre este. Lo anterior, resultaría muy valioso para generar un pensamiento reflexivo y crítico, además de promover nuevas maneras de realizar tareas y funciones.

Una técnica que favorece de manera muy efectiva el aprendizaje y la evaluación de los estudiantes es el de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), “que es un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de nuevos conocimientos” (Barrows, 1986). En esta metodología los protagonistas del aprendizaje son los propios alumnos, que asumen la responsabilidad de ser parte activa en el proceso, sobre todo si lo llevamos al ámbito de las simulaciones

multitaller que deben realizar los estudiantes, ya que se verán enfrentados a situaciones ficticias que los desafiarán a movilizar todos los recursos que poseen previamente para poder resolver las dificultades que se les presentarán específicamente en el área o departamento de personal o recursos humanos de la empresa, con enfoque en potencializar sus habilidades comunicativas y de trabajo en equipo.

Por lo tanto, el ABP ayuda al alumno a desarrollar y a trabajar diversas competencias: entre las que (Miguel, 2005) destaca:

- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidades de comunicación (argumentación y presentación de la información).
- Desarrollo de actitudes y valores: precisión, revisión, tolerancia...

Evaluación de Aprendizajes

Al utilizar situaciones cercanas a la realidad laboral y que la simulación de procesos que requieren desempeños mediante la integración de saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales para solucionar problemáticas cercanas a la realidad a enfrentar, la evaluación por competencias a realizar en estudiantes se llevará a cabo con tareas que incluyan atención de público como una forma de verificar, asegurar y contemplar la realización y el logro de ésta, para lo cual es beneficioso utilizar una evaluación de referencia criterial, ya que “este enfoque está diseñado para informar respecto de la calidad de una ejecución del estudiante o demostración de una habilidad o del grado de comprensión de un concepto por relación con algún tipo de criterio previamente establecido” (Martínez, 2008, p.154).

Uno de los puntos relevantes de la competencia que deben adquirir los estudiantes es que sepan movilizar recursos para resolver problemas similares a los que enfrentarían en un escenario real, por lo que esos recursos deben englobar lo conceptual, procedimental y actitudinal, ya que: “El diseño curricular del actual sistema educativo por competencias no contempla la diferenciación de contenidos en diferentes tipologías (*conceptuales, procedimentales y actitudinales*) sino que los engloba a todos en un mismo grupo”. (Castillo, 2010, p. 137).

Por lo tanto, la *evaluación criterial* va de la mano con la *evaluación auténtica*, la cual se caracteriza por “demandar que los alumnos resuelvan activamente tareas complejas y auténticas mientras usan sus conocimientos previos, el aprendizaje reciente y las habilidades relevantes para la solución de problemas reales.” (Herman, Aschbacher y Winters, 1992, p. 2). En efecto, como dice el autor para que exista una evaluación auténtica el alumno debe movilizar una serie de recursos para solucionar problemas “reales”. Se enfatiza “reales”

sobre todo por el hecho de que estos estudiantes pertenecen a un establecimiento técnico profesional con una especialidad en la que deben relacionarse con otras personas utilizando habilidades sociales, pero guardando un criterio especial por parte del evaluador ya que las competencias a alcanzar por estos estudiantes serán adaptadas a sus necesidades, por lo que para ello el profesor debe explicitar de antemano cuáles serán los criterios y el estándar por el cual serán evaluados.

De acuerdo a lo señalado por Vallejo y Molina (2014), se debe dejar en claro que los *principios para las evaluaciones auténticas* son:

- Explorar los aprendizajes que requieren habilidades cognitivas y acciones complejas, no el simple recuerdo de información o la ejercitación rutinaria.
- Seleccionar o desarrollar tareas auténticas que representen tanto el contenido como las habilidades centrales –en términos de los aprendizajes más importantes– y, de esta manera, conjugar la enseñanza con la evaluación.
- Proporcionar a los alumnos los apoyos necesarios para que comprendan y realicen la actividad, así como para entender las expectativas existentes en función del nivel de logro esperado.
- Comunicar con claridad las expectativas de ejecución en términos de criterios consensuados con el grupo, mediante los cuales se juzgará dicha ejecución, al tiempo que se deben generar las condiciones y mecanismos necesarios que permitan registrar el avance de los alumnos.

En esta perspectiva al realizar un ABP con apoyo de simulación con acercamiento a condicionantes propias del campo laboral de la mención, evaluar los aprendizajes logrados a partir de resolución de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo, habilidades de comunicación (argumentación y presentación de la información) y desarrollo de actitudes y valores: precisión, revisión, tolerancia...) podemos utilizar diversas técnicas:

- **Caso práctico** en el que los alumnos tengan que poner en práctica todo lo que han aprendido. (en este caso las simulaciones en multitaller)
- **Autoevaluación:** El alumno ha llevado a cabo un proceso de aprendizaje autónomo. Por tanto, nadie mejor que él mismo conoce todo lo que ha aprendido y todo lo que se ha esforzado. Se pueden establecer algunos aspectos para que el alumno se autoevalúe: aprendizaje logrado, tiempo invertido, proceso seguido, etc.
- **Evaluación realizada entre pares (co-evaluación).** El alumno, durante su proceso de aprendizaje, ha trabajado con sus compañeros cooperativamente. Por lo tanto,

conocer la opinión de los compañeros también resulta interesante. Los aspectos sobre los que se pueden preguntar pueden ser: ambiente cooperativo dentro del grupo, reparto de tareas eficaz, cumplimiento de las expectativas como grupo, etc. (Servicio de Innovación Educativa, 2008)

Considerando los referentes ya mencionados, es que se presenta una propuesta general que guíe el proceso formativo de cada módulo de la mención recursos humanos según la perspectiva de la educación basada en competencias. Respondiendo a la propuesta establecida en los planes y programas se ha traducido el objetivo de aprendizaje como la competencia a la cual debe tributar los aprendizajes esperados a alcanzar a lo largo del periodo formativo en cuarto medio.

Cuadro 9. Propuesta general para módulo legislación laboral

MODULO	
LEGISLACIÓN LABORAL	
<ul style="list-style-type: none"> • COMPETENCIA (OA1): Realizar llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquitos, de acuerdo a la legislación vigente y a las normas internacionales de contabilidad (NIC). 	
Aprendizajes Esperados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elabora y formaliza los distintos tipos de contratos de trabajo, considerando las cláusulas que deben contemplar de acuerdo a las instrucciones de la jefatura y la legislación vigente. 2. Realiza llenado de contratos de trabajo, de acuerdo a la relación contractual y normas legales vigentes, utilizando herramientas computacionales. 3. Tramita las remuneraciones, de acuerdo al contrato de prestación laboral, a las normas contables y laborales vigentes, utilizando herramientas computacionales disponibles. 4. Elabora los documentos del término de una relación laboral, aplicando el marco legal actual. 5. Tramita el término de la relación laboral, aplicando el marco legal vigente y condicionantes del contrato de trabajo.
Enfoque formativo	Educación basada en competencias

	Constructivista
Metodología en enseñanza aprendizaje	Aprendizaje colaborativo Aprendizaje basado en problemas Aprendizaje situado (contexto laboral)
Estrategia / Técnicas	Estudio de casos Resolución de problemas Debate.
Recursos/Actividades	Actividades: Presentación Oral, Talleres en Laboratorio Informática, Juego de Roles, Talleres grupales de resolución de problemáticas. Video: problemáticas laborales <u>Documentación:</u> Modelos de contratos, manuales técnicos, liquidaciones de sueldos, finiquitos, apuntes leyes asociadas, código del trabajo, libro “Administración de Recursos Humanos”, Chiavenato 9 Edición. Página: Dirección del trabajo (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html), Inspección del trabajo (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2385.html), Subsecretaría de Previsión Social (https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/). Ambiente: Taller de aproximación al campo laboral
Evaluación	Tipología: Formativa, sumativa, autoevaluación y coevaluación Evaluación Auténtica mediante: Simulación con uso de TICs Portafolio
Instrumentos	Check list Rúbricas Pauta de Cotejo

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 10. Propuesta general para módulo desarrollo y bienestar laboral

MODULO
DESARROLLO Y BIENESTAR DE PERSONAL

<ul style="list-style-type: none"> • COMPETENCIA (OA3): Ingresar, archivar y presentar información sobre bienestar y desarrollo de personas, ascensos, promociones, transferencias, capacitación, desempeños, evaluaciones, entre otros, para la toma de decisiones de las jefaturas. 	
Aprendizajes Esperados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingresa en el sistema información fidedigna de cada trabajador, sobre bienestar, desarrollo profesional, capacitación y/o evaluación de desempeño, respetando legislación vigente e instrucciones de jefatura. 2. Archiva documentación que respalda la información registrada en el sistema sobre bienestar, desarrollo profesional, capacitación y/o evaluación de desempeño de trabajadores, respetando legislación vigente e instrucciones de jefatura. 3. Presenta información relevante de bienestar y desarrollo personal y profesional, según requerimientos de la empresa y legislación vigente. 4. Tramita formularios y documentos necesarios para bienestar, desarrollo profesional, capacitación y/o evaluación de desempeño de trabajadores, respetando legislación vigente, de acuerdo a peticiones de trabajadores y/o jefatura correspondiente.
Enfoque formativo	Educación basada en competencias Constructivista
Metodología de enseñanza aprendizaje	Aprendizaje colaborativo Metodología de proyectos
Estrategia / Técnicas didácticas	Análisis de casos Elaboración de portafolio y carpeta empresarial Juego de Roles Investigación acción sobre necesidades de bienestar y desarrollo personal y profesional de los trabajadores (as) Elaboración de informe escrito (Propuesta de Bienestar dentro de empresa indagada) Presentación Oral (proceso investigación acción y propuesta de mejora)
Recursos/Actividades	Taller de laboratorio: software ad-hoc Taller de aproximación al campo laboral

	<p>Carpetas Archivador manual y digital Libro “Administración de Recursos Humanos”, Chiavenato 9 Edición. Páginas afines: Dirección del trabajo (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html), Inspección del trabajo (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2385.html), Subsecretaría de Previsión Social (https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/). Superintendencia de Seguridad Social (https://www.suseso.cl/601/w3-channel.html) Código del Trabajo (https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436)</p>
Evaluación	<p>Tipología: Formativa, sumativa, autoevaluación y coevaluación</p> <p>Evaluación Auténtica mediante:</p> <p>Portafolio</p>
Instrumentos	<p>Escala apreciación / Check list Rúbrica Autoevaluación – Coevaluación</p>

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 11. Propuesta general para módulo legislación laboral

MODULO	
DOTACIÓN DE PERSONAL	
	<ul style="list-style-type: none"> • COMPETENCIA (OA 4): Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente. <p>5.</p>
Aprendizajes Esperados	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Efectúa tareas de apoyo al proceso de descripción de cargos, según instrucciones de jefatura y de acuerdo a la normativa vigente. • 2 Realiza tareas para apoyar el proceso de reclutamiento de personal, de acuerdo a los procesos establecidos por la jefatura y la normativa vigente.

	<ul style="list-style-type: none"> 3 Desarrolla labores de apoyo al proceso de selección de personal determinado por la empresa, de acuerdo a la normativa vigente.
Enfoque formativo	Educación basada en competencias Constructivista
Metodología de enseñanza aprendizaje	Aprendizaje colaborativo Aprendizaje basado en problemas
Estrategia / Técnicas didácticas.	Elaboración de portafolio y carpeta empresarial Juego de Roles
Recursos/Actividades	Taller de laboratorio: software Taller de aproximación al campo laboral Carpetas Archivadores Libro “Administración de Recursos Humanos”, Chiavenato 9 Edición. Páginas afines: Dirección del trabajo (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html), Inspección del trabajo (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2385.html), Subsecretaría de Previsión Social (https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/). Código del trabajo (https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436) Libro
Evaluación	Portafolio evidencias Simulación: Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de una Empresa.
Instrumentos	Escala apreciación / Check list Rúbrica Autoevaluación – Coevaluación

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 12. Propuesta general para módulo Emprendimiento y empleabilidad

MODULO	
EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD	
<ul style="list-style-type: none"> • COMPETENCIA: OA Especialidad / Genéricos. 	
Aprendizajes Esperados	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento y evaluando y controlando su avance. • 2 Maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores, identificando los derechos y deberes de ambas partes, tanto individuales como colectivos, y la reconoce como base para establecer buenas relaciones laborales. • 3 Prepara los elementos necesarios para participar de un proceso de incorporación al mundo del trabajo, valorando y planificando su trayectoria formativa y laboral. • 4 Selecciona alternativas de capacitación y de educación superior para fortalecer sus competencias o desarrollar nuevas y adquirir certificaciones, ya sea e-learning o presenciales, evaluando las diversas opciones de financiamiento.
Enfoque formativo	Educación basada en competencias Constructivista
Metodología de enseñanza aprendizaje.	Aprendizaje colaborativo Metodología de proyectos.
Estrategia / Técnicas	Aprendizaje basado en proyectos, ABP, Juego de Roles, Feria de conocimientos, Informes escritos, presentaciones orales.
Recursos/Actividades	Libro de Emprendimiento (MINEDUC) Redes de apoyo:

	SERCOTEC, FOSIS, CORFO, SENCE, ASECH, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo De Negocios: https://denegocios.cl/blog/como-crear-empresa-chile-6-pasos-basicos-crear-una-empresa/ Normativas asociadas: https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/como-crear-una-pyme
Evaluación	Simulación Portafolio de evidencias digital.
Instrumentos	Rúbrica Pautas observación.

Fuente: Elaboración propia

2. Propuesta específica al módulo de Cálculo de remuneraciones, finiquitos y obligaciones laborales.

A partir del marco general que establece el perfil de egreso en término de las capacidades que debería tener un estudiante de la especialidad de administración mención recursos humanos y lo establecido en los planes y programas, la investigadora realiza una propuesta intencionada en torno a mejorar el trabajo formativo y de evaluación conforme a necesidades generadas en:

- Los resultados de la investigación realizada a estudiantes egresados, quienes aportaron información valiosa en relación al nivel de logro de competencias genéricas alcanzado en su proceso de práctica profesional.
- La postura de los empresarios participantes del Consejo Empresarial, quienes establecieron sus prioridades en torno a necesidades de formación de los estudiantes que reciben en la empresa.
- La mirada de la institución, específicamente área de unidad técnico pedagógica, curriculum y evaluación, en torno a fortalezas y debilidades presentes en el proceso de enseñanza. aprendizaje.

De los módulos de la mención mostrados anteriormente, se seleccionó bajo un criterio de conveniencia, considerando el tiempo disponible y nivel de especialización y experiencia pedagógica de la investigadora, el abordar una propuesta práctica en torno al módulo **Cálculo de remuneraciones, finiquitos y obligaciones laborales.**

Para esto se propone un esquema general a seguir, que muestra la relación que existirá entre las competencias a alcanzar durante el desarrollo del módulo y la competencia estipulada en la mención para responder al perfil de egreso de la especialidad. Para cada competencia se propone un momento o hito que servirá de evidencia del logro alcanzado bajo un aprendizaje

basado en competencias, para culminar el proceso con la evaluación auténtica de los aprendizajes alcanzados mediante una situación de desempeño integradora de saberes acordes a los requerimientos del perfil de egreso, planes y programas y necesidades del campo laboral. Dicho proceso permitirá tener información práctica para emitir juicios asociados a competencias técnicas y genéricas alcanzadas por los estudiantes en su proceso de formación y a la vez, realizar ajustes, y orientar de manera más eficiente la toma de decisiones a partir del proceso formativo y de evaluación aplicado.

Cuadro 13. Esquema de articulación de las competencias del módulo



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 14. Propuesta detallada para el módulo de cálculo de remuneraciones, finiquitos y obligaciones laborales

<p>MÓDULO</p> <p>CÁLCULO DE REMUNERACIÓN, FINIQUITOS Y OBLIGACIONES LABORALES</p>
<ul style="list-style-type: none"> • COMPETENCIA (OA 2) Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.
<p>Competencia 1 del módulo: Calcular las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.</p> <p>HITO N°1: Proponer un sistema de cálculo de remuneraciones para una empresa real, según requerimientos del departamento de personal y respetando la normativa legal vigente.</p> <p>Duración: 1 semestre</p> <p>Enfoque: Constructivista.</p> <p>Metodología: Aprendizaje colaborativo</p> <p>Formación de Grupos: Heterogéneo, con selección aleatoria.</p> <p>Escalamiento de la competencia (según criterios de evaluación establecidos en bases curriculares.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calcular los ingresos imposables y no imposables de un trabajador o trabajadora, atendiendo a los procedimientos establecidos por jefatura y respetando el marco legal. 2. Establecer los montos de las asignaciones que constituyen ingresos a las y los trabajadores considerando las normas legales y contractuales vigentes. 3. Determinar los ingresos que componen los haberes utilizando el formato de la liquidación de sueldo y los parámetros legales establecidos. 4. Calcular los descuentos previsionales a las remuneraciones, aplicando los procedimientos y parámetros legales establecidos. 5. Calcular el Impuesto Único a las y los trabajadores, aplicando factores y rebajas, en conformidad a la ley. 6. Determinar los montos correspondientes a descuentos convencionales o voluntarios, según las condiciones contractuales y la normativa vigente.

7. Calcular el total de remuneraciones del personal de acuerdo al contrato de trabajo y la normativa laboral vigente.	
Aprendizajes Esperados	Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
	<p><u>SABERES COGNITIVOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferenciar asignaciones y percepciones constitutivas y no constitutivas de remuneración. (Art 41) - Distinguir entre ingresos imposables y no imposables del trabajador según normativa vigente. - Distinguir entre descuentos previsionales y voluntarios del trabajador, según normativa y antecedentes laborales. - Reconocer la estructura general de una liquidación de sueldos, según marco general estipulado en la normativa actual, - Identificar datos relevantes del contrato laboral pertinente de considerar en la confección de la liquidación de sueldos. - Reconocer normativa asociada a la elaboración de liquidación de sueldos. <p>Palabras claves: Remuneración bruta, remuneración neta, ingresos imposables, ingresos no imposables, haberes, descuentos previsionales, descuentos voluntarios.</p> <p><u>SABERES PROCEDIMENTALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Clasificar datos correspondientes a ingresos y descuentos aplicables a la liquidación de remuneraciones del trabajador. - Calcular ingresos imposables y no imposables del trabajador, según situación laboral y normativa vigente. - Calcular el total haberes correspondientes al trabajador (a) - Calcular los descuentos previsionales, utilizando ingresos imposables, basándose en los antecedentes del trabajador, basándose en la normativa vigente. - Determinar la remuneración neta del trabajador, utilizando la tabla de impuesto único de segunda categoría vigente. - Calcular impuesto a pagar, aplicando tasa y rebajas, según información establecida en tabla de impuesto único de segunda categoría.

	<ul style="list-style-type: none"> - Calcular los descuentos personales, según normativa y antecedentes contractuales. - Calcular la remuneración líquida a pagar, a partir del total de haberes y descuentos obtenido. - Confeccionar el formato de liquidación de sueldos en planilla Excel. - Completar formato de liquidación de sueldos con información pertinente al trabajador, utilizando fórmulas correspondientes. <p style="text-align: center;"><u>SABERES ACTITUDINALES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Respetar normativa asociada al cálculo de remuneración de sueldos. - Respetar criterios de formato de liquidación de sueldos establecidos por la empresa. - Orden en el procedimiento de cálculo para ingresos y descuentos asociados a la confesión de liquidación de remuneraciones. - Rigurosidad en el traspaso de los datos al formato de liquidación de sueldos. <p>Competencias Genéricas del Perfil de egreso: B, C, F y H</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral. - Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas. - Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral. - Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.
Enfoque formativo	- Educación basada en competencias

	<ul style="list-style-type: none"> - Constructivista
Metodología de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje colaborativo - Aprendizaje basado en problemas
Estrategia didáctica	<ul style="list-style-type: none"> - ABP con situación problema asociada a requerimientos de empresa actual.
Recursos/Actividades	<p>Normativas vigentes;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reliquidación y/o pago de gratificación legal https://www.grupoletindeltrabajo.cl/reliquidacion-y-o-pago-de-gratificacion-legal/ - Guía de cotizaciones previsionales 2019 https://www.grupoletindeltrabajo.cl/guia-de-cotizaciones-previsionales-2019/ - Apuntes “Programa de apoyo a la implementación curricular” - Acerca de la Remuneración, información extraída desde página: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99279.html - Modelos de liquidación de sueldos de trabajadores. (Centros de prácticas) - Teléfono. - Correo electrónico. - Impresora. - Fotocopiadora - Materiales de oficina - Computador
Evaluación HITO 1	<ul style="list-style-type: none"> - Auténtica - Actividad integradora: <p>Simulación de problemas de una empresa, que requieran movilización de recursos internos y externos del estudiante, en torno al logro de la competencia de “Calcular remuneraciones de los trabajadores de una empresa, según las disposiciones legales vigentes”.</p> <p>Se generará un ambiente simulado de empresa, con niveles jerárquicos y la asignación de tareas complejas que el estudiante debe resolver mediante trabajo colaborativo con equipos de trabajos.</p> <p style="text-align: center;">VER: DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD HITO 1</p>
Instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Rúbrica - Portafolio de evidencias - Check List - Autoevaluación
Aprendizaje esperado	Calcula los montos de finiquitos, de acuerdo a las formalidades contractuales y a la normativa vigente.

	<p><u>SABERES COGNITIVOS:</u></p> <p>Reconocer normativa vigente a utilizar en caso de término de relación laboral. Reconocer derechos del trabajador asociados al término de contrato laboral. Reconocer deberes de los empleados asociados al término de contrato de trabajo. Describir tipología de términos de contrato de trabajo según normativa vigente. Identificar procesos legales en caso de no cumplimiento de acuerdos en contrato de trabajo.</p> <p><u>SABERES PROCEDIMENTALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Relacionar los antecedentes del contrato de trabajo con el pago de finiquito del trabajador. - Diferenciar tipos de Indemnización por término de contrato de trabajo. - Calcula el monto correspondiente a las vacaciones proporcionales, según las condiciones del contrato y los procedimientos legales vigentes. - Determina los descuentos a aplicar a los ingresos por término de contrato, de acuerdo a las normas legales. - Calcula el monto total del finiquito por término de relación laboral, cumpliendo el marco legal y las condiciones contractuales. - Elaborar finiquito incluyendo todos los antecedentes del trabajador. <p><u>SABERES ACTITUDINALES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorar los derechos y deberes de las partes que intervienen en el término de la relación contractual, según normativa vigente. - Demuestra orden y rigurosidad en los cálculos asociados al cálculo de los montos que incluye un finiquito.
Enfoque formativo	<ul style="list-style-type: none"> - Educación basada en competencias - Constructivista
Metodología de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje colaborativo - Aprendizaje situado - Aprendizaje basado en problemas

Estrategia didáctica	<ul style="list-style-type: none"> - ABP; Resolución de problemáticas asociadas al no pago de todas las obligaciones por término de contrato de uno o más trabajadores. - Debate - Juego de roles
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Auténtica - Simulación
Instrumentos de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> - Portafolio de evidencias - Rúbrica - Check list
Aprendizaje esperado	Determina el monto de las obligaciones previsionales y tributarias que debe cumplir el o la empleadora, de acuerdo a las disposiciones legales.
	<p><u>SABERES COGNITIVOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer normativa vigente a utilizar en el cálculo de obligaciones previsionales. - Identificar procesos legales en caso de no cumplimiento de acuerdos en contrato de trabajo. - Describir montos asociados a obligaciones previsionales según ley vigente. <p><u>SABERES PROCEDIMENTALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Calcula los montos correspondientes al aporte patronal por la contratación de trabajadores y trabajadoras que establece la normativa laboral. - Calcula el total de las cotizaciones previsionales a pagar a cada institución conforme a los montos establecidos por ley y a las instrucciones de jefatura. - Calcula el total de retenciones por Impuesto Único de Segunda Categoría a declarar en el Formulario N°29, aplicado a las remuneraciones, según las normas tributarias vigentes. <p><u>SABERES ACTITUDINALES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Respetar derechos del trabajador en relación al pago de obligaciones por parte del empleador. - Rigurosidad en el cálculo de obligaciones

--	--

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 15. Niveles de logro de las competencias

Competencia N°1: Calcular las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y necesidades de la empresa.	
Básico	Demuestra cálculos de remuneraciones de un trabajador (a), considerando las normas legales vigentes.
Intermedio	Demuestra cálculos de remuneraciones de un trabajador (a), considerando las normas legales vigentes necesidades de la empresa y respetando su situación laboral actual.
Avanzado	Demuestra cálculos de remuneraciones de un trabajador (a), considerando las normas legales vigentes, situación contractual y realizando propuestas de mejora.

Fuente: Según perspectiva de centro de práctica pertinente a la mención.

Cuadro 16. Descripción actividad Hito 1

COMPETENCIA DEL PERFIL DE EGRESO	Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.
Competencia 1 (Planes y Programas) I semestre	Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y necesidades de la empresa.
SABERES A INTEGRAR EN LA SITUACIÓN DE APRENDIZAJE	<p style="text-align: center;"><u>COGNITIVOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferenciar asignaciones y percepciones constitutivas y no constitutivas de remuneración. (Art 41) - Distinguir entre ingresos imposables y no imposables del trabajador según normativa vigente. - Describir tratamiento tributario del Impuesto Único Segunda Categoría <p style="text-align: center;"><u>PROCEDIMENTAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigar legislación vigente a aplicar en situaciones de cálculos de liquidación de sueldos. - Clasificar datos correspondientes a ingresos y descuentos aplicables a la liquidación de remuneraciones del trabajador.

	<ul style="list-style-type: none"> - Calcular ingresos imponibles y no imponibles del trabajador, según situación laboral y normativa vigente. - Calcular el total haberes correspondientes al trabajador (a) - Calcular los descuentos previsionales, utilizando ingresos imponibles, basándose en los antecedentes del trabajador, basándose en la normativa vigente. - Determinar la remuneración neta del trabajador, utilizando la tabla de impuesto único de segunda categoría vigente. - Calcular impuesto a pagar, aplicando tasa y rebajas, según información establecida en tabla de impuesto único de segunda categoría. - Calcular los descuentos personales, según normativa y antecedentes contractuales. <p>Calcular la remuneración líquida a pagar, a partir del total de haberes y descuentos obtenido.</p> <p style="text-align: center;"><u>ACTITUDINAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Respetar normativa asociada al cálculo de remuneración de sueldos. - Respetar criterios de formato y contenido de liquidación de sueldos establecidos por la empresa. - Rigurosidad en la aplicación de la normativa vigente.
ESTRATEGIA DE FORMACIÓN	<p>Análisis de casos prácticos.</p> <p>Tipo de Caso: Estudio de descriptores.</p>
ACTIVIDAD	<p>Situaciones prácticas para el cálculo de impuesto único de segunda categoría.</p>
SITUACIÓN COMPLEJA	<p>Demostrar la base cálculo utilizada por la empresa en el tratamiento tributario del impuesto Único de segunda categoría para el cálculo de los ítems de la liquidación de sueldo, fundamentando con la legislación vigente el uso del principio de la analogía utilizado en la situación planteada.</p>
PROCESO EVALUATIVO	
CRITERIOS	<p>Calcular los ingresos imponibles y no imponibles de un trabajador o trabajadora, atendiendo a los procedimientos establecidos por jefatura y respetando el marco legal.</p> <p>Establecer los montos de las asignaciones que constituyen ingresos a las y los trabajadores considerando las normas legales y contractuales vigentes.</p>

	<p>Determinar los ingresos que componen los haberes utilizando el formato de la liquidación de sueldo y los parámetros legales establecidos.</p> <p>Calcular los descuentos previsionales a las remuneraciones, aplicando los procedimientos y parámetros legales establecidos.</p> <p>Calcular el Impuesto Único a las y los trabajadores, aplicando factores y rebajas, en conformidad a la ley.</p>
INDICADORES	A partir de criterios evaluativos establecidos
INSTRUMENTOS	Lista Cotejo Rúbrica

Fuente: Elaboración propia.

PROPUESTA DE CASO.

CASO 1: “TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LA LIQUIDACIÓN DE SUELDOS”

Según la normativa vigente se establece que “No existe norma tributaria que establezca que dichos emolumentos puedan ser considerados como un ingreso no renta” (Artículo 41 inciso segundo del código del Trabajo). Sin perjuicio de que para efectos laborales y previsionales se pueda hacer uso del principio jurídico de la analogía, este en el derecho tributario no es aplicable, por tanto, debemos entender que en este caso nos encontramos frente a *un haber no imponible, pero si tributable*.

Instrucciones generales:

Considerando el planteamiento anterior, utilice la información que se presenta para demostrar lo declarado anteriormente, fundamentando a partir de la legislación vigente. Para luego, presentar los cálculos realizados por la empresa en el tratamiento tributario llevado a cabo para la elaboración de la liquidación de sueldos correspondiente a la trabajadora Sra. Claudia Espinoza.

Claudia Espinoza, presenta los siguientes antecedentes para su confección de liquidación de sueldo correspondiente al mes de abril de 2018:

- i. Sueldo Base, \$1.000.000
- ii. Gratificación, \$ 109.250
- iii. AFP Habitat, 11,27%
- iv. Isapre, 7% del Imponible
- v. Seguro de Cesantía, 0,6%

- vi. Mensualmente percibe también, \$100.000 como Asignación de Pérdida de Herramientas.

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES DE CLAUDIA ESPINOZA

<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>MONTO \$</u>
Sueldo Base	1.000.000
Gratificación	109.250
Asignación Pérdida de herramientas	100.000

<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>MONTO \$</u>
AFP HABITAT 11,27%	125.012
Isapre Mas Vida 7%	77.648
Seguro Cesantía 0.6%	6.656
Impuesto Único	14.455

TOTAL HABERES: \$1.209.250

TOTAL DESCUENTOS: \$223.771

PREGUNTAS GUÍAS:

¿Cómo el principio de la analogía influye en la elaboración de liquidación de sueldos?

¿Qué ítems de la liquidación de sueldos se ven afectados por el principio de analogía?

¿Cuál es la base de cálculo para los montos de los ítems identificados?

¿Qué normativa laboral es aplicable a la situación planteada?

Según la legislación vigente. ¿Qué haberes deben ser considerados como no imponibles?

Demostración de la competencia: Basándose en el desarrollo de la competencia anterior debe elaborar la liquidación de sueldo correspondiente al trabajador Andrés Contreras y corroborar los valores respecto a leyes sociales y aporte patronal asociado a dicha liquidación de sueldos.

Cuadro 17. Antecedentes trabajador

NOMBRE TRABAJADOR: ANDRÉS CONTRERAS VALDIVIA.

Rut Trabajador: 13.953.168-9.
Fecha contrato: 10/09/2009.
Remuneración mes: mayo 2015.
Sueldo base mensual: \$850.000.
Gratificación: \$ 89.063.
Horas extras: 24.
Asignación de Título: \$125.000.
Trato especial: \$ 98.000.
Días trabajados: 29.
Vacaciones: 1 día.
Asignación viático: \$150.000.
Pasajes: \$ 90.000.
Colación: \$50.000.
Movilización: \$50.000.
AFP: Plan vital.
Salud: Fonasa.
Mutual: 1.25%

Fuente: Elaboración propia

PROPUESTA “SITUACIÓN INTEGRADORA”

PERFIL DE EGRESO: Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.

Cuadro 18. Competencias módulos

COMPETENCIAS DE MÓDULOS

I SEMESTRE

1. Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

II SEMESTRE

2. Calcula los montos de finiquitos, de acuerdo a las formalidades contractuales y a la normativa vigente.

3. Determina el monto de las obligaciones previsionales y tributarias que debe cumplir el o la empleadora, de acuerdo a las disposiciones legales.

Fuente: Elaboración propia

CONTEXTUALIZACIÓN: Según requerimientos del campo laboral DAEM TALCA.

El requerimiento de producto a desarrollar por los estudiantes, forma parte de las necesidades más importantes para el Módulo de Cálculo de Remuneraciones finiquitos y Obligaciones Laborales, abarca las tres competencias del perfil de egreso relacionadas directamente con el manejo de información de trabajadores de uno de los centros de práctica que pertenece al sector público y que ha requerido mayor apoyo a estudiantes en su práctica laboral. (ver anexo 13)

Situación auténtica: Los estudiantes deberán demostrar los aprendizajes asociados a las 3 competencias desarrolladas en el año, mediante simulación y juego de roles en Taller de aproximación al Campo Laboral, respondiendo a los requerimientos del departamento de Personal el DAEM (Departamento de Administración de Educación Municipal) y según la normativa vigente.

TAREAS A DESARROLLAR:

El encargado de personal Sr. Patricio Méndez le solicita realizar una “Propuesta de Manejo de Remuneraciones” para el departamento, utilizando planilla Excel y el suministro de antecedentes de la planta de trabajadores.

Requerimientos específicos del producto/desempeño:

- Utilizar planilla Excel para su elaboración.
- Según normativa legal vigente
- Utilizar antecedentes de trabajadores del DAEM
- Calcular remuneración de cada trabajador (a)
- Calcular monto de finiquito a pagar para 5 trabajadores
- Calcular obligaciones previsionales y tributarias
- Emisión de liquidación de sueldos de cada trabajador.

Cuadro 19. Instrumentos de evaluación. evaluación integradora

<i>Perfil de egreso:</i>	
<i>Competencia</i>	Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.

<i>Hito N°1</i>	I semestre Módulo: Calculo de Remuneraciones Finiquitos y obligaciones laborales	Indicador de desarrollo	2- Aplicar procedimientos de cálculo de remuneraciones de trabajadores, utilizando protocolos específicos y medios de comunicación en simulaciones en sala multitaller.
-----------------	--	-------------------------	---

La siguiente tabla expresa la situación de desempeño, criterios evaluativos, estándar de desempeño y recursos internos y externos movilizados.

Cuadro 20. Descripción situación de desempeño a evaluar

<i>Situación de desempeño nivel avanzado</i>	Demuestra cálculos de remuneraciones de un trabajador (a), considerando las normas legales vigentes, situación contractual y realizando propuestas de mejora.	
	<i>Criterios</i>	<i>Estándar</i>
	1.2.1 Se enfrenta al trabajador o cliente utilizando habilidades sociales: -Se presenta según protocolo de la empresa. -Mantiene actitud de respeto, escuchando con atención al cliente. -Utiliza un lenguaje formal. -Demuestra empatía.	Se enfrenta al trabajador o cliente, utilizando al menos tres de las cuatro características de las habilidades sociales establecidas.
	1.2.2 Escucha el reclamo o demanda del trabajador o cliente externo con atención, asignando tiempo	Escucha el reclamo o demanda del cliente respetando turnos de habla.

para que el cliente exprese su necesidad sin interrupciones.			
1.2.3 Confirma el requerimiento.			Realiza al menos dos preguntas acordes a la demanda del cliente para confirmar el requerimiento.
1.2.4 Registra el reclamo o demanda del trabajador en protocolo definido para ello. -En cuaderno de notas. -En planilla de requerimientos (Excel) -Formulario de quejas y reclamos.			Registra el reclamo o demanda del trabajador o cliente en al menos un protocolo definido para ello.
1.2.5 Utiliza medios de comunicación dentro de los procesos de solución a la demanda del trabajador p cliente. - Teléfono. - Correo electrónico. - Impresora. - Fotocopiadora - Computador			Utiliza al menos un medio de comunicación dentro del proceso de solución de la demanda o necesidad del trabajador.
1.2.6 Responde el requerimiento del cliente utilizando habilidades comunicativas. -Mantiene lenguaje de acuerdo al contexto. -Su lenguaje es comprensible para el cliente. -Demuestra empatía.			Responde el requerimiento del cliente aplicando al menos dos habilidades sociales
Recursos internos			Recursos externos
Conocimiento conceptual	Conocimiento procedimental	Conocimiento actitudinal	
- Normativa legal asociada a la elaboración	- Calcular ingresos y egresos	-Muestra una conducta que evidencia	-Utilización de sala de simulación multitaller del INSUCO.

de liquidación de sueldo. -Conocimiento de estructura de liquidación de sueldos.	asociados a liquidación de sueldos. -Uso de medios tecnológicos para el proceso de elaboración de liquidaciones de sueldo. - Completar documentación asociada a la liquidación de sueldos.	movilización de habilidades sociales. -Relación respetuosa con el cliente. -Adecuar el lenguaje al contexto específico.	-Materiales de oficina y mesón de atención. -Medios de comunicación. -Recursos tecnológicos.
---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 21. Instrumento de evaluación

LISTA DE COTEJO

Nombre del alumno:	Fecha: __/__/____
Evaluador:	Curso:

Indicador	Si	No	Observación
1. Se presenta indicando nombre, apellido y cargo.			
2. Utiliza un lenguaje formal.			
3. Permite un tiempo para que el trabajador realice su demanda.			
4. Escucha con atención la demanda del trabajador.			
5. Responde verbalmente al trabajador realizando preguntas para confirmar la petición.			

6. Registra la demanda o reclamo del trabajador en un protocolo definido para ello.			
7. Mantiene actitud de respeto frente a la demanda del trabajador.			
8. Utiliza al menos un medio de comunicación para dar curso a la resolución de la necesidad del trabajador.			
9. Otorga respuestas utilizando un lenguaje claro para el trabajador.			
10. Registra en el computador el procedimiento de atención realizado (respuesta a demanda o necesidad)			

Fuente: Elaboración propia

Calificación final: _____

Nombre y firma del estudiante: _____

Nombre y firma del evaluador: _____

C. Pauta de instrucciones para la aplicación del instrumento, procesamiento de los datos y cálculo de la calificación.

En esta situación de desempeño se realizará una heteroevaluación en su momento inicial, en un contexto simulado del desempeño en la que se ocupará una Lista de Cotejo.

Para realizar dicha evaluación se expondrá al estudiante a una situación simulada donde llega un trabajador solicitando detectar error en su liquidación de sueldo, en donde el deberá determinar la necesidad del cliente y realizar un procedimiento de atención oportuno mediante protocolos específicos de atención.

Usted deberá solicitar al estudiante que realice un procedimiento de atención al cliente interno utilizando protocolos definidos, dentro del taller de simulación. Para la observación de este desempeño tendrá una lista de cotejo y deberá guiarse por las siguientes instrucciones:

1. Lea previamente la lista de cotejo.
2. Preséntese con antelación al inicio de la clase.
3. Ubique un lugar adecuado en la sala multitaler para no representar un distractor para los estudiantes.
4. Observe el desempeño del estudiante evaluado, sin intervenir.
5. Consigne obligatoriamente una observación en los espacios cuando no se observe el indicador.
6. Recoja la información de manera rigurosa y objetiva.
7. Entregue los resultados en un tiempo suficientemente próximo para realizar una retroalimentación significativa al estudiante.

Procedimiento de ponderación de los criterios y cálculo de la nota final.

Para el cálculo de la calificación se utilizará la siguiente tabla, teniendo como exigencia el 60% de logro para la aprobación.

Cuadro 22. Calculo calificación final

Total indicadores	10
Respuestas SI	1 punto cada una
Respuestas NO	0 puntos cada una
% de aprobación	60%
Puntaje total	10 puntos

Fuente: Elaboración propia

Observación: Se da el mismo puntaje a cada uno de los indicadores dado que cada uno de ellos se considera determinante para el desarrollo de la situación de desempeño.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Considerando que hasta el momento el INSUCO no ha desarrollado un estudio que retroalimente las prácticas pedagógicas desde el contexto laboral, es que la investigación acción realizada cobra relevancia al otorgar información desde la perspectiva de los estudiantes que realizaron práctica profesional, el nivel de logro alcanzado en términos de manejo de competencias técnicas y genéricas, además de un diagnóstico desde la mirada de los actores principales del proceso educativo en la institución.

A partir del levantamiento de necesidades desarrollado desde las debilidades presentes en el estudio realizado, es que se realiza una propuesta tendiente a optimizar el proceso formativo y de evaluación desde el enfoque basado en competencias. Incluyendo referentes teóricos que, si son considerados, pueden asegurar estudiantes con un perfil de egreso acorde a las necesidades del campo laboral de su especialidad y cuyo desempeño podrá representar una experiencia laboral más significativa y que facilita su tránsito posterior a nuevos ambientes laborales o continuación de estudios.

A partir de los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes egresados es posible identificar competencias que están muy poco logradas por poco manejo previo en torno al desarrollo de habilidades, tales como: trabajo colaborativo, autonomía en el desempeño de labores, poca experiencia en comunicación oral en contacto con clientes internos y externos a la organización, débil comunicación escrita dentro de tareas propias del ámbito empresarial, poca integración de TICs en actividades que exigen un mejor manejo tecnológico que el que actualmente demuestran los estudiantes, y falta de manejo aplicado de normativa legal actual.

Según la percepción de los docentes y participantes del equipo directivo es posible concluir que existe un alejamiento de la realidad que viven los estudiantes al momento de integrarse al mundo laboral, metodologías de enseñanza aprendizaje tendientes al método tradicional y poco énfasis colocar al estudiante frente a situaciones que lo desafíen a movilizar recursos de nivel complejo. Además de falta de comunicación y articulación entre docentes de módulos, supervisores de prácticas, egresados y representantes de los centros de prácticas, lo cual repercute negativamente en la formación profesional de los estudiantes.

Como sugerencias susceptibles de llevar acabo, sería aprovechar la oportunidad que este estudio otorga y generar desde un proceso reflexivo entre los agentes determinantes, una propuesta de formación basado en el modelo por competencias que articule las exigencias del perfil de egreso, los principios institucionales y los requerimientos del campo laboral.

Además de compartir esta experiencia con otras instituciones similares y publicar artículos afines, considerando que existe muy pocas publicaciones asociadas al ámbito de la educación técnico profesional en Chile.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrows, H. S. (1986). A Taxonomy of problem-based learning methods. *Medical Education*, 20/6, 481–486.
- Castillo, S. y Cabrerizo J, (2010). Evaluación Educativa de Aprendizajes y Competencias. *Madrid, España: Pearson Educación.*
- Centro de Investigación en Educación (CIE). (2011). *La Implementación de la Reforma Curricular en la Educación Media Técnico Profesional: Evaluación y Proyecciones*. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Chile/cie-ucinf/20170818042334/pdf_381.pdf
- Carretero M. ¿Qué es el constructivismo? Extraído de: http://www.educando.edu.do/userfiles/p0001/file/que_es_el_constructivismo.pdf
- Cassany, D. (2004). Aprendizaje cooperativo para ELE. *Universitat Pompeu Fabra*. Extraído de: <https://www.upf.edu/documents/2853238/0/AprCoo04.pdf/4c84be3f-7897-404c-8b13-b8afb805a145>
- De Miguel, M. (2005). Metodologías de enseñanza para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior. *Madrid: Alianza.*
- Díaz-Barriga, F. y Hernández G. (2003) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista. (2ª ed.) *México, McGraw Hill*. 231-267.
- Monereo, C; Sánchez-Busqués. S y Suñé. N. (20012). La Enseñanza Auténtica de Competencias Profesionales. Un Proyecto de Aprendizaje Recíproco Instituto-Universidad, Revista Profesorado, Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev161ART6.pdf>

Mucchielli, R. (1970): La dinámica de los grupos. *Madrid. Ibérica Europea de Ediciones*

De Miguel, M (2005). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES. *Ediciones Universidad de Oviedo*.

García, B. (2010). Modelos teóricos e indicadores de evaluación educativa. *Sinéctica [online] ISSN 1665-109. 2010, n.35. 1-17.*

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación (6ª ed.). México: McGraw-Hill. 170-191. Extraído de:*
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herman, J., Aschbacher, P. & Winters, L. (1992). A practical guide to alternative assessment. *Alexandria (VA): Association for Supervision and Curriculum Development C.*

Ley 20267, biblioteca congreso nacional. Extraído de:
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=272829>

CHILEVALORA. Extraído de: <https://www.chilevalora.cl/competencias-laborales/>

Reglamento de Prácticas INSUCO. Extraído de:
<https://www.insucotalca.cl/descargas/2019/REGLAMENTO%20DE%20PRACTICAS%202019.pdf>

Latorre, A. (2005). La Investigación-Acción. Disponible en:

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2016/08/La-investigacion-accion-Conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf>

Martínez, M. (2008). Medición y Evaluación educativa. *Madrid: La muralla.*

Mateo, J. (2006). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. *ICE Universidad de Barcelona, Editorial Horsori. Barcelona. 276p. Capítulo 1.*

Medina, D. M. y Verdejo, C. A. (2001). Evaluación del aprendizaje estudiantil. *República Dominicana: Islas Negras.*

Ministerio de Educación. (2013). Bases Curriculares: Formación diferenciada técnico-profesional, Especialidades y Perfiles de Egreso. *Santiago de Chile: MINEDUC.*

Proyecto Educativo Institucional INSUCO. Extraído de:

<https://www.insucotalca.cl/descargas/2019/REGLAMENTO%20INTERNO%202019>

La enseñanza auténtica de competencias profesionales. un proyecto de aprendizaje recíproco instituto-universidad. *Revista.* Extraído de:

<https://www.ugr.es/~recfpro/rev161ART6.pdf>

Schön, Donald (1998), El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan, *Editorial Paidós, Barcelona.*

Schön, D.A. (1987). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones. *Barcelona: Paidós*. Extraído de:

<http://www.practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2015/09/Mauricio-Perez-Abril.pdf>

Tobón, T. y Jaik Dipp, A. (2012). Experiencias de aplicación de las competencias en la educación y el mundo organizacional. Extraído de:

<https://es.scribd.com/doc/310095898/Tobon-Experiencias-de-Applicacion-de-Competencias>

Santos Guerra, M.Á. (1996). Evaluar es comprender: De la concepción técnica a la dimensión crítica. *Revista Investigación en la Escuela*, 30, 5-13.

Tobón, T y Jaik Dipp, A. Experiencias de aplicación de las competencias en la educación y el mundo organizacional. Extraído de: <https://es.scribd.com/doc/310095898/Tobon-Experiencias-de-Applicacion-de-Competencias>

Vallejo, M & Molina, J. (2014). La evaluación auténtica de los procesos educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 64. 11-25.

Villa, A. y Poblete, (2007). Aprendizaje basado en Competencias, una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. *Universidad de Deusto, Ediciones Mensajero. Bilbao*.

Anexos.

Anexo 1.

PRINCIPIOS Y ENFOQUES EDUCATIVOS INSUCO.

Tomando como referente este concepto de educación, nuestros principios y enfoques educativos serán socio- constructivos y se concretizan en los siguientes:

- 1. Cultura del buen trato:** Creemos que es factible incorporar en el quehacer de toda la comunidad educativa, un trabajo orientado a generar procesos donde la buena convivencia y el buen trato, en donde se reconoce al otro como un legítimo otro, se puede enseñar, aprender y aprehender.
- 2. Interacción pedagógica basada en los valores Institucionales.** Como comunidad educativa consideramos relevante la comprensión colectiva del significado de los valores que nos distinguen, para asegurar su incorporación en la cultura de la comunidad educativa, permitiendo su aplicabilidad en toda interacción humana, dentro del aula, dentro del establecimiento, en el círculo familiar de nuestros estudiantes y en los centros de práctica profesional.
- 3. Declaración de altas expectativas.** Como comunidad educativa tomamos el desafío de declarar las altas expectativas que tenemos en nuestros estudiantes con el objetivo de promover y fortalecer su autoconocimiento y autoestima. Las altas expectativas que ponen los docentes en los alumnos son fundamentales en la medida que los profesores sean capaces de crear en ellos una conciencia con respecto a sus capacidades y los talentos que pueden desarrollar y potenciar, creando relaciones cercanas de confianza con paciencia y perseverancia.
- 4. Respeto a la diversidad.** Preparamos a nuestros estudiantes para interactuar con diferentes personas durante sus años de formación académica sin considerar las diferencias en edad, raza, origen étnico, género, conformación del núcleo familiar, capacidad cognitiva, religión, ideologías, condición económica, perspectivas, etc.
- 5. Cuidado del medio ambiente.** Fomentamos el conocimiento y la formación relacionada con el tema del medio ambiente. El compromiso es que nuestros alumnos desarrollen la capacidad de control y autocritica sobre sus acciones como para llevarlas a cabo de una manera efectiva, práctica y lo menos agresiva posible con el medio que los rodea. Favorecemos la creación de áreas verdes y el reciclaje de la basura, como así también el aseo personal y el ornato del aula como medios para favorecer el aprendizaje.
- 6. Información y comunicación eficiente.** Consideramos relevante que la información y la comunicación sea eficiente, tanto en línea vertical y horizontal de toda la organización, con especial énfasis, en el trabajo de aula con el objeto de fomentar la convivencia, la justicia, la armonía y la colaboración mutua.

7. **Compromiso y sentido de pertenencia institutana.** La trayectoria y el legado social, cultural y laboral que nuestra institución ha logrado en la comuna y en la región, nos convoca a fomentar el compromiso y sentido de pertenencia, desde el liderazgo ejercido por cada uno de los representantes de los departamentos hasta las directrices técnico pedagógicas y de integración transversal en el aula y en actividades internas y externas en las que tenemos representatividad.
8. **Integración de tecnologías.** Enfatizamos la integración de la tecnología en todos los procesos pedagógicos con el firme propósito de enriquecer el aprendizaje de los(as) estudiantes y estimular la creatividad y talentos tecnológicos innatos, simulando experiencias laborales que les permitan adquirir el conocimiento, las habilidades, y actitudes que faciliten el desarrollo de las competencias requeridas en el mundo del trabajo.
9. **Aprendizaje centrado en el desarrollo de competencias.** Promovemos la articulación de los Objetivos de Aprendizajes transversales, de asignaturas y de módulos, a través de todo el proceso curricular desarrollado por los docentes en cada uno de los niveles de formación académica de nuestros estudiantes, con el propósito de lograr las habilidades, actitudes y conocimientos que den cuenta del desarrollo de competencias laborales, según nuestro perfil de egreso.

Fuente: Extraído de proyecto educativo institucional INSUCO.

Anexo 2.

PERFIL DE EGRESO ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN.

Objetivos de Aprendizaje de la Especialidad.

Al egreso de la Educación Media Técnico-Profesional, los estudiantes habrán desarrollado las siguientes competencias:

1. Leer y utilizar información contable básica acerca de la marcha de la empresa, incluida información sobre importaciones y/o exportaciones, de acuerdo a las normas internacionales de contabilidad (NIC) y de información financiera (NIIF) y a la legislación tributaria vigente.
2. Elaborar un programa de actividades operativas de un departamento o área de una empresa, de acuerdo a orientaciones de la jefatura y/o del plan estratégico de gestión, considerando recursos humanos, insumos, equipamiento, distribución temporal y proyección de resultados.
3. Hacer seguimiento y elaborar informes del desarrollo de un programa operativo de un departamento o área de una empresa, sobre la base de evidencias, aplicando técnicas apropiadas, considerando todos los elementos del programa.

4. Atender a clientes internos y externos de la empresa, de acuerdo a sus necesidades y demandas, aplicando técnicas de relaciones públicas, de comunicación oral y escrita, en forma presencial o a distancia, vía teléfono, fax, correo electrónico u otro medio.

5. Organizar y ordenar el lugar de trabajo, de acuerdo a técnicas y procedimientos que permitan disponer y recuperar información u objetos de manera oportuna para el desarrollo de las tareas. 6. Utilizar los equipos y herramientas tecnológicas utilizadas en la gestión administrativa, considerando un uso eficiente de la energía, de los materiales y de los insumos.

6. Utilizar los equipos y herramientas tecnológicas utilizadas en la gestión administrativa, considerando un uso eficiente de la energía, de los materiales y de los insumos.

Fuente: Bases Curriculares Formación Diferenciada Técnico-Profesional (MINEDUC, 2013)

Anexo 3.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE GENÉRICOS DE LA FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

A. Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.

B. Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.

C. Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.

D. Trabajar eficazmente en equipo, coordinando acciones con otros in situ o a distancia, solicitando prestando cooperación para el buen cumplimiento de sus tareas habituales o emergentes.

E. Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras.

F. Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.

G. Participar en diversas situaciones de aprendizaje, formales e informales, y calificarse para desarrollar mejor su trabajo actual o bien para asumir nuevas tareas o puestos de trabajo, en una perspectiva de formación permanente.

H. Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.

I. Utilizar eficientemente los insumos para los procesos productivos y disponer cuidadosamente los desechos, en una perspectiva de eficiencia energética y cuidado ambiental.

J. Emprender iniciativas útiles en los lugares de trabajo y/o proyectos propios, aplicando principios básicos de gestión financiera y administración para generarles viabilidad.

K Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales, evaluando las condiciones del entorno del trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente.

L. Tomar decisiones financieras bien informadas, con proyección a mediano y largo plazo, respecto del ahorro, especialmente del ahorro previsional, de los seguros, y de los riesgos y oportunidades del endeudamiento crediticio, así como de la inversión.

Anexo 4.

ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RECURSOS HUMANOS

Campo Laboral

Dado que la administración de los recursos humanos es una función ineludible en todo lugar de trabajo, el egresado de esta especialidad y mención cuenta con las competencias para desempeñarse en todo tipo de empresas privadas y organismos públicos que cuenten con cierto número de trabajadores, incorporándose a los departamentos de personal, relaciones industriales o recursos humanos.

Productos esperados:

Contratos de trabajo, finiquitos, liquidaciones de sueldo, base de datos de cotizaciones previsionales, de seguros de salud, de cargas familiares, fichas de personal, certificados de remuneraciones.

Objetivos de Aprendizaje de la Mención:

Al egreso de la Educación Media Técnico-Profesional, los estudiantes habrán desarrollado las siguientes competencias:

1. Realizar llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquito, de acuerdo a la legislación vigente y a las normas internacionales de contabilidad (NIC).
2. Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.
3. Ingresar, archivar y presentar información sobre bienestar y desarrollo de las personas, ascensos, promociones, transferencias, capacitación, desempeños, evaluaciones, entre otros, para la toma de decisiones de las jefaturas.
4. Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento e inducción básica de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Fuente: Bases Curriculares Formación Diferenciada Técnico-Profesional Especialidades y Perfiles de Egreso, MINEDUC 2013.

Anexo 5

MODULO CÁLCULO DE REMUNERACIÓN, FINIQUITOS Y OBLIGACIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN

En este módulo de 228 horas pedagógicas, se busca que los y las estudiantes aprendan a calcular las remuneraciones y finiquitos de las y los trabajadores, y a determinar las obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, resguardando el cumplimiento de la legislación y las normas contables vigentes. Así, este módulo prepara a cada estudiante para desenvolverse en dicho ámbito según la normativa legal, laboral y previsional.

Específicamente, se espera que sean capaces de realizar el cálculo detallado de los diferentes ingresos que constituyen los haberes de un o una trabajadora dependiente, sus ingresos imponibles (sueldos, sobresueldos, gratificaciones, comisiones, bonos, entre otros) y aquellas asignaciones que no constituyen ingresos.

Asimismo, se busca que logren determinar las deducciones a los ingresos que establece la ley, los descuentos previsionales para el fondo de pensiones, sistema de salud y seguro de cesantía de las y los trabajadores, y calcular el impuesto a los sueldos y aquellas deducciones acordadas al momento de la contratación. También se pretende que sean capaces de calcular indemnizaciones y vacaciones proporcionales, determinar los descuentos previsionales que se deben estipular en el finiquito por término de la relación laboral, confeccionar el libro de remuneraciones, determinar las obligaciones previsionales y tributarias del cargo del o la empleadora, y elaborar informes de costos de mano de obra y del monto total de las

obligaciones previsionales y de seguridad a pagar en el mes, las ausencias y otros requerimientos.

1. APRENDIZAJES ESPERADOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Aprendizajes	Criterios de Evaluación	Objetivos de aprendizaje genéricos.
Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.	1.1 Calcula los ingresos imponibles de un trabajador o trabajadora, atendiendo a los procedimientos establecidos por jefatura y respetando el marco legal.	B – C – F - H
	1.2 Establece los montos de las asignaciones que constituyen ingresos a las y los trabajadores considerando las normas legales y contractuales vigentes.	B – C – F - H
	1.3 Determina los ingresos que componen los haberes utilizando el formato de la liquidación de sueldo y los parámetros legales establecidos.	B – C – F - H
	1.4 Calcula los descuentos previsionales a las remuneraciones, aplicando los procedimientos y parámetros legales establecidos.	B – C – F - H
	1.5 Calcula el Impuesto Único a las y los trabajadores, aplicando factores y rebajas, en conformidad a la ley.	B – C – F - H

2. OBJETIVOS GENÉRICOS A EVALUAR

B: Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.

C Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.

F Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.

H Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.

Anexo 5.

REGLAMENTO DE PRÁCTICA Y TITULACIÓN

Fundamentación En conformidad con lo dispuesto en el Decreto Exento N°2.516. del Ministerio de Educación de fecha 20 de diciembre de 2007, y sus modificaciones, decreto exento 130 del 08 de marzo del 2014; decreto exento 1353 del 20 de noviembre de 2017 y decreto exento 30 del 02 de febrero del 2018 y decreto Supremo 1237 de 06 de febrero del 2019. Considerando el Decreto Supremo de Educación N°220 del 1998, del Ministerio de Educación que establece los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la Educación Media y fija normas generales para su aplicación y sus modificaciones en lo que se refiere a OFT y CMO y DS n° 452 del 2013 que fija las bases curriculares para Formación Diferenciada TP y DS N°467 de 2016.

Título 1:

Disposiciones Generales

Artículo 1°

El presente Reglamento de Titulación tiene como objetivo establecer las normas básicas obligatorias para el Proceso de Titulación de Técnicos de nivel Medio en las especialidades de: Administración con mención en Recursos Humanos y mención en Logística y Contabilidad, que imparte en su modalidad de Enseñanza Media Técnica Profesional el Instituto Superior de Comercio “E.M.S” de Talca reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación.

Artículo 2°

La titulación de los alumnos y alumnas egresados de Enseñanza Media Técnico Profesional es la culminación de dicha fase de formación técnica. Para ese efecto, previamente deberán desarrollar una Práctica en Centros de Práctica, los cuales podrán consistir en empresas entidades públicas o asociaciones y fundaciones constituidas conforme a lo dispuesto en el Título XXXIII del Libro del Código Civil, que desarrollen actividades relacionadas con los objetivos de aprendizaje propios de la especialidad. La Práctica se desarrollará conforme a un Plan de Práctica, el que se entenderá como el documento guía elaborado para el desarrollo de la práctica profesional, establecido de acuerdo con el perfil de egreso del técnico de nivel medio de la especialidad respectiva, y contextualizado en función de las actividades específicas que se desarrollen en el Centro de Práctica. Este Plan contemplará a lo menos, actividades que aporten al logro los objetivos de aprendizaje genéricos y propios de cada especialidad contemplados en las respectivas bases curriculares, considerando seguridad y prevención de riesgos, como, asimismo, de la normativa interna del Centro de Práctica. El Plan de Práctica será elaborado en conjunto por el establecimiento educacional y el estudiante en práctica, y consensuado con un representante del Centro de Práctica. Será

requisito indispensable para su aprobación que las actividades a realizar por el alumno y/o alumna guarden directa relación con el desarrollo de las competencias de la especialidad respectiva.

Artículo 3°

Para los efectos de este reglamento de titulación, se entenderá por:

a) Proceso de Titulación: período que se extiende desde la matrícula del alumno de Enseñanza Media Técnico Profesional para la realización de su práctica profesional, hasta su aprobación final, incluyendo el cumplimiento de todos y cada uno de los procedimientos necesarios para la obtención y entrega del Título Técnico de Nivel Medio otorgado por el Ministerio de Educación.

b) Práctica Profesional: es una primera aproximación formal al mundo laboral, en un área de la especialidad, que tiene como finalidad, permitir al alumno realizar experiencias vitales y reales en el ámbito laboral, con el objetivo de aprender nuevas formas de trabajo, integrar teoría y práctica, y conocer el mundo del trabajo y sus relaciones.

c) Plan de Práctica: es el documento guía elaborado para el desarrollo de la práctica profesional, de acuerdo con el Perfil de Egreso de Técnico de nivel Medio de la especialidad respectiva, revisado en conformidad al Perfil Profesional, contextualizado en función de las tareas y criterios de realización del Centro de Práctica correspondiente.

d) Perfil de Egreso: de cada especialidad define el conjunto de objetivo fundamentales terminales, en forma de Perfil de Egreso, que expresa lo mínimo y fundamental que debe aprender todo alumno (a) del país que curse esa especialidad, describe las capacidad esencial que debe dominar todo estudiante al momento de egresar del Instituto Superior de Comercio “E.M.S” de Talca, entendiendo que las capacidades representan aquellas aptitudes que posibilitan a una persona desarrollar la ejecución de una función o tarea productiva, de acuerdo a los requerimientos que surgen de las competencias laborales, de las tendencias del desarrollo productivo, de la dinámicas del empleo y las políticas educativas.

e) Perfil Profesional: el Perfil Profesional reúne las competencias profesionales especiales requerida para actuar en el área profesional definida. En él se expresa la lógica productiva, buscando obtener los insumos pertinentes para la organización de la oferta formativa coherente. Es la referencia fundamental del currículo, ya que orienta el proceso formativo especificando las competencias que los sujetos desarrollarán, las áreas de competencias, las actividades o desempeños complejos, que involucran y movilizan capacidades transferibles a diversos contextos. Incluyen los criterios de realización o formas de evaluar la profesionalidad del desempeño, o cuando la actividad está siendo bien realizada o es considerada competente.

f) Competencia Laboral: expresa las actitudes, los conocimientos y las habilidades necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral según estándares definidos por el sector productivo.

g) Egresado: todo alumno que hubiere aprobado todos los cursos contemplados en sus respectivos planes de estudios, de la educación media técnico profesional (decreto 83 del 2001).

h) Profesor Supervisor: es el responsable de acompañar y supervisar al alumno durante su proceso de Práctica Profesional, y mantener una comunicación estable y fluida con el estudiante y el jefe directo quien es elegido dentro de los docentes de la respectiva especialidad perteneciente al establecimiento.

i) Jefe Directo: Profesional del área designado por el Centro de Práctica cuyos conocimientos permitan facilitar el proceso de acompañamiento y evaluación del alumno durante su proceso de práctica profesional, quien deberá mantener una comunicación estable y fluida con el alumno y profesor Supervisor.

Fuente: Extracto de Reglamento de Prácticas y Títulos.

Anexo 6.

PLAN DE PRÁCTICA DE ADMINISTRACIÓN MENCION: RECURSOS HUMANOS

ESTA DOCUMENTACIÓN TIENE UN MES PLAZO, UNA VEZ TERMINADA LA PRACTICA PARA SER ENTREGADA EN EL ESTABLECIMIENTO.

Nombre Practicante:	Rut:	
Nombre Empresa:	Rut empresa:	
Dirección Empresa:	Fecha de inicio de término	Fecha
Tutor Empresa:	Email	
Rubro:	Profesor Guía:	

EVALUACIÓN EN ESCALA DE NOTAS DE 1.0 A 7.0

ÁREA PERSONAL

Presentación personal según las exigencias de la empresa.	
Actúa con responsabilidad en relación con sus deberes y derechos.	
Ejecuta trabajos con planificación y control de calidad.	
Se integra al trabajo en equipo.	
Aplica tecnología informática a nivel de usuario.	
Respeto la normativa social y laboral.	
Cumple con la prevención de riesgos.	

PLAN DE PRÁCTICA		DEBE REALIZAR EL 60 % DE LAS
COMPETENCIA	REALIZAR GESTIONES ADMINISTRATIVAS EN	
TAREA	INDICADORES DE LA COMPETENCIA	
ELABORAR UN PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE UN ÁREA O DEPARTAMENTO DE ACUERDO A UN PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN ORIENTADOS POR LA JEFATURA	<p>Programa actividades necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa, según los recursos necesarios, y de acuerdo a las orientaciones de sus superiores.</p> <p>Realiza un seguimiento operativo del trabajo.</p> <p>Reporta a sus superiores los avances y o retrasos del programa</p>	
ATENDER CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS DE LA EMPRESA, EN FORMA ORAL, ESCRITA, PRESENCIAL O A DISTANCIA.	<p>Aplicar técnicas apropiadas a las diferentes modalidades de comunicación para la atención de público.</p> <p>Realizar la atención de clientes internos y externos de la empresa.</p> <p>Identificar la información y/o documentación necesaria para resolver con diligencia la solicitud del cliente.</p>	
ORGANIZAR Y ORDENAR EL LUGAR DE TRABAJO DE ACUERDO A TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS, RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA	<p>Organizar el lugar de trabajo para disponer de información y/o materiales para el desarrollo de las tareas.</p> <p>Desarrollar técnicas y/o modelos de organización digital de la información y de los recursos para dar rápida solución a necesidades que surjan en el desarrollo de las tareas.</p>	
COMPETENCIA	REALIZAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE COMPRA	

TAREAS	CRITERIOS DE REALIZACIÓN.
ELABORAR LA DOCUMENTACIÓN DE LAS OPERACIONES DE COMPRA Y VENTAS.	<p>Detalla los antecedentes que deben reunir los documentos Comerciales.</p> <p>Confecciona la documentación de acuerdo a disposiciones reglamentarias. Verifica que la documentación contenga la información requerida en forma correcta.</p>
REGISTRAR Y ARCHIVAR LA DOCUMENTACIÓN DE LAS OPERACIONES DE COMPRA Y VENTA.	<p>Recepción de la documentación de las operaciones de compra y venta, según procedimientos establecidos.</p> <p>Clasifica y registra la documentación.</p> <p>Archiva y selecciona la documentación considerando las necesidades y requerimientos de la organización.</p> <p>Aplica las normas de clasificación y ordenamiento manual y computacional en forma adecuada.</p>
REALIZAR OPERACIONES COMERCIALES DESTINADAS A LA CAPTACIÓN Y MANTENCIÓN DE CLIENTES.	<p>Analiza periódicamente el comportamiento de los clientes.</p> <p>Negocia las condiciones más ventajosas de venta para el cliente, de acuerdo a las políticas internas y normas legales establecidas.</p> <p>Organiza la entrega física y el servicio de post venta del producto según la política interna de la organización o empresa.</p>

COMPETENCIA	REALIZAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS DE PERSONAL.
--------------------	--

TAREAS	CRITERIOS DE REALIZACIÓN.
MANEJO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL COMO MARCO REGULADOR ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES	<p>Selecciona la información sobre los derechos laborales y previsionales de los trabajadores de acuerdo a la Constitución y al Código del trabajo.</p> <p>Elabora propuestas de desarrollo sindical de acuerdo a la realidad de la diversidad de empresa, respetando la legislación vigente y el derecho a los trabajadores</p> <p>Reconoce la documentación necesaria.</p> <p>Identifica organismos públicos involucrados.</p>

<p>CALCULA REMUNERACIONES, FINIQUITOS Y OTRAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y PREVISIONALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA.</p> <p>Calculo de Remuneraciones</p>	<p>Prepara el registro del cálculo de las remuneraciones de un Trabajador (a), de la empresa de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y al sistema utilizado en la empresa.</p> <p>Determina el monto de las obligaciones previsionales y tributarias que debe cumplir el empleador, de acuerdo con las disposiciones legales.</p> <p>Calcula los montos de finiquito de acuerdo a las formalidades contractuales y a la normativa vigente. -</p>
--	--

<p>INGRESAR, ARCHIVAR Y PRESENTAR INFORMACIÓN SOBRE EL BIENESTAR DEL PERSONAL.</p>	<p>Evalúa las oportunidades que tiene para generar proyectos e iniciativas de mejoras a los procedimientos, actividades o desarrollo de tareas del lugar de trabajo.</p> <p>Formula planes de acción para la ejecución de proyectos de mejoras.</p> <p>Organiza y analiza información para identificar oportunidades de mejoras en su lugar.</p> <p>Establece presupuesto detallado de requerimiento para llevar a cabo el plan de acción para ejecutar el proyecto de mejora.</p>
--	--

La jornada semanal **NO DEBERÁ SUPERAR LAS 44 HORAS SEMANALES**, ni realizarse en horarios nocturnos, feriados o fines de semana. Las horas extraordinarias y los fines de semana deberán ser acordadas con el alumno practicante e informadas al establecimiento, y serán consideradas en el número total de horas del Plan de Práctica. No estará permitido que el estudiante en práctica realice tareas que no estén definidas en el Plan de Práctica.

Firma, Timbre de quien emite la Evaluación

Anexo 7.

ORDENAMIENTO DE COMPETENCIAS DEL PLAN DE PRACTICA SEGÚN PERCEPCIÓN EMPRESARIOS SECTOR PÚBLICO

REALIZAR GESTIONES ADMINISTRATIVAS DE PERSONAL

1. Ingresar archivar y presentar información sobre el bienestar del personal.
2. Calcular remuneraciones, finiquitos y otras obligaciones tributarias y previsionales del personal de la empresa.
3. Manejo de legislación laboral y previsional como marco regulador entre trabajadores y empleadores.
4. Gestionar los contratos de trabajo.
5. Diseñar y ejecutar proyectos para concretar iniciativas de mejoras evaluando y controlando su avance.

REALIZAR GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE COMPRA Y VENTA DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS.

1. Registrar y archivar la documentación de las operaciones de compra y venta.
2. Elaborar la documentación de las operaciones de compra y venta.
3. Realizar operaciones comerciales destinadas a la captación y mantenimiento de clientes.

REALIZAR GESTIONES ADMINISTRATIVAS EN LA EMPRESA

1. Atender clientes internos y externos de la empresa, en forma oral, escrita, presencial o a distancia.
2. Organizar y ordenar el lugar de trabajo de acuerdo a técnicas, procedimientos y recursos para el funcionamiento de la empresa.
3. Elaborar un programa de actividades de un área o departamento, de acuerdo a un plan estratégico de gestión orientados por la jefatura.

Fuente: Elaboración a partir de consulta realizada a centro de práctica DAEM, Talca.

Anexo 8.

FORMULARIO DE ENCUESTA

Estimado (a) Ex alumno.

Se solicita a usted que pueda evaluar según su experiencia de práctica profesional, considerando cada competencia genérica, según el logro de desempeño alcanzado en el desarrollo de sus tareas en su lugar de práctica.

Además, se le solicita si puede indicar fortalezas y debilidades presentes en el desempeño de sus actividades laborales y recomendaciones susceptibles de aplicar en la institución educativa, con la finalidad de aportar a la formación de futuros egresados desde las especialidades de administración.

Grado de logro de la competencia:

- | |
|--|
| DEFICIENTE : No logro la competencia durante su experiencia de práctica profesional. |
| REGULAR : Logró parcialmente la competencia, con apoyo de tutor u otra persona de la empresa. |
| ALTO : Logró totalmente la competencia con o sin apoyo de tutor u otra persona de la empresa. |

En caso de logro *DEFICIENTE* de la competencia, por favor especificar la razón que impidió o dificultó dicho desempeño.

A. COMPETENCIA ASOCIADA A LA TAREA O SITUACIÓN LABORAL:

A.1 Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.2 Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.3 Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.4 Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.5 Utilizar eficientemente los insumos para los procesos productivos y disponer cuidadosamente los desechos, en una perspectiva de eficiencia energética y cuidado ambiental.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.6 Empezar iniciativas útiles en los lugares de trabajo y/o proyectos propios, aplicando principios básicos de gestión financiera y administración para generarles viabilidad.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.7 Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales, evaluando las condiciones del entorno del trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

A.8. Tomar decisiones financieras bien informadas, con proyección a mediano y largo plazo, respecto del ahorro, especialmente del ahorro previsional, de los seguros, y de los riesgos y oportunidades del endeudamiento crediticio, así como de la inversión.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

B. COMPETENCIA ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE TAREAS:

B.1 Trabajar eficazmente en equipo, coordinando acciones con otros in situ o a distancia, solicitando y prestando cooperación para el buen cumplimiento de sus tareas habituales o emergentes.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

B.2 Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

C. COMPETENCIA ASOCIADA A RELACIONES INTERPERSONALES:

C.1 Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

C.2 Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

C.3 Participar en diversas situaciones de aprendizaje, formales e informales, y calificarse para desarrollar mejor su trabajo actual o bien para asumir nuevas tareas o puestos de trabajo, en una perspectiva de formación permanente.

DEFICIENTE REGULAR ALTO

Observación: _____

¿Según su experiencia de práctica profesional, cual (s) fueron las FORTALEZAS más importante que presentó en su desempeño?

—

¿Según su experiencia de práctica profesional, cual (s) fueron las DEBILIDADES más importante que presentó en su desempeño?

Anexo 9.

FOCUS GROUPS ESTUDIANTES

PROPÓSITO: Exploración Inicial, con la intención de levantar necesidades respecto al logro del perfil de egreso en los estudiantes que realizaron prácticas profesionales, detectando de esta manera fortalezas y debilidades presentes en el desempeño de funciones.

Principales dificultades (aprendizaje)

- - Expectativas (aprendizaje – futuro laboral)

PARTICIPANTES:

- Egresados: Estudiantes que realizaron su práctica profesional el año 2018
- Empresarios de centros de prácticas: Participantes integrada por empresarios de diversas empresas (públicas y privadas), que tienen trayectoria como centros de práctica y que están dispuestos a participar de procesos de formación y mejora de la institución.

Moderador: Investigador

Rol: Guiar discusión y escuchar.

Profesional supervisor de prácticas

Rol: Toma notas de campo y apoyo:

Contexto: Conversación en torno a percepción y desempeño de estudiantes en práctica

Fecha: mayo 2019

Lugar: Sala reuniones DAEM Talca

Duración: 60 minutos.

(coffe)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Excelente presentación personal.- Puntualidad- Voluntad para- Disposición a aprender- Respeto y cordialidad en trato con funcionarios y clientes externos.- Conocimientos teóricos acorde a los requerimientos generales.	<ul style="list-style-type: none">- Lenta integración al ambiente laboral.- Tendencia a seguir instrucciones y poca iniciativa en términos de trabajo autónomo.- Bajo nivel de manejo de tecnologías, computación y herramientas de trabajo en oficina.- Débil manejo de software EXCEL y Procesador de textos.

	<ul style="list-style-type: none"> - Complicaciones de personalidad para trabajo en equipo. - Lenta comprensión de órdenes e instrucciones. - No toman apuntes al momento de darles instrucciones. - Falta de vocabulario técnico al momento de redactar documentos administrativos. - Desconocimiento de algunas normativas asociadas a la elaboración. - Conocimiento previo de procesos asociados a la utilización de páginas web afines, tales como SII, Inspección del trabajo, etc.
--	---

Anexo 10.

ENTREVISTA EVALUADOR

Datos entrevistados:

Cargo: Evaluador.

Nombre: Eduardo del Pino Herrera

Fecha de realización: mayo de 2019.

Introducción: Presentación de los objetivos de la investigación y preguntas asociadas.

Duración 60 minutos.

1. Respecto a su percepción de los procesos evaluativos desarrollados por profesores del área TP.

¿Cuál es su percepción de los procesos desarrollados por docentes del área TP, considerando el perfil de egreso al cual deben apuntar?

Respuesta: ¿Creo que podrían mejorarse notablemente, ya que existe una tendencia notoria a evaluar de manera tradicional, exceso de pruebas objetivas y poca incorporación de métodos evaluativos que aporte de manera más práctica al logro de las competencias estipuladas en el perfil de egreso, lo cual se ha demostrado en los análisis que hemos realizado de la preparación demostrada por los estudiantes en práctica?

Considerando lo anterior, ¿Cuáles son las modalidades de evaluación utilizadas por los docentes TP?

- Pruebas Escritas
- Desarrollo de guías individuales y también grupales
- Trabajos escritos: Informes
- Presentaciones Orales
- Talleres en laboratorio

Conclusión: los docentes no utilizan mayormente estrategias de evaluación que midan el logro de aprendizajes basado en las competencias requeridas en el perfil de egreso.

En su opinión. ¿En qué grado los egresados de la especialidad logran desarrollar todas las capacidades requeridas en el perfil de egreso?

Respuesta: Parcialmente, en realidad no como se esperaría, creo que hay mucho por hacer hoy, especialmente en lo relacionado a la incorporación de competencias blandas dentro de los procesos evaluativos y no enfocarse tanto en los conocimientos que deben manejar, lo cual es requerido por el campo laboral. Los conocimientos van cambiando, pero las actitudes debemos desarrollarlas antes en nuestros estudiantes para que puedan responder a las exigencias que tendrán en el mundo real.

Según el listado de competencias genéricas requeridas por el Perfil de Egreso. ¿Cuales son las que mayormente logran incorporar los docentes en sus prácticas de enseñanza y de evaluación?

Los más desarrollados son B, H, I y A

¿Cuáles son las competencias que a su parecer, son el más débil manejo en los estudiantes que egresan?

Respuesta:

Las de índole social, trabajo en equipo, toma de decisiones ante situaciones complejas (que sean capaces de aportar soluciones), resolución de problemas reales, realizar tareas aplicando legislación vigente y no sólo manejarla literalmente, el respeto y trabajo de manera prolija y según exigencias claras, comunicación efectiva en un ambiente laboral y manejar las TIC pero para resolver problemáticas (no solo para hacer trabajos simples).

¿Cuáles son las necesidades evaluativas que requieren los docentes, para responder a los requerimientos del perfil de egreso y campo laboral?

Respuesta: Considerando que dependiendo de cómo se enseña se evalúa, y que los docentes han recibido cursos de elaboración de instrumentos por competencias.

- Falta generar una manera de trabajo que sea cumplida por todos y que apunte no a responder al currículo prescrito sólo en términos de conocimientos, sino que a las necesidades de formación que nuestros estudiantes requieren cuando ingresan al mundo del trabajo.
- Falta una mirada más práctica y menos teórica de la evaluación y que esta tenga congruencia con lo que se enseña.
- Instrumentos más utilizados por los docentes TP. Fortalezas y/o Debilidades presentes.

Anexo 11.

ENTREVISTA CURRICULISTA

Tema central: Modelo pedagógico aplicado por los docentes versus logro de aprendizaje basado en competencias.

¿Hacia qué modelo apuntan las estrategias de enseñanzas utilizadas por la mayor parte de los docentes del área técnico profesional?

- En relación al trabajo pedagógico en aula, la mayor parte de los docentes utiliza una enseñanza de tipo frontal, con clases expositivas, sin profundización de contenidos y participación activa de los estudiantes. Lo anterior dificulta la transición educación-empleo óptima de los egresados y provoca una incompatibilidad de habilidades entre el proceso de enseñanza aprendizaje y lo requerido en el mundo productivo.

¿Cuáles son las principales debilidades o dificultades que observa en el proceso de enseñanza y el desempeño laboral de nuestros egresados?

Desde la institución:

- Falta de sistematización de los resultados del plan de práctica llevado a cabo por el estudiante, lo cual se explica por la falta de comunicación directa que existe entre los docentes de módulos y los supervisores de práctica laboral. Lo anterior, implica la no llegada de la información a los docentes y aumenta la distancia que existe entre el desarrollo de habilidades afines a las necesidades propias de la especialidad de recursos humanos.
- Actividades pocas prácticas en situaciones laborales cercanas al contexto que enfrentarán al momento de egresar.
- Desarrollo de habilidades mayormente teóricas, de complejidad baja y que no potencian el desarrollo de habilidades de nivel superior.
- Falta un modelo aplicado al contexto laboral de cada especialidad.

- Falta de estrategias didácticas que potencien el desarrollo de habilidades blandas, enfocadas en las competencias genéricas que se espera logren alcanzar todos los estudiantes de la educación técnico profesional.
- Falta de enfoque basado en competencias requeridas por los centros de practica más utilizados por los estudiantes.
- Débil vinculo de los estudiantes por ambientes laborales en las actividades que realizan, demasiado uso del aula y pocas salidas a terreno.
- Falta conocimiento de las debilidades que sienten tener los estudiantes al momento de enfrentar y ejecutar labores propias de la practica laboral.

Estrategias de evaluación:

Debilidades en términos de socialización e integración rápida de los estudiantes a los procesos

Anexo 12.

ENTREVISTA UTP

ENCARGADA DE PRÁCTICAS Y TÍTULOS.

¿Cuál es su percepción respecto a la preparación de los estudiantes al momento de egresar de cuarto medio?

Creo que siempre podrían fortalecerse más competencias en los estudiantes, pero hasta el momento se avanza cada vez más al respecto, y los estudiantes han demostrado terminar su práctica con los conocimientos mínimos que se esperan y el apoyo de un tutor y la guía de los docentes supervisores.

¿En qué grado se responde a los requerimientos del perfil de egreso, y requerimientos del campo laboral de la especialidad?

Respecto al perfil de egreso los docentes de modulo lograr la cobertura de contenidos esperada. Pero en mi opinión, estamos en deuda con el contexto laboral respecto al desarrollo de competencias blandas que se requieren para llevar a cabo desempeño de labores. En opinión de los empresarios, los conocimientos débiles rápidamente se fortalecen, pero las habilidades requeridas para el desempeño de tareas, como trabajo en equipo, adaptación al cambio, iniciativa, etc. Requieren de un trabajo a fondo en el liceo.

¿Cómo el plan de práctica se vincula actualmente a la práctica docente?

Se está desarrollando un proceso de sistematización de los reportes de supervisión de práctica para que de esta manera los docentes puedan utilizar esta información para mejorar o modificar sus prácticas de enseñanza y evaluación.

¿Cuáles son las principales debilidades o dificultades que observa en el proceso de enseñanza y el desempeño laboral de nuestros egresados?

Principalmente apuntan a debilidades en las denominadas habilidades blandas. Según opinión de los supervisiones y tutores en las empresas. Falta aunar criterios pedagógicos desde las diferentes áreas que intervienen en el proceso formativo.

Anexo 13.**Antecedentes de trabajadores DAEM TALCA**

NOMBRE	RUT	CARGO	F.INGRESO	F.TERMINO	Hrs.	A.F.P.	SALUD	RENTA IMP.MES
YATES ARAVENA VICTOR MANUEL	06646461-K	SERVICIOS MENORES	01-05-1981	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	852.158
PEREIRA MUÑOZ JUAN LUIS	07026488-9	ADMINISTRATIVO	12-07-1982	31-12-2999	44	ING AFP CAPITAL	FONASA	1.001.451
FIGUEROA OLIVARES JAIME ENRIQUE	07057965-0	SERVICIOS MENORES	20-08-1997	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	934.634
SOBARZO BURGOS FLOR ELENA	07111770-7	ADMINISTRATIVO	01-05-1981	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	872.861
JIMENEZ MORAGA MARÍA VICTORIA	07125125-K	ADMINISTRATIVO	01-04-1991	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	837.464
QUIJADA LASTRA GABRIELA	07166748-0	ADMINISTRATIVO	11-04-2005	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	591.208
VÁZQUEZ VÁZQUEZ ALBERTO LISANDRO	07232748-9	SERVICIOS MENORES	07-08-2001	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	619.384
LEPE BRAVO CARMEN JUDITH	07234900-8	ADMINISTRATIVO	01-05-1981	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	1.001.451
PEÑALOZA GONZÁLEZ FRANCISCO REINALD	07422296-K	SERVICIOS MENORES	05-04-2002	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	597.850
RODRÍGUEZ MANCILLA MARÍA INÉS	07700997-3	SERVICIOS MENORES	01-04-1998	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	710.176
GUZMÁN CASTILLO ANA MARÍA	07759475-2	ADMINISTRATIVO	02-05-1989	31-12-2999	44	CUPRUM	FONASA	814.277
ZENTENO FLORES LUCIA ELIANA	07831348-K	SERVICIOS MENORES	01-02-2005	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	667.109
AVENDAÑO MANSILLA JOSÉ EUSTAQUIO	07839107-3	ADMINISTRATIVO	01-05-1981	31-12-2999	44	ING AFP CAPITAL	FONASA	859.673
VILLAMAN SAAVEDRA CLAUDIO E.	07854496-1	SERVICIOS MENORES	01-12-1992	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	705.517
AYALA MUÑOZ ANA MARÍA	07922262-3	ADMINISTRATIVO	08-03-1982	31-12-2999	44	HABITAT	CONSALUD	762.081
ROSALES ROJAS MARÍA T.	07958856-3	ADMINISTRATIVO	01-06-1992	31-12-2999	44	HABITAT	BANMEDICA	1.185.005
ZAMBRANO BRAVO GUILDA DEL	08203750-0	ADMINISTRATIVO	03-09-1990	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	859.673
ORMEÑO VERA LUIS MIGUEL	08207571-2	SERVICIOS MENORES	15-10-1980	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	839.375
ABARZA ARAYA GLADYS DE	08269402-1	SERVICIOS MENORES	09-04-1992	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	747.172
ROJAS MARTÍNEZ JIMENA DE	08278004-1	SERVICIOS MENORES	03-08-1992	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	796.309
RUIZ POBLETE SERGIO RODRIGO	08286835-6	SERVICIOS MENORES	01-05-1981	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	760.766

MORALES MOLINA JUAN EUSEBIO	08364918-6	ADMINISTRATIVO	02-04-1990	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	810.536
GALLEGOS CACERES NANCY MARGARITA	08384245-8	ADMINISTRATIVO	31-12-1986	31-12-2999	44	HABITAT	CRUZ BLANCA S.A.-	1.277.498
FIGUEROA VALDÉS MARÍA MERCEDES	08489388-9	ADMINISTRATIVO	06-12-1994	31-12-2999	44	ING AFP CAPITAL	FONASA	1.350.399
CUEVAS PROVOSTE FILOMENA DE	08602991-K	ADMINISTRATIVO	22-03-1995	14-11-2999	44	MODELO	FONASA	743.908
MONTECINOS VALDÉS LUZ ELENA	08658747-5	SERVICIOS MENORES	12-07-1990	31-12-2999	44	PROVIDA	FONASA	817.842
LASCEVENA FUENTES ROSA LEONOR	08686723-0	ADMINISTRATIVO	01-10-1981	31-12-2999	44	ING AFP CAPITAL	FONASA	1.424.005
GARRIDO SALINAS ADOLFO BALANDRO	08734195-K	ADMINISTRATIVO	08-11-1991	31-12-2999	44	ING AFP CAPITAL	FONASA	718.031
BASCUNAN MENESES BERNARDITA CECILIA	08743685-3	ADMINISTRATIVO	03-03-1997	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	770.817
GARRIDO CACERES CECILIA	08788100-8	ADMINISTRATIVO	02-05-1991	31-12-2999	44	HABITAT	FONASA	842.830
GUTIÉRREZ GONZÁLEZ JOVITA	09062600-0	ADMINISTRATIVO	21-04-1987	31-12-2999	44	MODELO	FONASA	894.687