

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



MEMORIA LABORAL

P.E.T.A.E.N.G.

**TÉCNICAS CUALITATIVAS PARA EL DISEÑO DE
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES PARA CERTIFICAR
POSTULANTES AL SPCC**

Para obtener el Título de Licenciatura

POR: MARIANA LIBER YUGRA MENDEZ

TUTOR: MGS. LEONARDO OSCAR PEÑARANDA ADRIAZOLA

LA PAZ – BOLIVIA

Mayo 2021

DEDICATORIA

- A mi madre: Gladys Mamani (Q.D.D.G) que hace 6 meses que no está conmigo y en vida me pidió que concluya con este proyecto.
- A mi padre: Juan José Yugra por su apoyo constante.
- A mi esposo: Juan Carlos Flores Calle el cual me dio su apoyo incondicional y siempre me alentó a que terminara este proyecto
- A mis hijos: Andrea, Fabián y Yulia que son mis pilares y los que me dan aliento para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

- A mi Tutor: Mgs. Leonardo Oscar Peñaranda Adriazola por su tiempo y orientación durante la realización de este trabajo.
- A mi Tribunal: Lic. Pacheco por el aporte a mi trabajo final
- A mis Amigos y compañeros de trabajo Lic. Joanne Tapia, Lic. Karim Ramirez, por su motivación y apoyo incondicional al Ing. Héctor Córdova por ser un buen coordinador del SPCC.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
MARCO INSTITUCIONAL	5
1.1. Descripción de la Institución	5
Misión	6
Visión.....	6
Objetivo institucional.....	6
Regional La Paz	7
El proyecto de certificación	8
1.2. Identificación del problema	8
CAPÍTULO II	13
DESARROLLO LABORAL	13
2.1. Objetivos de la intervención laboral	13
2.2. Descripción de las funciones y tareas	13
2.3. Resultados Alcanzados	16
Instrumento de evaluación	24
¿Quiénes pueden aplicar el instrumento de evaluación?	25
¿Cómo se eligió el instrumento de evaluación de competencias laborales?.....	26
Validación del instrumento de evaluación de competencias laborales.....	31
Técnicas cualitativas utilizadas para el diseño de instrumentos de evaluación.....	31
La observación.....	33
La observación participante:	33
El grupo nominal:	34
La entrevista en profundidad	35
La entrevista estructurada,	35
Simulación de situaciones.....	36
Resultados cuantitativos	44
Total evaluados en la epata piloto del Programa SPCC	51

2.4. Lecciones aprendidas y Buenas prácticas (vinculadas a la intervención) ...	52
Lecciones aprendidas como persona.....	54
Lecciones aprendidas como profesional.....	54
Lecciones aprendidas con la institución.	54
CAPÍTULO III.....	56
DESEMPEÑO LABORAL.....	56
3.1. Aprendizaje laboral.....	56
Competencias laborales desarrolladas.	57
3.2. Logros profesionales.....	58
3.3. Límites y dificultades	59
Posibles limitaciones y soluciones.....	59
En cuanto a las dificultades	60
CAPITULO IV	61
DESCRIPCIÓN DE LA PROYECCIÓN PROFESIONAL	61
4.1. Planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional.....	61
Assessment center.....	62
Juego de roles.....	63
Método Gromholm	63
Simulación de situaciones.....	64
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	66
ANEXO	68

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS

TABLA 1 Tarjeta DACUM.....	20
TABLA 2: Tecnicas utilizadas durante el diseño de Instrumentos de evaluacion.....	32
TABLA 3: Resultados obtenidos en el SPCC.....	43
TABLA 4: Evaluaciones en la etapa piloto Trabajadoras Asalariadas del Hogar	44
TABLA 5: Resultados evaluaciones Agricultores/as.....	46
TABLA 6: Resultado de evaluaciones a Músicos de Banda.....	48
TABLA 7: Resultado de evaluaciones a Constructores Civiles.....	50
TABLA 8: Métodos y técnicas de selección de personal	62
Grafica 1: Orden en el taller DACUM (Elaboración Emma Tenorio, abril 2015).....	21
Grafica 2: Como aplicar DACUM (Elaboración Emma Tenorio, abril 2015).....	22
Gráfica 3: Código de procedimientos SPCC (2008).....	24
Gráfica 4: Requisitos para ser evaluador/a SPCC.....	27
Gráfica 5: Guía del evaluador/a SPCC	29
Gráfica 6: Tarjeta de tareas para el/la postulante a certificación SPCC.....	30
Gráfica 7: Mesas de trabajo para Validación Teórica del instrumento de evaluación	34
Gráfica 8: Formato Acta de conformidad	37
Gráfica 9: Pasos para el desarrollo de la entrevista.....	38
Gráfica 10: Condiciones para la aplicación de la entrevista	39
Gráfica 11: Competencias que debe desarrollar el/la evaluador/a o entrevistador/a	41
Gráfica 12 : Resultados primera evaluación a trabajador/a asalariada del hogar C -1.....	44
Gráfica 13: Resultados primera evaluación a trabajador/a asalariada del hogar C - 2.....	45
Gráfica 14: Resultados primera evaluación a trabajador/a asalariada del hogar C-3.....	45
Gráfica 15: Resultados primera evaluación a Agricultores/as C - 1	46
Gráfica 16: Resultados primera evaluación a Agricultores/as C - 2	47
Gráfica 17: Resultados primera evaluación a Agricultores/as C - 3	47
Gráfica 18: Resultados primera evaluación a Músicos de Banda C-1	49
Gráfica 19: Resultados primera evaluación a Músicos de Banda C-2	49
Gráfica 20: Resultados primera evaluación a Constructores/as Civiles C-1.....	50
Gráfica 21: Resultados primera evaluación a Constructores/as Civiles C-2.....	51
Gráfica 22: Resultados de los/las evaluados/as, certificados e inscritos en la etapa piloto del SPCC.....	52

RESUMEN

La presente memoria laboral describe como fue creado el (SPCC) Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias en la gestión 2007 con la finalidad de dignificar el empleo en Bolivia mediante la certificación de competencias laborales de ocupaciones que se aprendieron empíricamente.

Las ocupaciones priorizadas en la etapa piloto fueron cuatro: Agricultores/as, Trabajadoras/es Asalariadas/os de hogar, Constructores Civiles y Músicos de Banda, de cada una de estas ocupaciones se elaboró su norma, instrumento de evaluación que especifique si la competencia se desarrolló sí o no y así poder certificar o capacitar a los postulantes de las diferentes ocupaciones.

Los resultados se obtuvieron utilizando métodos y técnicas cualitativas apropiadas para la elaboración de cada documento, para el estándar método DACUM, para el diseño de instrumentos de evaluación técnicas cualitativas como ser: La observación, observación participante, grupo nominal, entrevistas en profundidad, entrevista estructurada y simulación de situaciones.

En la etapa piloto se certificaron a 302 postulantes de las diferentes ocupaciones, los evaluados fueron 313 y los inscritos 795.

Con este proceso se pudo evidenciar que al evaluar competencias laborales podemos identificar personas idóneas para cualquier cargo u ocupación ya que para este tipo de evaluación la Simulación de Situaciones, Juego de Roles, Assessment Center y método Gromholm son métodos que nos permiten identificar si los/as postulantes desarrollaron de manera eficaz y eficiente de su ocupación.

Palabras claves: competencias laborales, certificación, técnicas cualitativas, ocupaciones aprendidas empíricamente

ABSTRACT

This working report describes how the Plurinational Competence Certification System (SPCC) was created in 2007 in order to dignify employment in Bolivia by certification of employment skills from occupations that were learned empirically.

The occupations prioritized in the pilot stage were four: Farmers, Home Workers, Civil Builders and Band Musicians, each of these occupations was developed their standard, an evaluation tool that specifies whether the competition developed yes or no and thus be able to certify or train the applicants of the different occupations.

The results were obtained using appropriate qualitative methods and techniques for the preparation of each document, for the DACUM standard method, for the design of qualitative technical evaluation instruments such as: Observation, participating observation, nominal group, in-depth interviews and situation simulation.

In the pilot stage 302 applicants of the different occupations were certified, the evaluated were 313 and those registered 795.

With this process it was possible to show that in evaluating work skills we can identify suitable people for any position or occupation since for this type of evaluation the Simulation of Situations, Role Play, Assessment Center and Gromholm method are methods that allow us to identify whether the applicants developed effectively and efficiently their occupation.

Keywords: job skills, certification, qualitative techniques, empirically learned occupations

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la nueva visión de las empresas es considerar a las personas como creadoras de soluciones óptimas por ello las organizaciones se adaptan a las circunstancias es en este panorama que los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas se pueden desarrollar y adquirir competencias.

Por ello Bolivia inicia un proceso de certificación de ocupaciones laborales que se aprendieron empíricamente mediante la evaluación de competencias que hacen a estas ocupaciones, se comenzó en un proceso piloto aún no estaba definiendo el tipo de instrumento que se tenía que presentar ya que en Bolivia no tenemos instrumentos de evaluación específicos para ocupaciones laborales y sobre todo ocupaciones aprendidas empíricamente, en el proceso de definir el camino a seguir se utiliza la metodología DACUM para obtener una norma de las primeras ocupaciones las cuales se catalogaron como importantes para su reconocimiento. Considerando que ninguna de ellas tiene un reconocimiento laboral como un profesional.

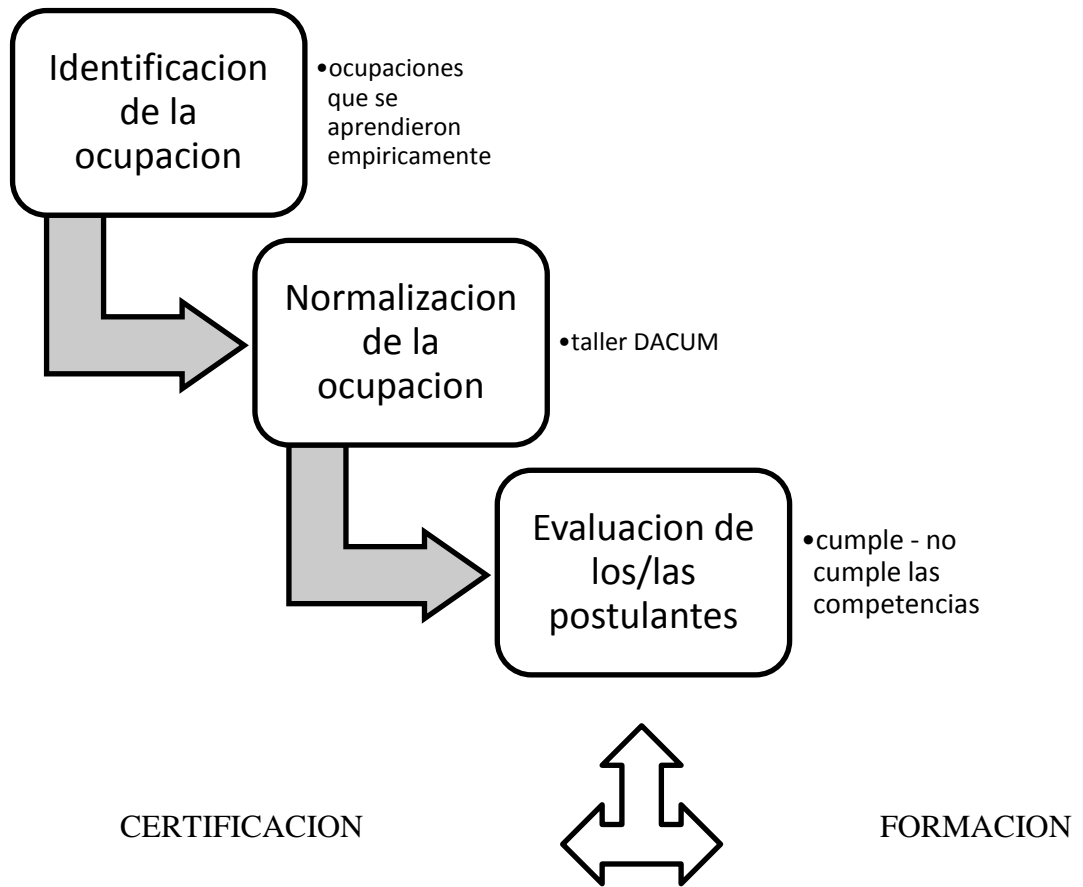
En esta etapa piloto se tomó en cuenta 4 ocupaciones como las más importantes que fueron:

- Banda de músicos,
- Trabajador/a Asalariado/a del hogar,
- Constructor Civil (albañil)
- Agricultor/a.

El llevar a cabo una evaluación de competencias laborales nos permite identificar lo que el/la postulante sabe acerca de su ocupación, el propósito específico de esta evaluación es Certificar (reconocer que se desarrolló las competencias requeridas que hacen a su ocupación) o Capacitar/Formar.

Figura 1:

Proceso para la certificación de postulantes al SPCC



De acuerdo a este proceso se debería utilizar un instrumento que permitiría identificar si la competencia se desarrolló, para ello se realizó el primer instrumento de evaluación de competencias laborales con una lista de cotejo en el cual se identificaba todos los indicadores que hacían a la competencia y las cuales identificaban si ella se había desarrollado con un resultado Cumple o No Cumple.

En la implementación del SPCC (Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias) se identificó cuales las falencias que se habían cometido y se vio la necesidad de crear procedimientos que puedan servir como guía de todo el proceso y así llevar a cabo la evaluación de los/las postulantes específicamente, para ello se realizaron cuatro procedimientos de la Unidad de Evaluación las cuales fueron:

- Diseño del instrumento de evaluación.
- Validación teórica y práctica del instrumento de evaluación
- Capacitación de evaluadores/as.
- Evaluación de postulantes a certificación.

En el capítulo uno, especificamos la institución que apoyo en este proceso de certificación desde su inicio la fundación FAUTAPO, institución que trabaja específicamente en la formación basada en competencias.

También definimos el planteamiento del problema el cual especifica por qué nació este proyecto de certificación y los pasos que se tomó para justamente evaluar competencias, para ello identificamos el concepto de competencias y la metodología que se utilizaría tanto para obtener la norma de la ocupación y el instrumento de evaluación.

En el segundo capítulo, se define los objetivos que están relacionados específicamente con el área de psicología social e investigación cualitativa por las técnicas utilizadas para llevar adelante la elaboración de los instrumentos de evaluación de competencias laborales. Al mismo tiempo realizar la descripción de todas las funciones cumplidas y cada una de ellas especifica las tareas realizadas.

Al mismo tiempo se detalla cómo se obtuvieron los resultados tanto cualitativos como cuantitativos:

Los cualitativos son:

- Procedimientos que son cuatro.
- Formato de la norma de la ocupación.
- Formato de la entrevista
- Formato del instrumento de evaluación
- Manual para el manejo del instrumento de evaluación y entrevista.
- Perfiles de los expertos/as, evaluadores/as, entrevistadores/as

Los cuantitativos son:

- Número de inscritos/as, entrevistados/as, evaluados/as y certificados/as en la ocupación de Trabajadoras/es asalariadas/os del hogar, Músicos de Banda, Agricultores/as y Constructores Civiles.
- Cada uno especificado en graficas al igual que el total de inscritos/as, entrevistados/as, evaluados/as y certificados/as de todas las ocupaciones en general.

Al mismo tiempo se especifica cuáles fueron las lecciones aprendidas en esta etapa laboral y como se ejecutaron las buenas prácticas durante el desempeño laboral.

En el capítulo tres, se describe todo lo aprendido durante el proceso laboral y las competencias desarrolladas como psicóloga del área de evaluación. Por ende se especifica cuáles fueron los logros profesionales alcanzados, las posibles dificultades y limitaciones.

En el último capítulo realizamos un planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional donde especificamos el área al cual nos dedicamos actualmente y la metodología que se puede aplicar con la finalidad de lograr un buen resultado basándonos en el enfoque de competencias.

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Descripción de la Institución

La Fundación Educación para el Desarrollo, FAUTAPO, fue creada en 2003 con el propósito de dinamizar la producción y el empleo, contribuyendo así al desarrollo sostenible de Bolivia. La institución promueve la formación técnica profesional vinculada a la producción, con un enfoque de formación basado en competencias (FBC).

Desde el 2005 la Fundación FAUTAPO trabajó articulando a los sectores productivos y formativos, además de contar con el respaldo institucional y económico de la Cooperación Internacional y en alianza con los Ministerios de Educación, Trabajo, Empleo y previsión social, Defensa, Desarrollo Rural y tierras. Durante este periodo la Fundación FAUTAPO transitó por 3 periodos de trabajo con sus respectivas características.

- Formación con énfasis en el egreso y equipamiento de los centros de educación alternativa (2005-2007) El programa productivo de Quinoa; tres programas educativos: Educación Técnica, Educación Superior y Jóvenes Bachilleres; además de un programa especial de Generación de Tecnologías Emergentes fueron inicialmente priorizados para el trabajo y estrategias institucionales.
- Formación para el empleo y generación de emprendimientos (2008-2010) En este periodo se incluyó el programa productivo y formativo de Uvas, Vinos y Singani, además de lograr ampliar la cobertura en casi todo el territorio boliviano. El trabajo de la Fundación logró promover la mejora en la producción y productividad de la cadena y los complejos priorizados, además de incluir apoyo técnico orientado a incrementar la calidad y sostenibilidad de la producción, comercialización y exportación de los productos a precios competitivos y la construcción de Marcas Colectivas o Territoriales.

- Producción con formación para la dinamización de unidades productivas y fortalecimiento de Micro y Pequeñas Empresas -MyPIMES- (2011-Actualidad). La potencialidad del trabajo desarrollado por la Fundación en alianza con centros de formación técnica, contribuyó a la revalorización de la educación técnica vinculada al ámbito productivo y laboral, a la gestión de conocimiento, la articulación de redes de actores.

En este marco, la equidad de género, respeto a la diversidad cultural y la adecuación al cambio climático no solamente es transversal en el trabajo, sino también objeto de análisis y reflexión en la práctica institucional y en el enfoque de producción con formación desarrollado.

En el marco institucional, la Fundación se fortaleció en sus procesos y gestión interna a través de la creación y aplicación de herramientas y dispositivos tecnológicos y administrativos enfatizando la transparencia, eficacia de los procesos y logrando una institución consolidada.

Misión

Contribuir a la formación productiva de mujeres y hombres, apoyando la gestión del conocimiento que impulse el desarrollo socio-productivo a nivel local, regional y nacional, y el fortalecimiento institucional de redes de actores productivos y educativos.

Visión

Que en Bolivia existan cada vez más hombres y mujeres que aportan al desarrollo socio-productivo a través de la articulación de complejos productivos con la formación integral.

Objetivo institucional

Contribuir al empoderamiento social y económico de hombres y mujeres, fomentando el desarrollo productivo sostenible y equitativo, a través de la vinculación de la producción

con la formación en los complejos priorizados y la consolidación de alianzas multiactorales.

FAUTAPO está presente en los 9 departamentos de Bolivia en un total de 97 municipios, aplica estrategias y metodologías centradas en la práctica, en competencias y en la integralidad del saber: conocer, hacer, ser, decidir y convivir, siguiendo el enfoque socio comunitario productivo. Su estrategia vincula la producción con la formación, para incrementar la productividad, empleo, ingresos, aportando al desarrollo, por ello generaron metodologías destinadas a aumentar y mejorar la pertinencia de la formación técnica, los conocimientos y destrezas para el fortalecimiento de unidades productivas y MyPIMES.

La Fundación considera fundamental desarrollar procesos productivos formativos eficaces e innovadores, que vinculen la producción con la formación y el mercado laboral, en el ámbito rural como urbano, apoyando procesos productivos/formativos, dinamizando unidades productivas, micro y pequeñas empresas, en función al desarrollo de tecnologías, los mercados, el medio ambiente, la mitigación al cambio climático, las estrategias y políticas públicas de desarrollo.

Regional La Paz

Los proyectos principales en esta regional son:

- Participación en la educación (cepos's)
- Formación técnica laboral de jóvenes bachilleres
- Centro de jóvenes y empleo
- Inserción socio-económica de personas con discapacidad en El Alto
- Fortalecimiento a unidades productivas lideradas por mujeres
- Fortalecimiento pedagógico.
- Educación técnica fuerzas armadas

El proyecto de certificación

El programa de certificación del SPCC fue creado en julio de 2007 con el propósito de llevar a la práctica el objetivo de Empleo Digno del Plan Nacional de Desarrollo, aproximadamente el 85% de la fuerza laboral no cuenta con una calificación que ponga de manifiesto el estado actual de sus conocimientos y competencias y ese puede ser motivo de explotación, discriminación y marginalización, el objetivo del SPCC es mejorar el empleo reconociendo los conocimientos y competencias que las personas hayan acumulado en la práctica de su oficio en la denominada Universidad de la Vida, confiriéndoles un certificado oficial del gobierno en el cual se exponga el nivel de conocimientos especializados en su ocupación (SPCC 2009). El programa es comparable con otros programas de certificación que funcionaron en distintos países de América Latina Tales como Brasil, Chile, Argentina, México y El Salvador (cinterfor, 2000)

1.2. Identificación del problema

En Bolivia el empleo informal ha crecido al igual que en todo el mundo y se presenta diversos aspectos, contrario a los pronósticos que afirmaban que iría desapareciendo gradualmente. Hay un reconocimiento muy difundido de que el empleo decente es un importante objetivo del desarrollo. De conformidad con la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, toda persona tiene derecho a trabajo a la libre elección de empleo a condiciones de trabajo justas y favorables y la protección contra el desempleo (Rodgers, 2008) lo cual no es real para el/la trabajador/a informal.

Es en este contexto que el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias con el fin de poner en práctica la política de mejoramiento de la equidad con la idea de incrementar las oportunidades de trabajo decente mediante el reconocimiento de las competencias que los trabajadores/as adquirieron en el transcurrir del tiempo gracias a la práctica y el aprendizaje, para ello se realiza una evaluación de sus competencias con el fin de otorgar un certificado oficial del gobierno el cual le permita un reconocimiento del mismo o recibir una capacitación en las competencias que aún necesita obtener.

El concepto de competencia fue desarrollada por diferentes autores y tenemos las siguientes definiciones:

Tabla 1.

Definición de competencia

AUTORES	DEFINICIONES DE COMPETENCIA
McClelland (1973)	Aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo, las características y maneras de hacer de los que tienen un desempeño excelente.
Boyatzis (1982)	Una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones.
OIT (1991)	La capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un puesto determinado.
Spencer y Spencer (1993)	Una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio.
Levy-Leboyer (1997)	Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.
Lasnier (2000)	El saber hacer complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades (conocimientos, actitudes y habilidades), utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común.
Le Bortef (2001)	Un saber actuar validado. Saber movilizar, saber combinar, saber transferir recursos (conocimientos, capacidades, etc.) individuales y de red en una situación profesional compleja y con vistas a una finalidad.
Pereda y Berrocal (2002)	Un conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta.
Roe (2002)	La competencia es la habilidad aprendida para llevar a cabo una tarea, un deber o un rol adecuadamente.
Tuning Project (2003)	Conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico y la capacidad para conocerlo y comprenderlo), saber cómo actuar (aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones) y saber cómo ser (los

	valores como un elemento integral del modo en que se percibe y se vive con los demás en un contexto social.
AQU (2004)	La combinación de saberes técnicos, metodológicos y participativos que se actualizan en una situación y un momento particulares.
ANECA (2004)	Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con el programa formativo que capacitan al alumno para desarrollar las tareas profesionales recogidas en el perfil de egreso del programa.
Alles (2008)	Las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Tesis doctoral “Identificación y Evaluación de Competencias” (Domínguez, 2015)

Una vez identificados los conceptos de lo que es competencia también existen diferentes procedimientos para identificar competencias y así poder diseñar perfiles basados en ellas. Los métodos utilizados más conocidos para ello son:

- El análisis ocupacional: se basa en el puesto de trabajo y la tarea.
- El análisis DACUM (Developing a Curriculum) / AMOD (A Model) /SCID (Sistematic Curriculum and Instructional Development): se centra en el puesto de trabajo y la tarea para definir el currículo de formación.
- El análisis funcional: se refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo.
- El análisis constructivista: se centra en el trabajo estudiado en su dinámica.

El SPCC tomo la decisión de utilizar el análisis DACUM el cual nos permitiría realizar la norma que hace a la ocupación tomando en cuenta que el objetivo es certificar o capacitar y este método aporta en el diseño curricular de la ocupación.

El método DACUM es una metodología de análisis cualitativo del trabajo que sigue la lógica del análisis ocupacional de tareas. Utiliza la técnica de trabajo en grupos conformados por trabajadores/as experimentados/as en la ocupación y realizar un taller para ello se conforman grupos de entre ocho y quince personas, quienes, orientados por

un facilitador, describen lo que se debe saber y saber-hacer en el puesto de trabajo, de manera clara y precisa.

El resultado se suele expresar en la llamada carta o mapa DACUM donde se describe el puesto de trabajo a partir de las competencias y subcompetencias que lo conforman. Identificando dentro del mismo los conocimientos, habilidades, actitudes, criterios de proceso, criterios de resultado y las situaciones complejas de cada competencia la cual es importante para el diseño del instrumento de evaluación de la ocupación. Es ahí donde nace la norma de la ocupación.

La norma o estándar especifica las expresiones, evaluación de competencias y valoración de competencias, definiéndolas de tal forma que la primera engloba a la segunda, al concebir la evaluación como diferentes métodos de valoración de las competencias. A su vez, la norma define la valoración de competencias como la operación que consiste en determinar el estado de las competencias y habilidades de un individuo. En esta misma línea, Tobón (2006) también destaca el concepto de evaluación de competencias como valoración para subrayar que es ante todo un procedimiento para generar valor (reconocimiento) a lo que las personas aprenden. Según Tobón la valoración consiste en un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, los docentes, las instituciones educativas y la sociedad obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias.

Una vez obtenida la norma se procede al diseño de instrumento de evaluación, Con el objetivo de evaluar competencias, los instrumentos de evaluación deben permitir que el/la postulante a certificación demuestre con evidencias (ejecuciones) que puede realizar las tareas de la competencia.

Para este propósito es necesario contar con instrumentos de evaluación que demuestre que las competencias laborales que hacen a su ocupación se han desarrollado en el/la postulante el cual desea ser certificado. Es por ello que se vio la necesidad de elaborar instrumentos de evaluación que nos permitan identificar si el/la postulante tiene los

conocimientos (saber conocer), habilidades (saber hacer) y Actitudes (saber ser y decidir) que se necesitan para demostrar que desarrollo las competencias que hacen a su ocupación.

¿Cómo utilizar técnicas cualitativas para elaborar instrumentos de evaluación de competencias laborales y poder certificar a postulantes al SPCC?

Las técnicas seleccionadas para este propósito son:

- La observación.
- La observación participante.
- Un grupo nominal.
- Entrevistas en profundidad
- Entrevista estructurada
- Simulación de situaciones.

Campoy y Gomes (2009) nos dice que “Las técnicas cualitativas, en consecuencia, nos proporcionan una mayor profundidad en la respuesta y así una mayor comprensión del fenómeno estudiado” (p.277).

Gonzales (2000) explica que:

La técnica se acompaña de categorías a priori y procedimientos totalmente definidos para el análisis de expresión del sujeto, mientras que el instrumento es simplemente un medio para estimular su expresión el cual adquiere sentido en el proceso de análisis integral de su manifestación en el curso de la investigación o el diagnóstico.(p.68).

La técnica es una herramienta metodológica que nos permite obtener las evidencias que requiere la competencia durante el proceso de elaboración del instrumento de evaluación.

CAPÍTULO II

DESARROLLO LABORAL

2.1. Objetivos de la intervención laboral

- Diseñar instrumentos de evaluación para utilizar en la certificación de competencias laborales para postulantes al SPCC.
- Observar y entrevistar a las/los expertos/as de la ocupación para el diseño de instrumentos de evaluación de su ocupación.
- Realizar la validación teórica y práctica (simulación de situaciones) de los instrumentos de evaluación con grupos de expertos/as de la ocupación
- Seleccionar grupo de expertos/as de la ocupación para capacitarlos como evaluadores/as de su ocupación.

2.2. Descripción de las funciones y tareas

Durante el trabajo desarrollado para la elaboración de los instrumentos de evaluación de competencias laborales primeramente necesitamos definir que es competencia:

“la competencia se refiere a algunos aspectos de conocimientos y habilidades; aquellas que son necesarias para llegar a ciertos resultados y exigencias en una circunstancia determinada es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado según la Organización Internacional del Trabajo” (Chomsky, 2000).

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un *saber hacer* en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.(Wikipedia,2019)

Para el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias la competencia es:

“Un saber actuar complejo ante una familia de situaciones utilizando nuestros recursos internos (conocimientos, habilidades y actitudes) y externos (contexto y condiciones) de una manera eficaz y eficiente.”

De esta manera al definir que es una competencia se procede a participar como observador/a de los talleres DACUM “Es un procedimiento que, identifica las funciones de un puesto de trabajo, para definir una ruta de aprendizaje.”(OIT, 2015).

Función 1: Identificar mediante la observación personas expertas/tos para diseñar el instrumento de evaluación de su ocupación.

Tareas

- Participar como observador/a del taller DACUM
- Hacer que los participantes del taller registren su asistencia.
- Identificar los posibles expertos/as observando la participación de cada uno de ellos/as.
- Apuntar posibles indicadores y situaciones complejas que hacen a la ocupación.
- Invitar al finalizar el taller a las/os expertos/as que más aportaron en la elaboración de la Norma para diseñar el instrumento de evaluación.
- Coordinar una reunión con cada uno/a de ellos/as.

Función 2: Redactar los indicadores precisos mediante una entrevista en profundidad para demostrar que la competencia se ha desarrollado.

Tareas

- Planificar la reunión con el/la experto/a de la ocupación.
- Identificar con el/la experto/a todas las situaciones complejas que hacen a la competencia.
- Elaborar la estructura de la entrevista que se llevara con los expertos/as de la ocupación.
- Realizar la entrevista en profundidad al experto/a de la ocupación.
- Definir los indicadores tomando en cuenta tiempo, calidad y número.

Función 3: Validar el instrumento de evaluación diseñado de forma teórica para identificar que los procesos son los correctos.

Tareas

- Seleccionar expertos/as que hacen a la ocupación.
- Armar mesas de trabajo de acuerdo a los grupos nominales seleccionados.
- Identificar con los expertos/as de la ocupación si las tareas, indicadores, instrumentos y condiciones son los adecuados.
- Finalizar el instrumento y presentarlo a los expertos/as de la ocupación.
- Firmar el acta de validación del instrumento de la ocupación.

Función 4: Validar el instrumento de evaluación diseñado de forma práctica para identificar si todo el proceso es correcto.

Tareas

- Identificar el lugar donde se llevara a cabo la validación (simulación de situaciones o assessment center)
- Coordinar con los expertos/as que serán los primeros evaluados.
- Capacitar a un experto/a para manejar el instrumento de evaluación.
- Observar si los procesos son los adecuados en el tiempo, materiales y condiciones.
- Presentar las observaciones identificadas durante el proceso de validación.
- Presentar el instrumento con las modificaciones y validarlo con la firma de un acta.

Función 5: Capacitar evaluadores/as para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Tareas

- Seleccionar los posibles evaluadores/as.
- Presentar el instrumento de evaluación.
- Explicar todo el proceso y todos los pasos que se deben seguir.
- Ejemplificar como se debe realizar el informe.
- Evaluar a los/as evaluadores/as (juego de roles)

2.3 Resultados Alcanzados

El Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC) en su proceso piloto desarrollo una serie de documentos los cuales se consideraron importantes para el cumplimiento de objetivos y lograr el principal que es certificar postulantes de diversas ocupaciones que se aprendieron empíricamente en Bolivia, ocupaciones las cuales no han sido reconocidas a nivel profesional.

Cuando nos referimos a empírico partimos del significado: es un adjetivo que está basado en la práctica, experiencia y observación de los hechos. La palabra empírico proviene del griego “empeirikos” que significa experimentando.

Es un concepto que está basado en el contacto directo con la realidad, con la experiencia y la percepción de lo que se hace con ello, mediante la práctica y observación de los sucesos. Para John Locke que es considerado el padre del empirismo nada podía ser entendido sin que en ello mediara la experiencia según él “la conciencia del ser humano está vacía hasta que este se llena de experiencias aprendidas en el tiempo”.

El conocimiento empírico es todo aquello que el sujeto adquirido en su interacción con el entorno, para ello utiliza todos sus sentidos para así adquirir una experiencia individual y crear un nuevo conocimiento sobre algo en específico.

Por ello este conocimiento puede ser subjetivo porque la percepción de un sujeto sobre un tema no es la misma en otro sujeto, no verificable ya que el resultado obtenido no es igual dependiendo el tipo de experimentación, tampoco es sistemático por que no mantiene un orden, las conclusiones obtenidas no son las mismas en todos/as por ello no puede generalizarse y puede prescindir de un conocimiento científico.

Por tanto las actividades laborales que fueron aprendidas en base a la experiencia en un tiempo determinado serán denominadas “ocupaciones empíricamente aprendidas” ya que estas carecen de un conocimiento científico.

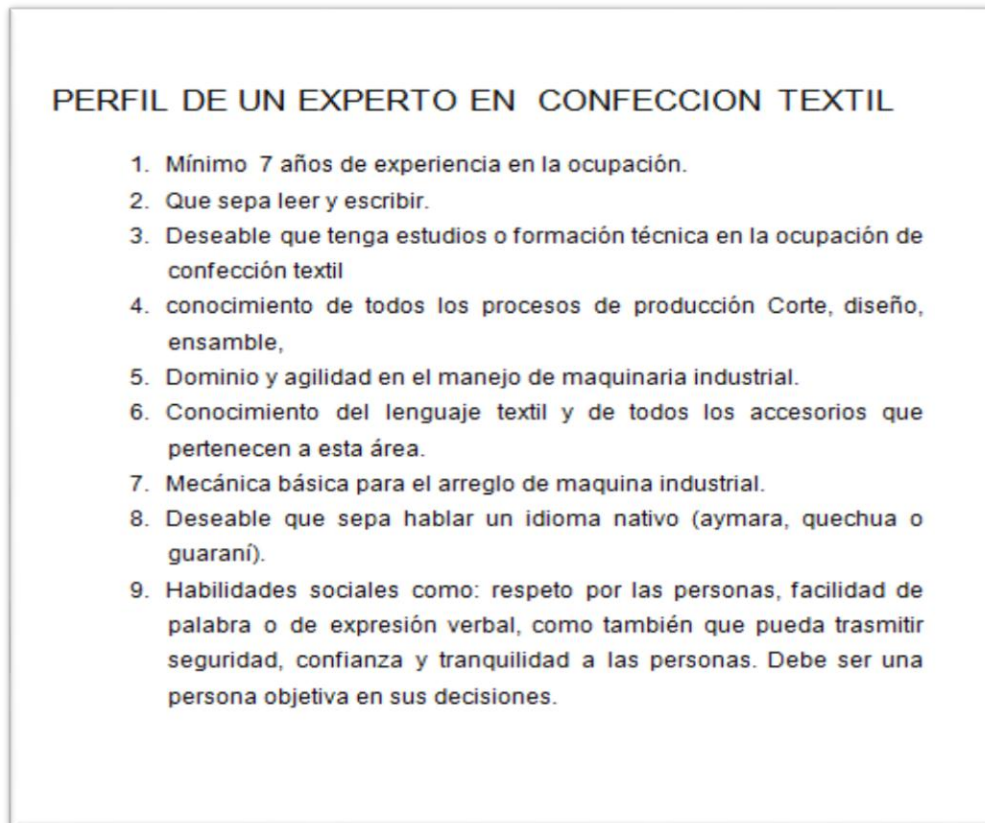
El siguiente punto es definir quiénes son los/las expertos/as de las ocupaciones para eso tomaremos en cuenta las siguientes características:

- Personas reconocidos/as dentro del rubro.
- Personas que demuestren su experiencia en la ocupación.
- Personas que sean reconocidos por un sindicato, asociación o federación.
- Persona que este ejerciendo un trabajo en específico.
- Personas que demuestren mediante evidencias el trabajo realizado.

Por ende para cada ocupación se define el perfil que debe tener el/la experto/a durante el taller DACUM.

Figura 2

Perfil del experto/a en confección Textil



Una vez identificadas las personas denominadas “expertos/as de la ocupación” identificamos las ocupaciones que se aprendieron empíricamente que son aquellas que se aprendieron mediante la experiencia en tiempo y espacio determinado y no tiene reconocimiento profesional.

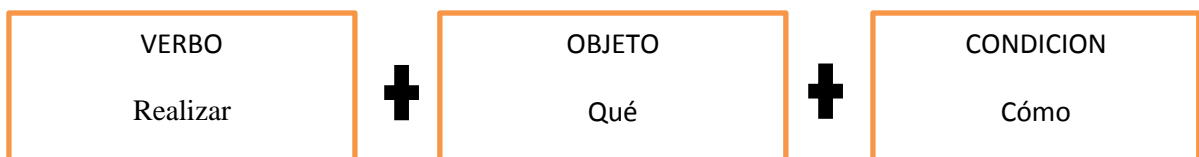
Es pertinente definir la características de un/a experto/a de una ocupación en específico para poder realizar la planificación del taller DACUM y de esta manera contar con las personas idóneas de la ocupación por ende obtener la información precisa o de primera mano.

Una vez identificadas las personas ya sea en asociaciones, federaciones o reconocidas por algún ministerio como expertas se procede a la invitación de las mismas a un taller brindándoles una explicación de cual el objetivo del mismo, dándoles a conocer los días y el lugar en el que se llevaran a cabo sobre todo el aporte que realizarán para su ocupación y que la institución correrá con los todos los gastos que se puedan realizar.

Como el fin es certificar o capacitar se procede a elaborar la norma de la ocupación con los/as expertos/as invitados de las diferentes ciudades de Bolivia. La carta DACUM debe detallar como la persona desarrolla su trabajo para ello se toma en cuenta los siguientes puntos:

Nombre de la Ocupación: Nombre que los/as expertos/as de la ocupación definen durante el taller, normalmente el nombre de la ocupación la discuten el segundo día al finalizar porque ya se han definido todas las competencias que hacen a su ocupación entonces se les consulta los que hacen estas tareas o cumplen con están funciones ¿Qué se denominaran? Mediante una lluvia de ideas se define el nombre de la ocupación.

Competencias: las que conforman o hacen a la ocupación, esta debe estar redactada de la siguiente forma:



Ej.: Construir + Productos Metálicos + de acuerdo a Especificaciones Técnicas.

Sub competencias: Realización de un producto a partir de una secuencia de pasos en un tiempo determinado.

Ej.: Diseñar + Productos Metálicos + de acuerdo a especificaciones técnicas y/o requerimiento del cliente.

Habilidades: (hacer) saber hacer algo. Debe estar redactado de la siguiente manera:



Ej.: Recolectar + información de acuerdo al producto.

Conocimientos: (conocer) información específica que se requiere para ejecutar la ocupación.

Ej.: Temas, conceptos y demás.

Actitudes: (ser y decidir) forma de ser una persona lo cual adquiere a lo largo de su vida. Ej.: Responsabilidad

Instrumentos: Todo lo necesario para cumplir con la competencia. Ej.: carretilla

Criterios de proceso: Es el estado abstracto e ideal del procedimiento, integrando recursos internos.

Criterios de resultado: Es el estado ideal del trabajo realizado como resultado de la sub competencia.

Condición: Situación externa que debe darse para que la persona pueda desarrollar la competencia. Ej.: disponibilidad de espacios adecuados para llevar a cabo la tarea en específico.

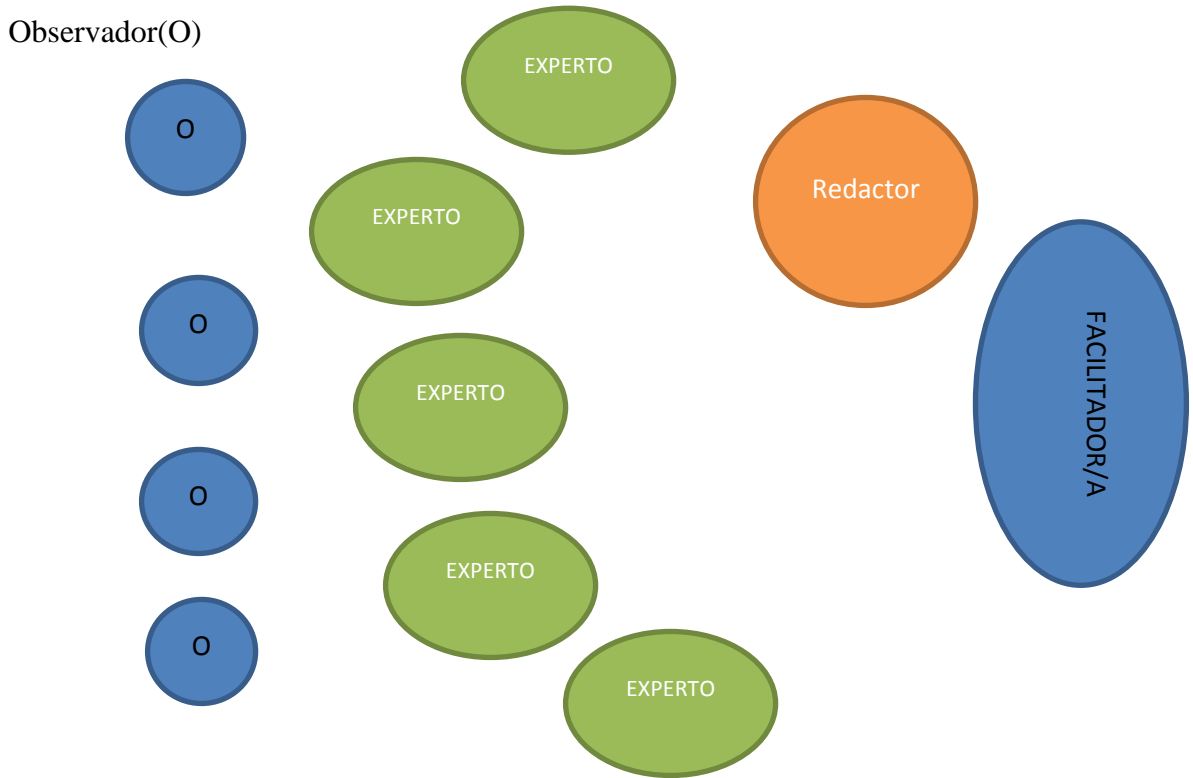
TABLA 2

Formato de la Tarjeta DACUM

OCUPACION					
COMPETENCIA 1					
SUB COMPETENCIA 1	HABILIDADES	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES	INSTRUMENTOS	CONDICION
	CRITERIOS DE PROCESO			CRITERIOS DE RESULTADO	

Grafica 1:

Orden en el taller DACUM



Elaboración Emma Tenorio, abril 2015 “Cómo aplicar un DACUM”

Durante el desarrollo del taller DACUM se mantiene el siguiente orden donde el/la Facilitador/a esta frente a los/as expertos/as al igual que el/la redactor/a quien se encarga que llenar las tarjetas de acuerdo a las ideas planteadas por los/as expertos/as, los/as observadores/as están detrás o al final del salón donde se lleva a cabo el taller con la finalidad de observar.

El objetivo de esta metodología es identificar los conocimientos, habilidades, actitudes, los instrumentos o herramientas y condiciones que son importantes para el desarrollo eficiente por un puesto de trabajo. Se eligió este método porque se necesita saber las competencias que hacían a la ocupación, este proceso identifica las funciones que hacen al puesto de trabajo y nos permiten obtener un camino para el aprendizaje, por ello también se podría utilizar para formación técnica.

En el taller participan los/las expertos de la ocupación, observadores/as y los facilitadores los cuales tienen que ser externos a la ocupación el/la facilitador/a utiliza como dinámica la lluvia de ideas con el fin de obtener las tareas que hacen a la ocupación para ello se entrega a todos/as los/as expertos/as tarjetas y marcadores para que puedan dotar a información al/a facilitador/a cuando este les haga preguntas.

Gráfica 2:

Como aplicar el DACUM durante el taller



Elaboración Emma Tenorio, abril 2015 "Como aplicar un DACUM"

El taller tiene una duración de 2 días, antes de ello se prevé el tema logístico, quienes integraran el equipo técnico con la finalidad definir la ocupación, días que sirven a los/las observadores/as para: identificar los/as expertos/as de la ocupación, identificar indicadores que son importantes para el diseño del instrumento de evaluación, identificar

las situaciones complejas que hacen a la ocupación y posibles candidatos/as para ser evaluadores/as o entrevistadores/as utilizando la documentación necesaria.

El /la facilitador/a organiza y dinamiza el taller mientras que el/a redactor/a escribe las tarjetas en el orden que corresponde tiene que identificar si es competencia, habilidad, conocimiento o actitud y de esta manera llenar la tarjeta de la ocupación.

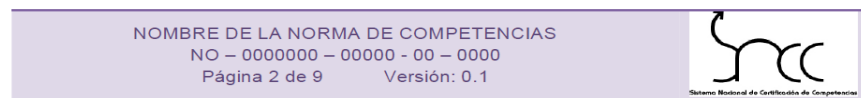
Al final de cada taller todo el equipo se reúne para ordenar u organizar las tarjetas y presentar a los/as expertos/as todo lo trabajado un día anterior. También es el momento para identificar algunas dudas del proceso y plantear a los/as expertos/as mediante el facilitador/a tomemos en cuenta que los/las observadores no pueden participar o emitir opiniones durante el taller.

Una vez obtenida la norma esta es validada por otros/as expertos/as de la ocupación pero la mesa de trabajo es conformada por otros/as participantes de diferentes departamentos, si la norma se realizaba en la ciudad de La Paz la validación se llevaría a cabo en la ciudad de Santa Cruz y de esta manera se tenía una información más diversa. Las mesas que se arman para el taller son diversas en el sentido de que en una mesa puede estar un experto/a de la ciudad de Santa Cruz, La Paz, Oruro u otro departamento, el fin es que entre ellos/as contribuyan con ideas desde su propia realidad y generen un consenso en cuanto a una idea.

A la conclusión de la Norma esta es codificada para mantener el orden de las ocupaciones que se normalizan, Ej.: NO – 1000000 – 00000 – 09 – 0914 – 0911, el código era dotado por la unidad de certificación y sistemas el cual especificaba la fecha que se elaboró y a que ocupación correspondía. Los códigos de los documentos llevan las dos primeras letras del área si era una Norma (NO), instrumento de evaluación (EV) o currículo (CU) como se ve en la gráfica.

Gráfica 3:

Código de procedimientos SPCC (2008)



Con la norma de la ocupación es validada y codificada el equipo de evaluación da inicio al diseño del instrumento de evaluación de la ocupación con la información obtenida durante la observación en el taller DACUM. Para ello definiremos que es un instrumento de evaluación.

Instrumento de evaluación

Cuando hablamos de un instrumento de evaluación en psicología, nos referimos a unir varios instrumentos para lograr un diagnóstico, una selección o una orientación, instrumentos de evaluación que nos ayudan a definir nuestro objetivo.

Un psicólogo/a se forma para conocer un proceso de evaluación ya que elige y aplica los instrumentos que le permiten evaluar e interpretar los resultados obtenidos para ello se debe:

- Conocer los tipos de instrumentos que existen y cual su objetivo, o sea que mide.
- Elegir instrumentos que permita obtener una buena evaluación.
- Saber aplicar los instrumentos, conocer el manual y su utilidad.
- Saber las unidades de medida de los test aplicados o seleccionados con un objetivo en específico.

Según Fernandez-Montalvo(1997), un instrumento es “todo aquello que el evaluador/a puede utilizar como legitima fuente de datos acerca de un sujeto” , en cambio una prueba según: Gregory (2001) “son procedimientos estandarizados mediante el cual una conducta es descrita en categorías o puntuaciones” y los Test según Moreno Rosset(2005) “son instrumentos estandarizados y tipificados que nos informan la puntuación obtenida por un sujeto en relaciona a su grupo de referencia”

Los instrumentos de evaluación se clasificaron en: Test proyectivos, subjetivos, psicométricos y objetivos.

Las características básicas de los instrumentos de evaluación pueden ser estandarizados cuando esta tiene instrucciones fijas para su aplicación y calificación la cual será aplicada a un grupo representativo para el que está dirigido en cambio los no estandarizados no poseen normas y por tanto no requiere comparación del individuo con el grupo de referencia su objetivo es determinar la posición del sujeto con respecto a los objetivos.

Los instrumentos diseñados para evaluar competencias laborales especifican las instrucciones precisas para su aplicación, a quienes va dirigido, las condiciones de aplicación y los resultados que se obtiene después de la aplicación.

¿Quiénes pueden aplicar el instrumento de evaluación?

Las personas que aplican los instrumentos de evaluación son los/las evaluadores/as los cuales deben ser:

- Expertos/as de la ocupación.
- Postulantes certificados.
- Expertos/as capacitados/as en el manejo del instrumento de evaluación.

¿Cómo se eligió el instrumento de evaluación de competencias laborales?

Para la elección del instrumento que debemos diseñar se pensó, ¿qué se quiere evaluar?, ¿para qué? y ¿quiénes serán los evaluados? por ello el instrumento elegido debería responder a las necesidades específicas de la evaluación que se vaya a realizar la cual debería tener validez y confiabilidad de este proceso que es nuevo.

Para definir cuál es el mejor instrumento que pueda evaluar competencia laborales realizamos las siguientes actividades:

- Analizamos los tipos de instrumentos de evaluación que hay para evaluar competencias.
- Tipos de instrumentos que existen para evaluar competencias laborales
- Seleccionar los que sean fáciles de manejar.
- Elegir un formato que sea comprensible para el/la evaluador/a.
- Un formato que especifique tiempo, condiciones adecuadas para la ocupación.

Para ello es necesario que el/la evaluador/a seleccionado sea capacitado/a ¿para qué?

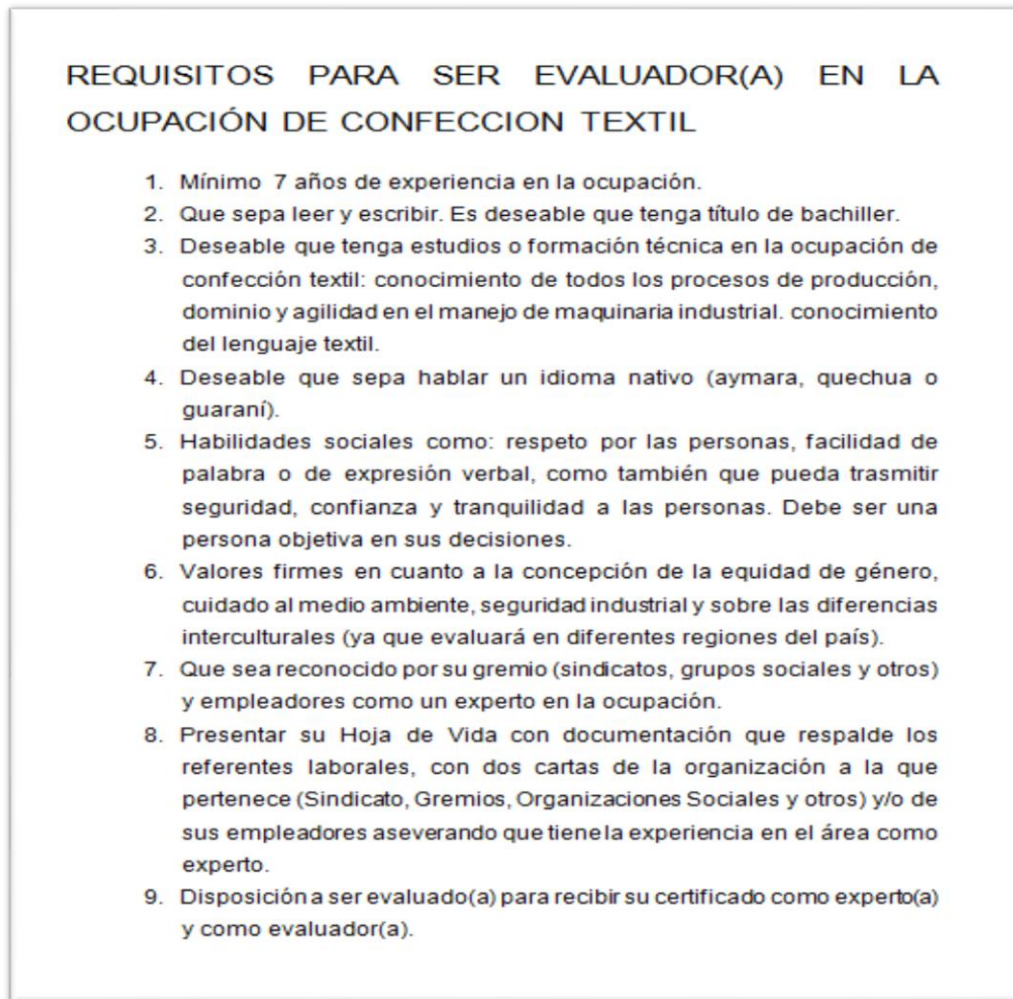
- Se familiarice con el instrumento.
- Prepare y acondicione el lugar donde se llevara a cabo la evaluación.
- Cree un ambiente familiar adecuado con los/las participantes.
- Prepare todos los materiales necesarios para llevar a cabo la evaluación.
- Explique de una manera clara y precisa el propósito de la evaluación y como se llevar a cabo.
- Seguir estrictamente las normas de aplicación de cada tarea especificada en el instrumento de evaluación.

El proceso de capacitación de los evaluadores/as contribuyo para identificar si el instrumento de evaluación es comprensible y fácil de manejar al mismo tiempo permitió que se desarrolle nuevas competencias en los capacitados ya que su labor es el manejo

adecuado del mismo. Por ende de manera interna se analizó cuáles eran los requisitos más importantes que debería tener un evaluador/a.

Gráfica 4:

Requisitos para ser evaluador/a del SPCC



Los requisitos son identificados durante el taller de normalización de acuerdo a la información que especificaban los/las expertos de la ocupación.

Una vez que se tiene definido bien los requisitos para ser evaluadores/as se procede a elaborar el manual del instrumento el cual especifica cuáles son las competencias que

hacen a la ocupación, las tareas que pertenecen a cada competencia, tiempo, condiciones en las que se debe llevar a cabo y el resultado de la evaluación.

Puntos que se toman en cuenta para la elaboración de los manuales de aplicación de los instrumentos de evaluación de competencias laborales

Debemos tomar en cuenta que en los manuales se incluyen las instrucciones de aplicación a quien va dirigido, la puntuación obtenida y demás.

Para ello se considera los siguientes puntos para la aplicación adecuada del instrumento de evaluación:

- Introducción,
- Definiciones,
- Condiciones de aplicación del instrumento,
- Descripciones de las tareas
- Responsabilidades del/la evaluador/a

La introducción, explica la ocupación que se evaluara, cual la finalidad del evaluador/a, las competencias que comprende la ocupación, las tareas que se seleccionaron como las situaciones complejas de la ocupación y que las mismas eran avaladas por expertos/as de la ocupación en el momento de la validación.

En definiciones, se vio la necesidad de explicar el significado de todo lo que es necesario saber hacer de la evaluación como ser: actitud, condición, condiciones generales y específicas, guía, guía del evaluador/a, guía del postulante, postulante, observador/a, instrumento de evaluación y rejilla de observación.

Condiciones de la aplicación del instrumento, este punto especifica que es necesario para cada evaluación, condiciones, ambientes y materiales apropiados para llevar a cabo cada tarea que hace a la competencia, también se especificaba en condiciones generales cual la condición del ambiente en el que se llevaría a cabo la tarea, el tiempo en el que

debería presentarse el/la evaluador/a y cual el material que requería para llevar a cabo la evaluación del/la postulante.

Es en este punto que se le especifica que la evaluación es individual y que factores podrían hacer que una evaluación no se lleve a cabo.

Descripción de las tareas, en este punto se detalla la competencia a evaluar y cual las condiciones, materiales se requiere para llevarla a cabo.

Gráfica 5:

Guía del evaluador/a SPCC

GUÍA PARA EL OBSERVADOR:
 AGRICULTURA
 EV – 1000000 – 00000 – 08 – 1113 – 0003
 Versión en desarrollo: 1.5 Versión en vigencia: 0.0
 Página 13 de 18

COMPETENCIA 3:

Producir diversos cultivos

TAREA 1: Sembrar el producto.

El/la postulante debe mostrar la semilla que utilizara y realizara la siembra en una parcela de 100m2. De acuerdo al calendario agrícola y tipo de suelo.

Observar que:

- La semilla seleccionada para la siembra es de calidad.
- La semilla seleccionada va de acuerdo a las características del suelo.
- El momento de la siembra es oportuno.

El/la postulante tiene entre 20 y 30 minutos para realizar este trabajo.

Rejilla de Observación.

- La semilla seleccionada para la siembra es de calidad: sana, de buen tamaño y color.	4
- La semilla seleccionada está de acuerdo a las características del suelo, <u>el momento de la siembra es oportuno.</u>	3
- La semilla seleccionada para la siembra es de calidad esta sana, de buen tamaño y color.	3
- La semilla seleccionada está de acuerdo a las características del suelo pero <u>el momento de siembra no es el oportuno.</u>	2
- <u>La semilla seleccionada sembrada no es de calidad y el momento de la siembra no es oportuno.</u>	2
- <u>Ninguno de los criterios esta presente.</u>	1

Condición específica:

Material para el/la postulante: Herramientas: Chuntilla, Chuqchuka, Azadón, Wicu, Liwkana, Yunta, Semillas: Papa, Haba, Trigo, Maiz.

Ambiente: Para realizar esta tarea el terreno deberá estar preparado (abonado) para este trabajo.

En responsabilidades del evaluador/a, se especifica que debe hacer el/la evaluador/a en el momento de la evaluación, como ser: si tiene alguna duda el/la postulante debe orientar al mismo, estar con anticipación en la evaluación, verificar que se den todas las condiciones para la evaluación, y que si el/la postulante no pudiera leer le colabore con muy buena predisposición.

También se elaboró una guía del postulante, donde se le explica el objetivo de la evaluación, quien será el/la responsable de la evaluación, duración de la evaluación detallada en cada competencia, como se va desarrollar la evaluación y cual su responsabilidad como postulante. Al mismo tiempo se le entregaba las tareas que debía realizar sin la necesidad de que el observador intervenga en las decisiones del/la postulante pero si este tenía alguna duda el/la evaluador/a debía ayudar al postulante orientándolo para que realice un buen trabajo

Gráfica 6:

Tarjeta de tareas para el/la postulante a certificación SPCC

COMPETENCIA 3: PRODUCIR CULTIVOS DIVERSOS	<p>TAREA 1: Sembrar el producto Usted antes de sembrar debe mostrar la semilla que utilizara y luego realizará la siembra en una parcela de 100m². de acuerdo al calendario agrícola y tipo de suelo.</p> <p>Vamos a observar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La semilla seleccionada para la siembra es de calidad. • La semilla seleccionada va de acuerdo a las características del suelo. • El momento de siembra es oportuno. <p>La observación durara entre 20 y 30 minutos, para realizar este trabajo.</p> <hr/> <p>TAREA 2: Cosechar el producto. Usted debe cosechar 100m² de su parcela y mostrar el producto que obtuvo.</p> <p>Vamos a observar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Producto está sin daños. • El Producto es de tamaño uniforme. • El producto está libre de enfermedades y plagas. <p>Tiene de 20 a 30 para realizar esta tarea.</p>
--	--

Para llevar a cabo una correcta aplicación del instrumento de valuación se realiza la capacitación a los/as evaluadores/as seleccionados, los cuales deben decir las palabras exactas e indicadas en el instrumento de evaluación y no interpretar lo que ellos/as consideren por ello se les pide a los/las evaluadores que lean textualmente las instrucciones que se debe dar al postulante para la ejecución de cada tarea.

Con la finalidad de que el instrumento de evaluación evalúe las competencias laborales de la ocupación, después del proceso de selección de expertos/as, diseño del instrumento, identificación de evaluadores es necesario realizar la validación teórica y práctica del instrumento de evaluación

Validación del instrumento de evaluación de competencias laborales

Para ingresar al punto de validación primeramente definiremos que es validez. La validez indica que una prueba es válida, según Cronbach “lo que se evalúa no es el instrumento sino la interpretación de los datos que se obtiene del mismo”

Para Aiken, Cohen y Swerdlik indican que “los métodos mediante los cuales pueden evaluarse la validez son: el análisis de contenido, la relación de las puntuaciones obtenidas en la prueba con las puntuaciones en base a criterio de interés u otras medidas y análisis general”

Una vez conocido el término de validez se define las técnicas que nos permitan lograr este objetivo de validar los instrumentos de evaluación de competencias laborales y de esta manera tener la certeza de que estos pueden aplicarse a nivel nacional a los/las postulantes que así lo requieran.

Para ello definimos técnicas cualitativas ya que en todo este proceso se está utilizando metodología cualitativa.

Técnicas cualitativas utilizadas para el diseño de instrumentos de evaluación

TABLA 1:

Técnicas utilizadas durante el diseño de Instrumentos de evaluación

Pasos para el diseño del instrumento de evaluación de la ocupación	Técnicas Cualitativas					
	Observación	Observación participante	Grupo nominal	Entrevista en profundidad	Entrevista estructurada	Simulación de situaciones
Identificar participantes que nos ayuden a diseñar el instrumento de evaluación de la ocupación.						
Identificar indicadores en el taller DACUM						
Definir indicadores con los/as expertos/as de la ocupación.						
Convocar expertos/as para el diseño del instrumento de evaluación.						
Realizar la validación teórica del instrumento de evaluación de la ocupación.						
Realizar la validación práctica del instrumento de evaluación de la ocupación						

Se utilizan técnicas cualitativas porque estas nos permiten una interacción más personal con el sujeto y de esta manera comprender todos los procesos que hacen a su ocupación,

del que podemos obtener una mejor información acerca de lo que queremos investigar o indagar

Las técnicas cualitativas utilizadas para el diseño del instrumento de evaluación de competencias laborales de la ocupación son:

La observación que según: Campoy y Gomes (2009) “es una técnica para la recogida de datos sobre el comportamiento no verbal” (p.277)

Los responsables del diseño del instrumento de evaluación como observadores/as en el taller, identificamos a los/as expertos que tienen más intervenciones, que aportan con ideas que otros/as apoyan, que son críticos en su propio trabajo y participantes potenciales con la finalidad de que puedan ser convocados/as para apoyar en el diseño del instrumento de evaluación de su ocupación.

La observación participante: Campoy y Gomes (2009), nos dice que “implica la intervención directa del observador de forma que el investigador puede intervenir en la vida del grupo” (p.277), este tipo de observación se realiza específicamente en los momentos de descanso o receso donde los expertos/as siempre hablan de la forma correcta en la que se realiza bien un trabajo, momento en que los observadores/as realizan preguntas acerca de del tema y los que saben o tienen experiencia dotan de información los cuales se convertían en indicadores precisos de cómo se debe realizar un buen trabajo y como identificaba uno si estaba bien o mal hecho el mismo.

Se utiliza la técnica de observación porque no se conoce sobre las funciones que se cumplen en la ocupación y mediante esta técnica se puede identificar como se desarrolla la misma, comprender los pasos que se siguen para realizar bien el trabajo, como se interrelacionan las/los expertos/as y de esta manera entender como ellos/as pueden lograr un buen desempeño laboral.

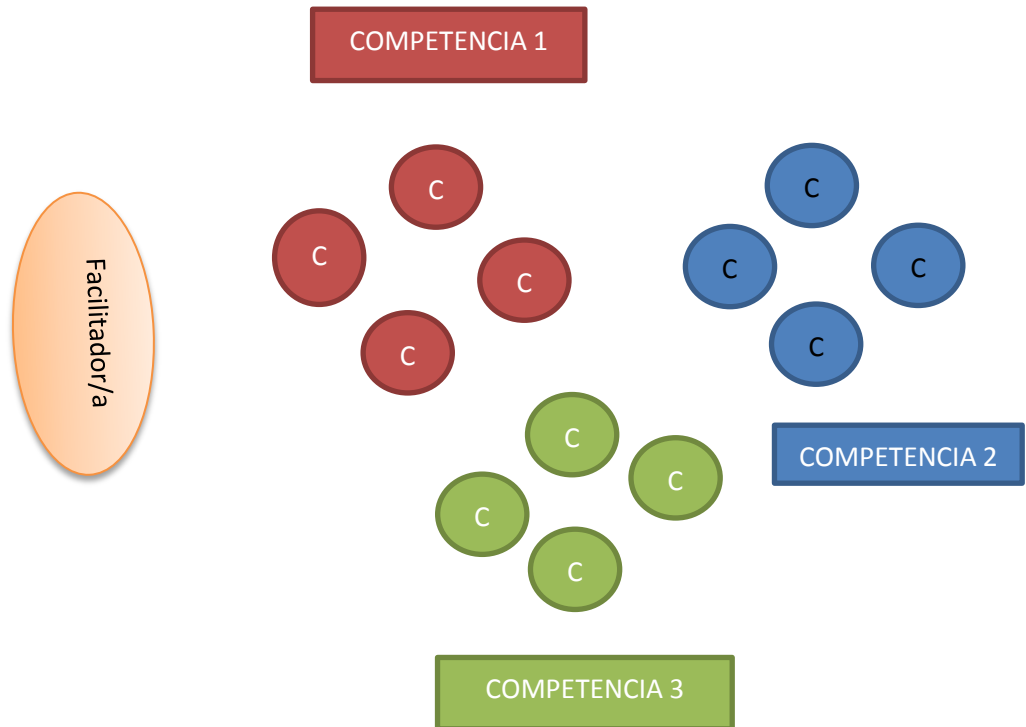
En el momento que se realiza la observación u observación participante se llenaba el formulario de indicadores (Anexo 1)

El grupo nominal: Campoy y Gomes (2009), indican que “esta técnica es útil para las situaciones en que las opiniones individuales deben ser combinadas para llegar a decisiones las cuales no pueden o no conviene que sean tomadas por una sola persona”(p.281) es una técnica que se utiliza para la validación teórica específicamente donde se selecciona expertos/a en las diferentes competencias que hacen a la ocupación y de esta manera apoyar en la validación de la competencia en la que eran expertos/as o tienen conocimiento y experiencia

Técnica que nos permitía que la validación teórica del instrumento de evaluación de su ocupación fuera consensuada, ya que existía un intercambio de información y todos/as los/las participantes dotaban de información precisa para identificar que la competencia sea bien ejecutada al momento de la evaluación y que los indicadores estén bien definidos.

Gráfica 7:

Mesas de trabajo para Validación Teórica del instrumento de evaluación



La entrevista en profundidad: Campoy y Gomes (2009) nos dicen que “la entrevista en profundidad se entiende como los encuentros reiterados cara a cara entre el/a investigador/a y el/a entrevistado/a, que tiene como finalidad conocer la opinión y de la perspectiva que un sujeto tiene respecto de su vida, experiencia o situaciones vividas” (p. 288).

Esta técnica es útil para obtener información precisa y de esta manera redactar los indicadores que hacen que la competencia está desarrollada, para ello se realiza una invitación al experto/a de la ocupación para que este dote de información precisa acerca de cómo se lleva a cabo su trabajo.

Las preguntas más comunes que se realizan son:

- ¿Esta tarea es compleja? ¿Porque?
- ¿Qué pasos debo seguir para realizar bien esta tarea?
- ¿Cómo yo sé que esto está bien hecho?
- ¿En cuánto tiempo se debe realizar?
- Cuando está finalizado el trabajo, si no veo el proceso ¿cómo debo encontrar el producto?

Preguntas que se realizan para redactar los indicadores precisos de cada competencia de la ocupación.

La entrevista estructurada, como dice: Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2014) “llamada también entrevista dirigida, controlada o guiada; es aquella que se ciñe a un plan preestablecido, aun diseño y se realiza de acuerdo con una guía o formulario previamente preparado” (p.219). Esta técnica se utiliza al finalizar el diseño del instrumento de evaluación, en una segunda oportunidad al finalizar el instrumento con la información precisa se tiene un borrador del mismo el cual se presenta al experto/ al cual se le realiza las siguientes preguntas.

- ¿Las tareas seleccionadas son las más complejas en su ocupación?

- ¿Los indicadores de cada tarea son los correctos?
- ¿Es así como se realiza el proceso de esta tarea?
- El tiempo en el que se realiza cada tarea ¿es correcto?
- Si viéramos solo el resultado de la tarea ¿los indicadores ahí especificados son los correctos?

Tomando en cuenta que el instrumento de evaluación de la ocupación ya está finalizado en el momento de la validación teórica una vez realizado los grupos nominales se realiza la entrevista estructurada en la que los expertos/as deben responder a las interrogantes planteadas.

En caso existieran cambios y modificaciones se los realizan antes de realizar la validación práctica y como constancia de ello se presentan como respaldo de la validación teórica los borradores con todas las observaciones realizadas adjuntando el acta de los/as expertos/as que validaron el documento.

Simulación de situaciones. (Catarina s.f.) Nos indica “Las simulaciones situacionales tratan con las actitudes y el comportamiento que deben asumir las personas ante una situación o problemática. Las simulaciones situacionales permiten a las personas tomar diferentes roles ante una situación y explorar sus efectos”. (p.3)

Técnica que se utiliza para la validación práctica del instrumentos de evaluación, para ello se selecciona a los/as expertos/as que apoyaron en todo el proceso con el fin de que ellos mismo nos faciliten espacios para realizar la evaluación. Por ello los primeros certificados de la ocupación son las/os evaluadoras/es.

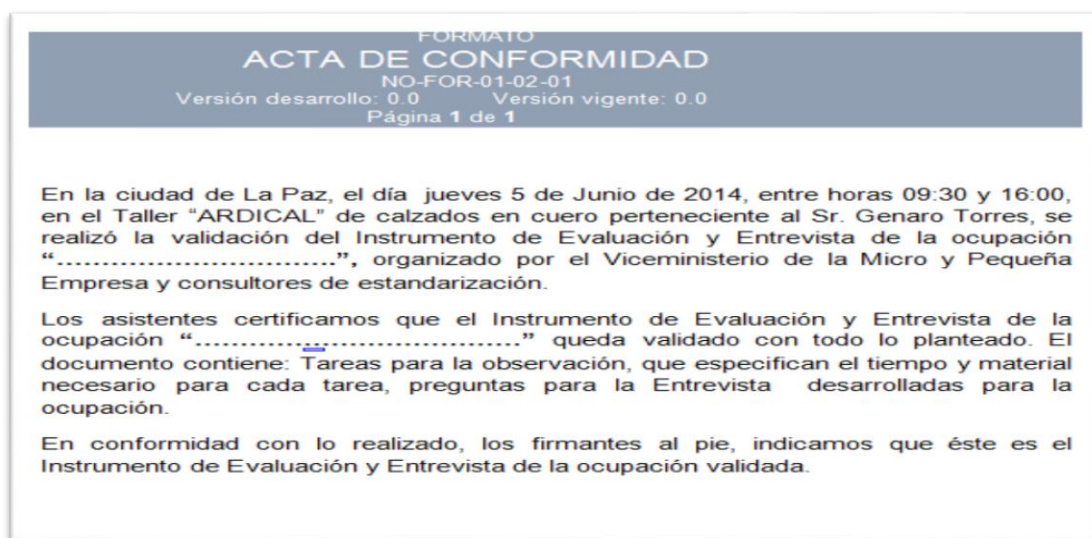
Para ello se busca un espacio con condiciones en cuanto a espacio, maquinaria, materia prima y otros que estén de acuerdo a la ocupación, por ejemplo si es para evaluar agricultores/as un terreno, semillas e insumos para validar el instrumento por ello se invita a otros expertos/as los cuales son observadores en este proceso de evaluación. Por ende con anticipación se tiene que tener los que cumplirán la función de evaluador/a y el evaluado/a. Al finalizar las tareas que hacen a la competencia dan a conocer sus

observaciones si es que hubiera, se realizan en el instante las modificaciones en consenso con los/as participantes.

Una vez validado el instrumento de forma práctica con la simulación de situaciones se firma un acta de conformidad con todos/as los/as participantes.

Gráfica 8:

Formato Acta de conformidad



FORMATO
ACTA DE CONFORMIDAD
NO-FOR-01-02-01
Versión desarrollo: 0.0 Versión vigente: 0.0
Página 1 de 1

En la ciudad de La Paz, el día jueves 5 de Junio de 2014, entre horas 09:30 y 16:00, en el Taller "ARDICAL" de calzados en cuero perteneciente al Sr. Genaro Torres, se realizó la validación del Instrumento de Evaluación y Entrevista de la ocupación ".....", organizado por el Viceministerio de la Micro y Pequeña Empresa y consultores de estandarización.

Los asistentes certificamos que el Instrumento de Evaluación y Entrevista de la ocupación "....." queda validado con todo lo planteado. El documento contiene: Tareas para la observación, que especifican el tiempo y material necesario para cada tarea, preguntas para la Entrevista desarrolladas para la ocupación.

En conformidad con lo realizado, los firmantes al pie, indicamos que éste es el Instrumento de Evaluación y Entrevista de la ocupación validada.

La validación tanto teórica como práctica del instrumento de evaluación da la confiabilidad del mismo y de todo el proceso ya que son los expertos/as de cada ocupación los que avalan este al momento de firmar el acta en conformidad y verificar que los instrumentos evalúan lo que tienen que evaluar, de esta manera los instrumentos para evaluar competencias laborales son utilizados con el fin de certificar a postulantes al SPCC.

Una vez finalizados los instrumentos de evaluación para evaluar competencias laborales se tomó la decisión de realizar un formato de entrevista previa a todos/as los/as postulantes a certificación, la entrevista se utilizaba como filtro para realizar la evaluación o enviar al/la postulante directamente a capacitación.

Los puntos de la entrevista ayudan a definir lo siguiente:

- A que ocupación pertenece el/la postulante
- Años de experiencia en la ocupación
- Cual la competencias que consideran que desarrollaron.
- Son aptos para evaluación o capacitación.

Por ello se generó un instructivo de cómo llevar a cabo las entrevistas en la cual le especificamos al entrevistador/a establecer un buen ambiente, registrar datos, como iniciar la entrevista y como valorar la misma y lo importante es que tenga los documento del/la postulante a certificación.

Gráfica 9:

Pasos para el desarrollo de la entrevista

Pasos para el desarrollo de la entrevista

Paso 1: Establecer un buen ambiente

- Dele la bienvenida a la persona postulante, animándole a esforzarse al máximo durante el proceso.
- Explique la forma en la que se entrevistará y el proceso de evaluación para su certificación, en caso que apruebe la entrevista.
- Mantenga un clima de confianza para reducir el estrés.

Paso 2: Registrar datos

- Pregunte a la persona postulante en qué se evaluará: Gestión/Producción o solo Producción. De acuerdo a su respuesta utilice el formulario adecuado.
- Solicite a la persona postulante toda la información general que sea necesaria y llene la ficha de la entrevista.
- Registre toda la información que se encuentre en los datos generales de la persona postulante.
- Realice las preguntas de la casilla "Información Adicional" de manera amable y tranquila para mejorar el ambiente de entrevista y reducir el estrés.


Paso 3: Iniciar la entrevista

- Lea las preguntas escritas, en orden.
- Aclare las dudas que pueda tener la persona postulante.
- Registre las respuestas o indicadores que mencione la persona postulante en la casilla
- Mantén un clima de confianza en todo momento.

Paso 4: Valorar la entrevista

- Sume las respuestas o indicadores que marco con en cada pregunta. El resultado escríbalo en el cuadro de valoración de la entrevista.
- Siga las instrucciones de la entrevista para determinar si la persona postulante pasa al proceso de evaluación.
- Informe el resultado de la entrevista: si la persona postulante pasó el proceso de evaluación, entréguele su **ficha de orientación**. Si no pasó la entrevista, recomiéndele que acceda a algún curso de actualización, capacitación o formación en las competencias sobre las que se entrevistó.

Recuerde que antes de iniciar la entrevista usted debe contar con los documentos completos de la persona postulante: formulario de inscripción, fotocopia de carnet de identidad o certificado de nacimiento, hoja de vida con documentos de respaldo. Todo entregado en folder amarillo tamaño oficio, con fastener.



En este instructivo también especificamos cuales son las condiciones que se deben tener para la aplicación de la entrevista y los más importante definir cuáles son las

responsabilidades del/la entrevistador/a con la finalidad de que este se lleve adecuadamente.

Gráfica 10:

Condiciones para la aplicación de la entrevista

Condiciones para la aplicación de la entrevista


Para la aplicación de la entrevista se requieren las siguientes condiciones mínimas:

- Ambiente tranquilo que garantice la privacidad necesaria para realizar el trabajo.
- Una mesa y dos sillas.
- Encontrarse en el lugar de la entrevista, 15 minutos antes de iniciarla, con el material de trabajo respectivo:
 - Hoja de inscripción.
 - Formulario de entrevista.
 - Bolígrafo azul o negro (evitar el lápiz)

Responsabilidades de la persona entrevistadora

Para garantizar que el proceso de entrevista se desarrolle adecuadamente, deberá:

- Convocar a las personas postulantes a un lugar y en hora definidos previamente.
- Llegar al menos 15 minutos antes de iniciar el proceso de entrevista.
- Llevar la credencial del Viceministerio de Micro y Pequeña Empresa o del SPCC.
- Explicar a las personas postulantes la modalidad de entrevista.
- Revisar la ficha de inscripción de la persona postulante.
- Crear un clima y ambiente sereno y acogedor para el proceso de entrevista.
- Realizar la entrevista con una metodología dialógica, sin expresar sentido de examen.
- Tener los insumos necesarios (lapicero, hojas de apuntes, otros).
- Concluida la entrevista, entregar a la persona postulante que fuera habilitada para la evaluación, las fichas de orientación y el estándar.
- De ser necesario, recomendar a la persona postulante que no pasó la entrevista, que se actualice, capacite o forme en ciertas competencias de su ocupación. Haga esto con todo el respeto y tacto posible.
- Entregar en orden toda la documentación de la persona postulante al Subsistema de Certificación de Competencias para la Micro y Pequeña Empresa, realizando el correspondiente registro digital que respalda la entrega de documentación.



Los documentos generados hasta el momento son: la entrevista para el/la postulante y el instrumento de evaluación los cuales tenían diferentes versiones. (Anexo 3 y 4).

Capacitación de evaluadores/as

Para finalizar con el proceso que corresponde a la unidad de evaluación se procede a la capacitación de evaluadores/as los cuales son seleccionados del taller DACUM, validación de la norma, validación teórica y práctica del instrumento de evaluación de la ocupación.

La capacitación de los/las evaluadores/as tiene un procedimiento el cual está codificado y contiene los siguientes puntos:

- Introducción
- Objetivos
- Alcance
- Responsabilidades
- Definiciones
- Referencias
- Desarrollo del taller, (el taller de capacitación, organización del evento, metodología del taller, selección de evaluadores/as)
- Registros
- Glosario
- Anexos.

En la introducción se especifica cual el objetivo de este procedimiento y por qué su necesidad.

Los objetivos especifican el propósito de la capacitación y los pasos a seguir para lograr el mismo.

El alcance detalla a quienes va dirigido.

Responsabilidades, especifica quienes se hacen cargo de este proceso.

Definiciones, se define que es estandarización de ocupaciones, experto/a, ejes articuladores (preservación del medio ambiente, seguridad industrial, interculturalidad, equidad de género e innovación), ocupación, competencia, función, tarea, habilidad, Conocimiento, actitud, instrumentos, criterios de proceso, criterios de resultado, condición, calificación, capacitación, certificación, diseño, entrevista, evaluación, Facilitador/a, guía, indicador, Nivel de desarrollo de la competencia(experto- avanzado), evaluador/a, postulante, rejilla de observación, validación.

Desarrollo, como se llevará a cabo el taller de capacitación y que es lo que se busca como resultado. La Organización del evento que especifica los lineamientos del SPCC, se realiza un programa para 4 días de capacitación:

Primer día: este primer día se realiza la presentación de todos los participantes, cual el objetivo de la capacitación, el tiempo que durara y cuales los resultados que se quieren lograr. Se explica sobre el enfoque de competencias y cual su importancia, se realiza un análisis minucioso de los instrumentos de evaluación, aplicación de las entrevistas y rejilla de observación.

Para ello se realizan las copias de todos los instrumentos generados como ser: la entrevista, los manuales, los instrumentos y demás.

Segundo día: explicación de las actividades que se realizarán en el día, juego de roles (aplicación de los instrumentos), socialización de la evaluación final, la capacitación y elaboración de informes en cuanto a formato y la información precisa que se requiere de cada postulante a certificación.

Tercer y cuarto día: evaluación final de los/las postulantes a evaluadores/as y selección de entrevistadores/as en espacios definidos si es para agricultores/as, en un terreno, si es para constructor/a civil en una construcción.

Los dispositivos utilizados para la capacitación son: Experimentación y Juego de roles (anexo 6) para ello también se elaboró el procedimiento que es capacitación de Evaluadores/as, del SPCC.

Gráfica 11:

Competencias que debe desarrollar el/la evaluador/a o entrevistador/a

6.1 Taller de capacitación

El taller de capacitación debe permitir desarrollar la siguiente competencia en los postulantes a entrevistadores/as y observadores/as.

COMPETENCIA	"Recoger evidencias que, en un proceso de evaluación, permitan comprobar la presencia de criterios que hacen al desarrollo de una competencia en una persona postulante a la certificación"		
SUB COMPETENCIA	CONTENIDOS		
	HABILIDADES	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
Organizar el proceso de evaluación de manera que se cumplan todas las condiciones establecidas en los instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar el proceso. - Coordinar con actores. - Preparar material. - Tomar decisiones en ambiente de incertidumbre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación. - Fechas de evaluación y entrevista. - Condiciones del espacio - Tiempo del postulante. - Numero de entrevistas. - Número de registros de observación. - Bases de relaciones humanas. - Negociación. - Criterios para tomar decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Respeto. - Meticulosidad.
Recoger evidencias que permitan determinar que un postulante a certificación ha desarrollado la competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistar postulantes. - Registrar resultados. - Entregar resultados. - Observar la ejecución de tareas. - Registrar los resultados de la observación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de entrevista - Registrar - Técnicas de observación - Instrumentos de entrevista y observación. - Materiales. - Tiempo. - Condiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meticulosidad. - Respeto. - Puntualidad. - Precisión.
Elaborar informe de la observación oportunamente	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una base de datos. - Determinar los resultados. - Redacción básica 	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos de informe - Manejo de paquetes de computación como Word y Excel 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado. - Responsabilidad.

Perfil de egreso del/la postulante:

El experto/a entrevistador/a y evaluador/a capacitado/a estará preparado/a para organizar procesos de entrevista y evaluación y recoger evidencias que demuestren el nivel de desarrollo de competencias en una persona de su misma ocupación, utilizando instrumentos diseñados para tal efecto y tomado decisiones que permitan ejecutar el proceso en un marco de transparencia y respeto.

Para la capacitación se convoca a todos/as los postulantes que deseen ser evaluadores/as los cuales también cumplían la función de entrevistadores/as de su ocupación. Con la finalidad de que desarrollen competencias de evaluadores y entrevistadores, durante la capacitación se realizaba juego de roles lo cual nos ayudaba a identificar si las personas estaban preparadas para ser entrevistadores/as o evaluadores/as.

Durante todo este proceso con el fin de que se sigan pasos específicos y que no se hiciera lo que se quisiera se elaboró una serie de documentos los cuales son resultado del trabajo realizado en esta etapa piloto e implementación del SPCC. La documentación obtenida es la siguiente:

TABLA 2:

Resultados obtenidos en el SPCC área de evaluación (2008)

Resultados de procesos	Resultados en documentos
<ul style="list-style-type: none"> • Formulario de indicadores llenos. • Instrumento para evaluar competencias laborales validado (diferentes ocupaciones) • Manuales para el manejo de instrumentos de evaluación de competencias laborales. • Actas de validación teórica y práctica firmadas y aprobadas. • Formulario para entrevistar a postulantes a certificación. • Evaluadores/as capacitados/as para manejo del instrumento de evaluación de competencias laborales laborales y el formulario de entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del instrumento de evaluación. • Validación teórica y práctica del instrumento de evaluación • Capacitación de evaluadores/as. • Evaluación de postulantes a certificación

Resultados cuantitativos

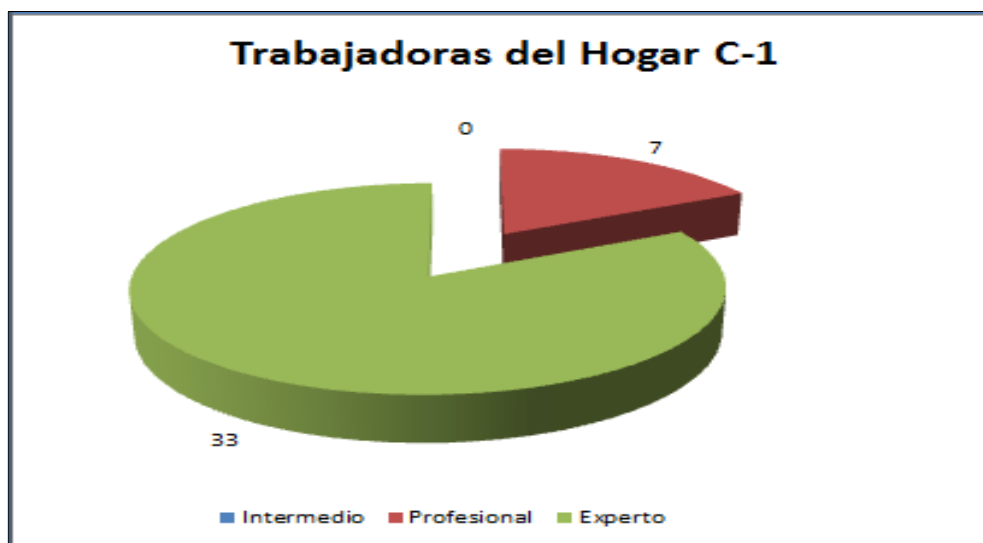
TABLA 3:

Evaluaciones en la etapa piloto Trabajador/a Asalariadas del Hogar a nivel nacional

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Inscritos y estadísticas Nivel Nacional												
Trabajadoras del Hogar												
	Inscritos	Entrevistados	Evaluados	C-1			C-2			C-3		
				I	A	E	I	A	E	I	A	E
La Paz	49	11	11	0	1	10	0	1	10	0	1	10
Oruro	8	7	4	1	3	0	2	1	1	1	3	0
Cochabamba	39	15	15	0	1	14	0	2	13	0	2	13
Santa Cruz	17	11	11	0	2	9	0	2	9	0	2	9
Tarija	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sucre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total por Ocupación	118	44	41	0	7	33	0	6	33	0	8	32

Gráfica 12 :

Resultados primera evaluación a Trabajador/a Asalariadas del Hogar C -1



En la etapa piloto 41 postulantes fueron evaluados de los cuales 33 desarrollaron la competencia N°1 a un nivel experto y el 7 a nivel profesional o sea que aún les falta desarrollar esta competencia para ser expertos/as, no hubo ningún postulante con un nivel intermedio o que requeriría capacitación.

Gráfica 13:

Resultados primera evaluación a Trabajador/a Asalariadas del Hogar C - 2



En la competencia N° 2 33 lograron obtener un nivel expertos/as y 6 lograron un nivel profesional lo que significa que aún les falta desarrollar la competencia N° 2 y ningún postulante logro un nivel intermedio.

Gráfica 14:

Resultados primera evaluación a Trabajador/a Asalariadas del Hogar C-3



En la competencia N° 3 también se evidencia que de todas/os las/os postulantes evaluados/as 32 lograron desarrollar la competencia a un nivel experto y 8 a un nivel profesional y ninguno a nivel intermedio.

De todos los postulantes se evidencio que en ninguna de las tres competencias que hacen a la ocupación existe un nivel intermedio.

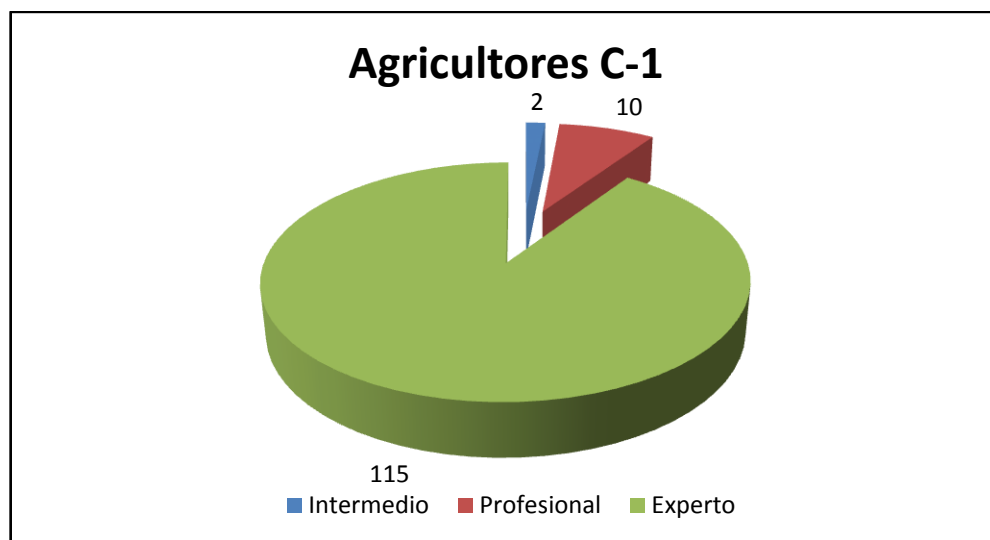
TABLA 4:

Resultados evaluaciones Agricultores/as a nivel nacional SPCC (2008)

A	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
Agricultores												
	Inscritos	Entrevistados	Evaluados	C-1			C-2			C-3		
				I	A	E	I	A	E	I	A	E
La Paz	92	78	60	1	5	54	1	9	50	1	7	52
Oruro	35	12	9	1	4	4	0	4	5	0	4	5
Cochabamba	55	55	46	0	1	45	0	14	32	0	14	32
Santa Cruz	27	27	12	0	0	12	0	4	8	0	4	8
Tarija	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sucre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total por Ocupación	214	172	127	2	10	115	1	31	95	1	29	97

Gráfica 15:

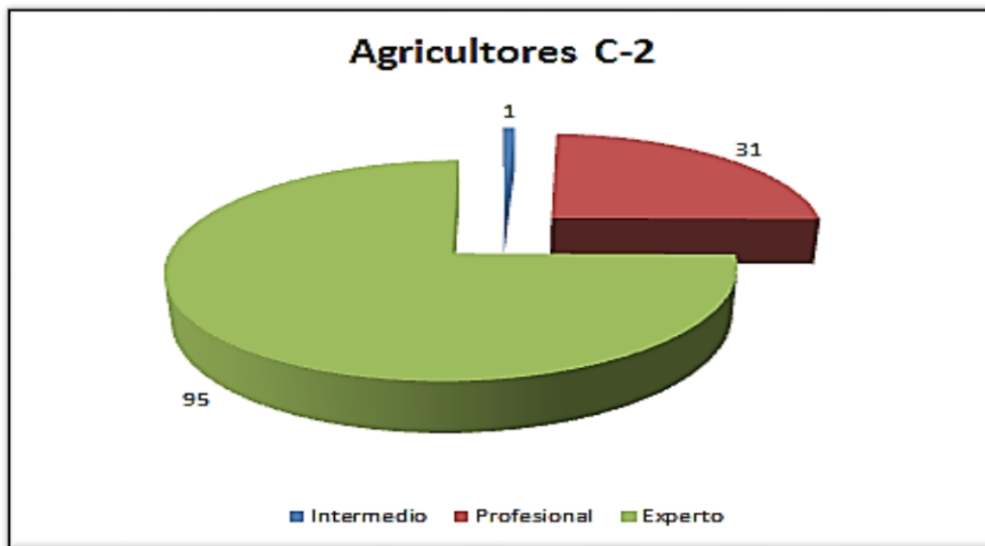
Resultados primera evaluación a Agricultores/as C - 1



En la ocupación de Agricultura se evaluaron a 127 postulantes de los cuales se evidencia que en la competencia N° 1 lograron un nivel experto 115 postulantes, 10 un nivel profesional lo cual indica que aún les falta desarrollar la competencia y 2 un nivel intermedio los cuales no lograron cumplir con las tareas especificadas.

Gráfica 16:

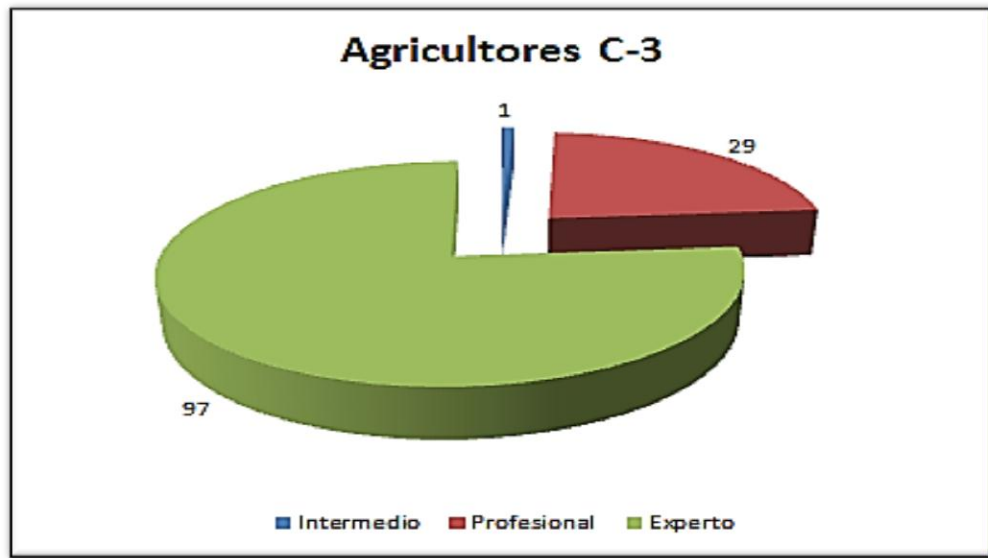
Resultados primera evaluación a Agricultores/as C - 2



En la competencia N°2 de los 127 evaluados en esta ocupación 95 lograron demostrar que desarrollaron la competencia Nro. 2 que es parte de la ocupación por ello obtuvieron como resultado el nivel experto/a, en cambio 31 postulantes lograron un nivel profesional lo que indica que aún les falta desarrollar esta competencia que hace a la ocupación y hubo un postulante que obtuvo un nivel intermedio lo que indica que no desarrollo la competencia y requiere capacitación específicamente en esta competencia.

Gráfica 17:

Resultados primera evaluación a Agricultores/as C - 3



En la Competencia N°3 de los/as postulantes evaluados, 97 lograron un nivel experto/a lo que quiere decir que desarrollaron la competencia, 29 lograron un nivel profesional lo que nos indica que aún falta para desarrollar la competencia y 1 postulante logro un nivel intermedio el cual directamente va a capacitación.

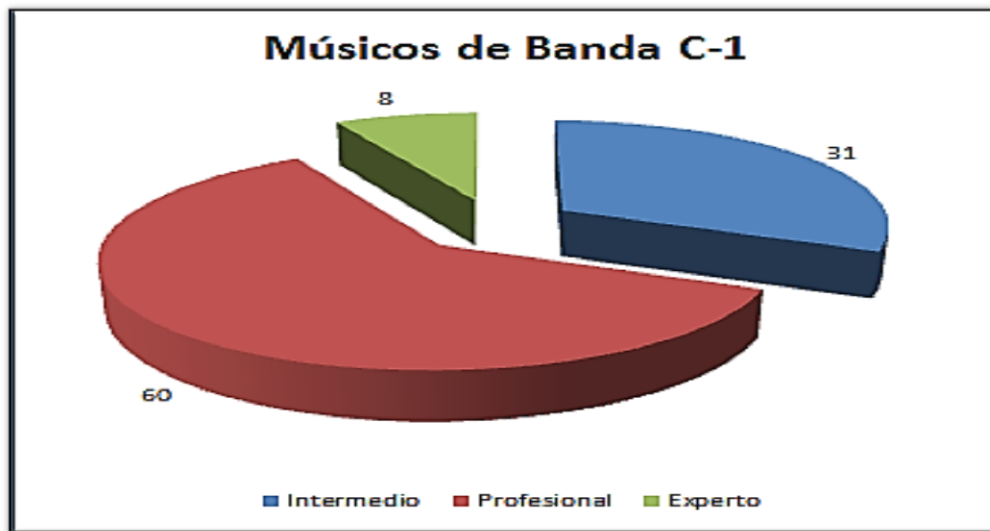
TABLA 5:

Resultado de evaluaciones a Músicos de Banda a nivel nacional SPCC (2008)

	A	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
	Músicos									
	Inscritos	Entrevistados	Evaluados	C-1			C-2			
				I	A	E	I	A	E	
La Paz	84	5	5	0	0	5	0	0	5	
Oruro	44	32	23	10	12	1	0	22	1	
Cochabamba	133	86	71	21	48	2	17	51	3	
Santa Cruz	3	0	0	0	0	0	0	0	0	
Tarija	13	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sucre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
total por Ocupación	277	123	99	31	60	8	17	73	9	

Gráfica 18:

Resultados primera evaluación a Músicos de Banda C-1



En la ocupación de Músicos de Banda hubieron 99 evaluados de los cuales solo 8 postulantes obtuvieron un nivel experto, 60 un nivel profesional y 31 un nivel intermedio en la competencia N°1.

Gráfica 19:

Resultados primera evaluación a Músicos de Banda C-2



En la competencia N°2 9 postulantes lograron un nivel experto y 73 un nivel profesional y 17 un nivel intermedio.

Los resultados obtenidos en esta ocupación demostraron otro tipo de resultados se pudo evidenciar durante la devolución de resultados que los/as expertos que participaron del diseño de la norma de esta ocupación querían un nivel alto de sus afiliados/as sin evidenciar que en su mayoría no tenían conocimiento de la lectura de la música.

TABLA 6:

Resultado de evaluaciones a Constructores Civiles nivel nacional SPCC (2008)

A	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ
Constructores Civiles									
	Inscritos	Entrevistados	Evaluados	C-1			C-2		
				I	A	E	I	A	E
La Paz	43	11	0	0	0	0	0	0	0
Oruro	36	18	7	0	0	0	0	0	0
Cochabamba	58	42	22	0	2	16	0	2	8
Santa Cruz	17	8	0	0	0	0	0	0	0
Tarija	31	18	17	0	0	17	0	0	17
Sucre	1	0	0	0	0	0	0	0	0
total por Ocupación	186	97	46	0	2	33	0	2	25

Gráfica 20:

Resultados primera evaluación a Constructores/as Civiles C-1



En la competencia Nro. 1 de la ocupación de Constructores Civiles se presentaron a evaluación 46 postulantes de los evaluados/as se pudo evidenciar que 33 lograron desarrollar esta competencia a un nivel experto, 2 postulantes lograron obtener un nivel profesional lo cual nos indica que les falta poco para desarrollar la competencia y hubo ningún postulante que obtuviera un nivel intermedio.

Gráfica 21:

Resultados primera evaluación a Constructores/as Civiles C-2



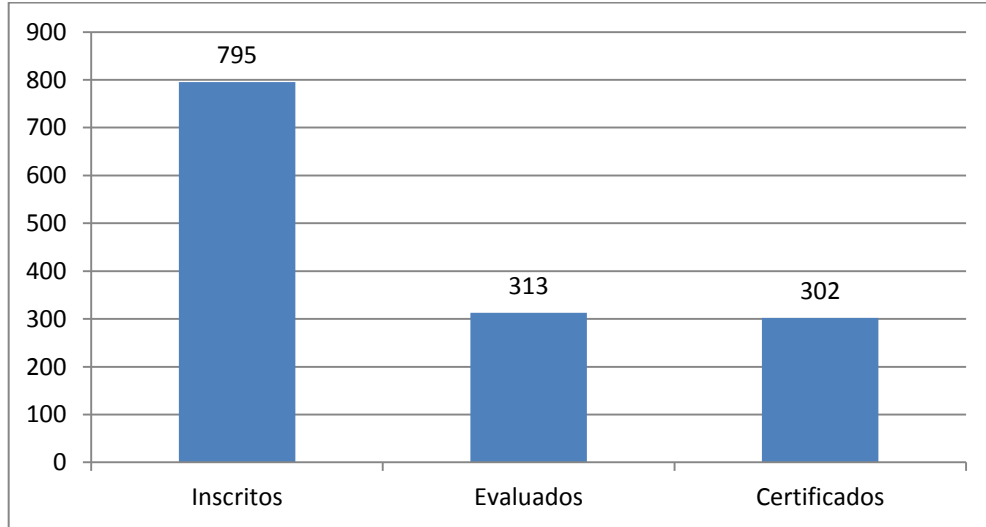
En la competencia N° 2 de los/as 46 postulantes evaluados 25 lograron desarrollar la competencia a un nivel experto y 2 postulantes a un nivel profesional lo que nos indica que aún les falta un poco para desarrollar esta competencia y ninguno obtuvo un nivel intermedio.

Total evaluados en la etapa piloto del Programa SPCC

En la etapa piloto en general de las cuatro ocupaciones a certificar, trabajadoras/es asalariados/as del hogar, Constructores Civiles, Agricultores/as y Músicos de Banda se inscribieron 795 personas de los cuales 313 fueron evaluadas para ser certificadas en su ocupación en la etapa piloto.

Gráfica 22:

Resultados de los/las evaluados/as, certificados e inscritos en la etapa piloto del SPCC



En fecha 24 de enero de 2009 se certificó a 302 personas en un acto público, día en el cual nace el SPCC (Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias) por mandato constitucional (Decreto Supremo N° 29876 de diciembre, 24 de 2008) como una entidad pública desconcentrada dependiente del Ministerio de Educación, el cual se crea a solicitud de los/las trabajadores/as bolivianos/as ya que su objetivo es certificar, acreditar y registrar personas e instituciones que puedan evaluar y formar competencias laborales.

La certificación es parte fundamental del proceso de descolonización de la educación por ello el SPCC tiene la responsabilidad de reconocer todos los conocimientos, habilidades y experiencias de trabajadores/as que tiene oficios u ocupaciones que aprendieron en la práctica a lo largo de sus vidas.

2.4. Lecciones aprendidas y Buenas prácticas (vinculadas a la intervención)

Trabajar durante este proceso piloto donde todos somos nuevos/as en el trabajo y se tenía que acoplar y armar equipos los cuales nos permitirían lograr nuestro objetivo principal que era certificar postulantes que aprendieron su ocupación empíricamente.

El SPCC comenzó el proyecto con 6 personas: el coordinador de proyecto, encargado de sistemas, encargado de comunicación, encargada de certificación, encargada de capacitación y encargada de evaluación. Era un grupo equitativo 3 mujeres 3 varones.

Posterior a ello se vio la necesidad de contratar técnicos para el apoyo a cada encargado/a y se conformó un equipo de 11 personas y luego se llegó a conformar unidades de trabajo con un personal de más de 20 personas.

Unidad administrativa: que estaba compuesta por el coordinador, el subcoordinador, secretaria y la asistente contable.

Unidad de certificación: la cual era responsable de elaborar y certificar a todos los postulantes evaluados estaba comprendida de: asistente para inscripción, responsable de codificación de los procesos, archivo, evaluadores/as, encargados/as de inscripción, entrevista y evaluación.

Unidad de Normalización: la cual está a cargo de realizar los talleres DACUM, los instrumentos de evaluación y entregar nóminas de expertos/as de la ocupación. Este equipo está conformado por: el/la responsable de normalización, el/la responsable de evaluación, técnicos/as para el diseño de instrumento de evaluación.

Unidad de capacitación: esta unidad está conformada por el/la encargado/a de diseño de currículos de cada ocupación.

Unidad de sistemas los cuales realizan el manejo tecnológico de todo el SPCC.

Unidad de comunicación es la que socializaba mediante los medio de comunicación todos los trabajos que realiza el SPCC.

Es así que desde una etapa piloto e implementación que el equipo de trabajo va desarrollando en base a las necesidades que se requerían con el tiempo.

Lecciones aprendidas como persona.

Todas las mujeres tenemos la capacidad de lograr objetivos al igual que los hombres.

- No tener miedo a equivocarte.
- La importancia de la familia.
- Construir amistades.
- Tener un buen relacionamiento con los superiores.
- Decir siempre la verdad y plantear soluciones.

Lecciones aprendidas como profesional.

- Como formar parte de un equipo de trabajo y lograr una convivencia afectuosa y que cada componente es importante para lograr objetivos institucionales.
- Respetar a los demás en sus posiciones y que puedes no estar de acuerdo con las mismas pero hay que justificar el porqué.
- A trabajar por objetivos.
- Trabajar en equipo.
- A tener Orden, ser responsable, tolerante y respetuoso/a.
- Comunicación asertiva.

Lecciones aprendidas con la institución.

- Manejar, conocer y poner en práctica el tema de equidad de género.
- Poner en práctica el cuidado de medio ambiente, Ej. El reciclaje de hojas.
- Manejar, conocer y poner en práctica el tema de interculturalidad.
- Es importante socializar los proyectos que hace a la institución para una mejora continua.
- Conocer bien la misión, visión y objetivos de la institución.
- Manejar un lenguaje inclusivo.
- Respetar las tradiciones culturales de la institución.
- Comunicación activa.
- Respeto a las normas laborales.

En cuanto a las buenas prácticas como técnicos/as y psicólogos/as deberíamos tener un buen trato con todas las personas con las que nos relacionábamos ya sean evaluadores/as, sindicatos, federaciones y demás, por ello es bien importante recordar que:

La psicología tiene un papel fundamental en todo ello, como ámbito del saber que aborda la dimensión emocional, mental y conductual de los seres humanos, desde lo más íntimo e inconsciente hasta lo social y comunitario. Puede y debe ayudar con su quehacer y saber a transformar todo aquello que impide un desarrollo pleno de todas las personas. Para avanzar en la igualdad es fundamental incorporar la perspectiva de género, por ello hay que fomentar la reflexión, investigación, formación e intervención desde esta visión, en cualquier ámbito del desarrollo de nuestra profesión. Consideramos, por ello que la transversalidad es necesaria y fundamental.

El/la psicólogo/a por su formación tiende a tener un buen relacionamiento con su entorno y trata de que todo engrane en un grupo o equipo de trabajo de manera que logre objetivos tanto profesionales como personales, pero no se debe olvidar que todo depende de la institución en la que uno/a se desempeñe y la función que cumpla.

CAPÍTULO III

DESEMPEÑO LABORAL

3.1. Aprendizaje laboral

El trabajo desempeñado fue un reto ya que se tenía que poner en práctica todo lo aprendido durante la formación en la carrera de psicología específicamente el área social en el cual se trabaja con el individuo y su entorno en general.

Considero que se puso en práctica lo aprendido como ser:

- Realizar talleres con grupos específicos.
- Seleccionar los/as participantes idóneos para la elaboración de instrumentos de evaluación.
- Validar instrumentos de evaluación de la ocupación, para ello es necesario organizar todo el proceso desde la convocatoria de los/las participantes hasta la firma de las actas de validación de los instrumentos que se validan.
- Observar e identificar información precisa que nos permita elaborar un buen documento, mediante una observación estructurada podemos obtener la información necesaria sin la necesidad de incomodar al/la participante.
- Redactar bien los indicadores que hacen a la competencia, ellos son muy importantes deben especificar tiempo, calidad y numero por si existe. Ej.: *seleccionar las semillas de forma minuciosa en 20 minutos.*
- Organizar y Facilitar talleres para la validación de los instrumentos de evaluación.
- Capacitar personas en temas específicos
- Manejo de grupos.
- Utilizar dinámicas participativas.

El trabajo desempeñado fue muy enriquecedor ya que lo que se aprendió ayudo bastante en el momento de la ejecución del mismo y lo cual permitió desarrollar competencias como diseñador/a de instrumentos de evaluación por competencia de ocupaciones laborales.

Competencias laborales desarrolladas.

- Elaborar instrumentos de evaluación que nos permitan identificar que las competencias laborales de los/las postulantes a certificación están desarrolladas.
- Elaborar informes que contenga la información precisa de los procesos de evaluación de todos los/las postulantes a certificación.
- Organizar talleres con postulantes a certificación los cuales permitan obtener la información precisa para el buen desarrollo del proyecto.
- Utilizar técnicas cualitativas adecuadas para la elaboración de los instrumentos de evaluación.

En esta etapa piloto e implementación del SPCC se logró el objetivo principal que es certificar personas que aprendieron su ocupación empíricamente, con un trabajo multidisciplinario de todos/as los/as profesionales involucrados en el mismo.

También se logró un relacionamiento muy estrecho con trabajadores/as, asociaciones, federaciones y sindicatos cuyos afiliados al momento de ser certificados consideraban que su trabajo estaba siendo reconocido mediante el certificado que emite el Ministerio de educación.

Al mismo tiempo se dejó instrumentos de evaluación validados al igual que los procedimientos como referente para el diseño de otros, tomando en cuenta que en Bolivia tenemos ocupaciones que son aprendidas empíricamente como ser:

- Operador de maquinaria industrial.
- Camarógrafos/as
- Metal mecánico.
- Fruticultores.

- Meseros/as Garzones y otros.

Ocupaciones las cuales fueron normalizadas en la implementación del proyecto y certificadas posteriormente.

3.2. Logros profesionales.

Se logró identificar el perfil adecuado para un/a diseñador/a de instrumentos de evaluación de competencias laborales.

Las personas que construyan los instrumentos de evaluación con los/as expertos/as en la ocupación deben tener las siguientes características:

1. Profesional en pedagogía o psicología con conocimientos del enfoque de competencias laborales.
2. Tener conocimientos del Plan Nacional de Desarrollo que estén relacionados al enfoque de competencias (el punto de educación y trabajo).
3. Saber diseñar instrumentos y sus respectivas guías de evaluación de ocupaciones técnicas.
4. Tener facilidad de palabra, tanto escrita como oral.
5. Saber gestionar procesos de capacitación para adultos
6. Saber manejar grupos de trabajo.
7. Tener habilidades básicas de negociación y resolución de conflictos.
8. Mostrar respeto por las personas sin tomar en cuenta su condición de clase social, procedencia, nivel de escolaridad ni género.
9. Comprender un idioma nativo ya sea aymará, quechua o guaraní (Deseable pero no excluyente).

Este perfil y el conocimiento de lo que son las competencias y el manejo de este enfoque apoyo en que se pueda realizar los siguientes trabajos:

- Como llevar a cabo un taller DACUM.
- Realizar mapeo de ocupaciones en minería.
- Instrumento para evaluar las competencias que deberían tener las alumnas de la carrera de Trabajo Social de la UMSA del área de Prácticas.
- Diseño de currículos por competencias para 8 áreas técnicas.
- Realizar manual de emprendedurismo para la capacitación de jóvenes con el enfoque de competencias.
- Diseño de instrumentos de evaluación por competencia para microempresarios.
- Diseñar instrumentos que evalúen las competencias de productores/as de Cacao en Baures, diseñar el currículo para capacitarlos/as, y capacitar a los evaluadores/as de los productores/as de cacao Silvestre en Baures-Beni
- En la selección de personal en una empresa farmacéutica, diseñando instrumentos de evaluación que me permita saber si el/la postulante tiene las competencias necesarias para el cargo a ejercer.
- Realizar el proceso de capacitación para el personal de la empresa farmacéutica.
- Implementar el enfoque de competencias mediante la capacitación a jefaturas.
- Evaluación de 360°

3.3. Límites y dificultades

Una de las limitaciones siempre es el temor a equivocarte o hacerlo mal, pero todo se puede según mi experiencia y por ello considero que las limitaciones se las plantea uno mismo al momento de realizar un trabajo.

Posibles limitaciones y soluciones.

- Conocimiento del enfoque de competencias, solución mucha lectura y capacitación de competencias.
- Experiencia laboral
- Organizar talleres, solución poner en práctica lo aprendido.
- Saber hablar otro idioma, cursos sobre el idioma y ponerlo en práctica.
- La edad, solución demostrar que no tiene importancia realizando un buen trabajo.

- Que los/as expertos no acepten la invitación a participar de un taller. Solución invitar a más de los previstos.
- Coordinación de horarios con los expertos/as
- No conocer sobre la ocupación antes del taller DACUM

En cuanto a las dificultades

- El poco o nada de conocimiento acerca de la certificación de competencias en las personas de las diversas ocupaciones.
- Las inclemencias climáticas si la evaluación es a campo abierto.
- Que los salones en los cuales se quiere llevar a cabo los talleres no estén disponibles.
- Que algún componente del equipo no se presente al taller.
- Que no se entregue los viáticos para los expertos/as a tiempo.

CAPITULO IV

DESCRIPCIÓN DE LA PROYECCIÓN PROFESIONAL

4.1. Planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional

El trabajar con el enfoque de competencias es una herramienta importante en la selección de personal idóneo para cualquier cargo y para realizar procesos de capacitación más dinámicos lo cual también nos permite conocer qué tipo de capacitación requiere el/la persona y lo que nos daría la oportunidad de formar una persona que quiera desarrollarse profesionalmente en un ámbito laboral.

En cuanto a la selección de personal si bien existen varios métodos para identificar si las personas tienen las competencias laborales es importante realizar un seguimiento a todas las funciones que realiza la persona y con la ayuda de un inmediato superior se realizaría un asseisment center ideal específicamente para cargos en los cuales existe mucha rotación de personal. ¿Cómo se lograría esto?

- Modificar los manuales de funciones por competencias.
- Capacitar a las jefaturas sobre competencias y cual su objetivo.
- Observar todas las funciones de los cargos de la empresa y crear sus instrumentos para evaluar las competencias de los/as futuros postulantes.

Actualmente en Bolivia las empresas están tratando de que se realice una selección por competencias para tener un personal más eficaz y eficiente.

Con el fin de identificar si las personas tienen las competencias necesarias para cumplir sus funciones de una manera eficaz y eficiente tomamos en cuenta los siguientes métodos:

TABLA 7:

Métodos y técnicas de selección de personal

METODO/ TECNICA	TIPO DE COMPETENCIAS	CARGOS
Assessment centers	competencias actitudinales	Ejecutivos o jefaturas.
Juego de roles	Competencias actitudinales Competencias laborales.	Ventas, cargos atención al cliente
Gromholm	Competencias actitudinales	Jefaturas, gerenciales
Simulación de situaciones	Competencias laborales	Ocupaciones técnicas.

Assessment center

El método assessment center se puso en práctica con los militares, posteriormente se lo considero en las empresas para selección de personal ya que es fiable al momento de identificar las capacidades de cualquier persona.

Los ejercicios de simulación se pueden realizar en forma individual o grupal. Lo importante es crear una situación donde se puedan observar y evaluar las conductas de los candidatos/as, semejantes a las características importantes de la situación laboral.

Los ejercicios de simulación comúnmente utilizados son:

- Canasta de papeles.
- Grupos de discusión.
- Entrevistas de simulación con subordinados y clientes.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.
- Ejercicios de presentación oral.
- Ejercicios de comunicación escrita

Los participantes son: los seleccionados para el cargo que pueden ser entre 6 o 12, un coordinador/a que implementa las actividades a realizar y los/as observadores/as los cuales son capacitados por el coordinador/a del proceso.

Juego de roles

El juego de roles es una metodología que se utiliza para la selección de personal donde se define los roles que cada uno/a cumplirá nos sirve para detectar errores o confusiones en la comprensión de la información.

Método Gromholm

Es un método en el que no participan todos los/as postulantes para el cargo sino los seleccionados/as por el área de recursos humanos, después de la selección se plantea a los mismos afrontar diferentes situaciones donde el/la encargado de la selección cumple la función de observar y controlar la situación ya que se pretende que en el proceso los mismos seleccionados vayan identificando cual es el/la idóneo/a para el cargo.

En este método se presenta situaciones extremas que nos permite identificar las capacidades de trabajo en equipo, interacción con el grupo de trabajo y además de identificar el tipo de personalidad que tiene cada uno de los seleccionados.

Este método es muy bueno cuando se está buscando personas idóneas para puestos de responsabilidad que estén relacionadas con una buena comunicación, trabajo en equipo y liderazgo. Las cuales son competencias actitudinales.

El método Gromholm es una técnica que es utilizada para la selección de personal el cual nos permite identificar las habilidades humanas y profesionales de los candidatos que solicitan un cargo de jefatura o responsable de área.

Es un método amplio el cual permite que los/las postulantes tengan situaciones reales, va más allá de los conocimiento técnicos nos permite comprobar los conocimientos que están especificados en el currículum del/a postulante.

Se somete a los/las postulantes a situaciones en las que se ven obligados a buscar soluciones y demostrar liderazgo, convivencia y compromiso, todas las pruebas tienen que estar bien planificadas por el área de recursos humanos, se les plantea diferentes escenarios en la que los/las postulantes cumplen distintos roles y de esta manera demuestran sus habilidades.

Simulación de situaciones

Es una técnica que nos permite identificar que competencias tiene la persona al momento de ejecutar una acción planteada, como su nombre lo dice se simulan situaciones para ello se acondicionan lugares específicos o se pueden utilizar los mismos espacios laborales, al/la postulante se le presenta tareas que normalmente son complejas y se observa como este lo soluciona y de esta manera identificar que ha desarrollado una competencia.

Si bien durante el proceso laboral en el SPCC se aprendieron a diseñar instrumentos de evaluación para evaluar competencias laborales de ocupaciones, esta nos permite ampliar este aprendizaje y desarrollarlos, aplicar nuevos métodos que nos permitan identificar la competencias que cada persona tiene o desarrolla dentro del ámbito laboral por ello se toman en cuenta todos los métodos y técnicas que nos permitan identificar a los/as postulantes idóneos para cargos específicos.

Lo aprendido y aplicado en esta etapa laboral nos permite identificar cual es el área en el que uno se quiere especializar. Esta área es la psicología organizacional específicamente en gestión del talento humano con el enfoque de competencias.

Porque cuando hablamos de psicología organizacional nos referimos al reclutamiento, selección y capacitación en las empresas, también como recompensar y motivar a los equipos, grupos o unidades de trabajo, por ende se identifica el comportamiento de los futuros líderes dentro de una organización.

La psicología organizacional nos permite estudiar a la persona en la empresa dentro de un contexto laboral con el objetivo de generar un bien económico, social, mental y de

salud de todos los que componen la empresa como ser los obreros, responsables, supervisores, jefes, gerentes y hasta socios cuando se trata de empresas familiares.

La gestión del talento humano lo que busca dentro de la empresa es tener al personal idóneo ¿cómo? Mediante el reclutamiento y selección del personal, aplicar evaluación de desempeño, diseñar cargos, analizar y describir los cargos mediante el enfoque de competencia, para analizar los cargos se puede realizar un análisis funcional por ejemplo.

También hablamos de la remuneración y como compensar a las personas que forman parte de la empresa fomentando un su desarrollo profesional con capacitación, entrenamientos y demás con el fin de mantener al personal en un ambiente en el que se pueda desempeñar satisfactoriamente al mismo tiempo realizar una evaluación constante que nos permita ver resultados mediante un control de actividades.

Para ello el enfoque de competencias nos permitirá identificar que el personal seleccionado y reclutado cumpla con sus funciones de una manera eficaz y eficiente y de esta manera la empresa apoye a su principal cliente que es su personal.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Cartaya, Olivares, Albornoz Zamora, Guzmán (2017). El problema de investigación: esquemas para su planteamiento.
- Carvalho Gómez Carla A. (2017). Evaluación psicológica una breve aproximación, publicado 12 de septiembre. <https://hablemosdeneurociencia.com/evaluacion-psicologica/>
- Competencia (aprendizaje) [https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje))
- Como aplicar el método Gronholm en la selección de personal <https://www.bizneo.com/blog/metodo-gronholm/>
- Definiciones del concepto competencias https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html
- Fernando Luis Gonzales rey, Revista Cubana de Psicología Vol. 17, No 1, 2000. Lo cualitativo y lo cuantitativo en la investigación de la psicología social.
- Fernández-Montalvo, J., & Odriozola, E. E. (1997). Manual práctico del juego patológico: ayuda para el paciente y guía para el terapeuta. Pirámide.
- Gregory, R. J., & Ruiz, V. O. (2001). Evaluación psicológica: historia, principios y aplicaciones. Editorial El Manual Moderno.
- Como Aplicar instrumentos de evaluación psicológica <http://psicologia.isipedia.com/tercero/evaluacion-psicologica/03-lo-instrumentos-de-evaluacion-psicologica.>
- Manual de recomendaciones de buenas prácticas psicología e igualdad de género Consejo General de la Psicología de. España. https://www.bizkaia.eus/Gizartekintza/Genero_indarkeria/blt44/documentos/COP_Manual_Buenas_Practicas_VG.pdf?hash=7341cd17847155e29c20a88b770fdeaa
- Método Gronholm <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/que-es-el-metodo-gronholm>
- Moreno Rosset, C. (2005). Evaluación psicológica: Concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis (4ª ed.). Ediciones de la U.
- Pautt Torres Geli, Los Assessment Center: Una Metodología Para Evaluar Directivos <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/1-torres.pdf>
- Psicología organizacional. <https://cursos.aiu.edu/Diplomados/Liderazgo%20Efectivo/Psicologia%20Organizacional/PDF/Tema%201.pdf>
- Significado de empírico. <https://www.significados.com/empirico/>
<https://www.definicionabc.com/general/empirico.php>
- Simulación de situaciones, capítulo II http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo2.pdf
- Tabón Sergio, Formación Basada en competencias (s.f.)

Tomas J. Campoy Aranda y Elda Gomes Araujo, Editorial EOS, Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación, cap. Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos 16/6/09.

ANEXO

ANEXO 1

IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES

OCUPACION:.....

COMPETENCIA N°:.....

NOMBRE DE COMPETENCIA:.....

SUB COMPETENCIA:		
INDICADORES		
POSIBLES TAREAS		
SITUACION COMPLEJA	SI	NO
INDICADORES		

COMPETENCIA N°:.....

NOMBRE DE LA COMPETENCIA:.....

SUB COMPETENCIA:		
INDICADORES		
POSIBLES TAREAS		
SITUACION COMPLEJA	SI	NO
INDICADORES		

ANEXO 2

REGISTRO DE PARTICIPANTES DEL TALLER

EVENTO:.....

LUGAR:.....**FECHA:**.....

HORA INICIO:.....**HORA FIN:**.....

N°	Nombre Apellido	C.I.	Cargo/institución	Teléfono	Años de experiencia	firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						

ANEXO 3

Instrumento de evaluación etapa piloto

COMPETENCIA:					
TAREA	CONSIGNA	CRITERIOS DE EVALUACION	NIVELES DE EVALUACION	INDICADORES	Calificación
			EXPERTO		
			AVANZADO		
			EXPERTO		
			AVANZADO		

CRITERIOS DE DESARROLLO

Nivel Experto: Si el postulante califica en los N criterios A, con una ponderación total de 100%, entonces es Experto

Nivel Avanzado: Si el postulante califica en N criterios A y/o B, con una ponderación total de N%, entonces es Avanzado.

Instrucción (para el evaluador): Marque en la tabla con un círculo los niveles a los que alcanzó el postulante de acuerdo al resultado de los indicadores, busque la opción correcta.			
COMPETENCIA I: <i>Nombre de la Competencia</i>	Criterios de evaluación	Niveles de desarrollo de la competencia	
	Criterio 1, N%	<i>A</i>	<i>B</i>
	Criterio 2, N%	<i>A</i>	<i>B</i>

	Criterio 3, N%	<i>A</i>	<i>B</i>
	<i>Resultado</i>	<i>EXPERTO</i>	<i>AVANZADO</i>

DESARROLLO DE LA COMPETENCIA

Instrucción (para el evaluador): Llene el espacio vacío con los nombres y apellidos del evaluado, su número de Documento de Identidad y encierre en un círculo o subraye el nivel al que ha calificado su competencia

De acuerdo a (Nombre de la Competencia), el postulante _____ con C.I. o COD: _____ ha calificado como:

EXPERTO - AVANZADO

ANEXO 4

Instrumento de evaluación en la implementación del proyecto

REJILLA DE EVALUACION				
COMPETENCIA 1 :				
SUB COMPETENCIA	TAREA	INDICADORES	CUMPLE	NO CUMPLE
	Duración:			
	Instrumentos:			
	Resultado de la evaluación		CUMPLE	NO CUMPLE

RESULTADO		
OCUPACION:		
COMPETENCIAS	CUMPLE	NO CUMPLE
COMPETENCIA 1		
COMPETENCIA 2		
COMPETENCIA 3		
DICTAMEN DEL EVALUADOR/A		

Firma:..... Nombre persona:..... D.I.....	Firma:..... Nombre persona:..... D.I.....
Lugar de evaluación:..... Fecha:.....	

ANEXO 5

Formato de entrevista:

Nombre del/a entrevistado/a		Tipo y N° de doc. Identidad		
Fecha de entrevista:		Teléfono:		
Numero de entrevista		Primera	Segunda	Otra
Competencia:	pregunta	SABE	DUDA	NO SABE
	¿?			
Competencia 2:	pregunta	SABE	DUDA	NO SABE
	¿?			

Valoración de la entrevista			
COMPETENCIA	PONDERACION		
Nombre de la competencias	SABE	DUDA	NO SABE
Nombre de la competencia	SABE	DUDA	NO SABE
Nombre de la competencia	SABE	DUDA	NO SABE

RESULTADO DE LA ENTREVISTA

Debe sumar las ponderaciones marcadas de cada indicador para cada una de las competencias en que está siendo la persona entrevistada.

- Si en la suma existen más SABE que DUDA, o existe igual número de SABE y DUDA entonces el/la postulante queda habilitado/a para el proceso de evaluación.

- Si en la suma existen más DUDA y NO SABE, entonces el/la postulante queda no habilitado/a para el proceso de evaluación y usted puede sugerir que refuerce sus competencias en alguna entidad capacitadora.

FIRMA ENTREVISTADO/A

Nombre:

CI:EXP.:.....

FIRMA ENTREVISTADOR/A

Nombre:

C.I.:.....EXP.:.....

ANEXO 6

Roles de los evaluadores/as (para capacitación)

ROL	Descripción
Evaluador/a	<p>Usted es el/la evaluador/a y como experto/a en su ocupación, debe evaluar al/a la compañero/a que se asignó y entregar un informe de la evaluación. En la evaluación hágale realizar la actividad que le fue asignada por la persona encargada al/a la postulante a certificación para después recolectar la información y poder calificar el desarrollo del/de la postulante a certificación.</p> <p>Recuerde aquello que menciona la guía sobre cómo se debe realizar la evaluación, las actitudes que debe tomar, cuando suspender la evaluación, y cada uno de los pasos que debe realizar para que se pueda iniciar la evaluación, si es necesario revise la guía de evaluación de su ocupación antes de iniciar.</p>
Evaluado/a 1	<p>Usted es el/la postulante a certificación y vino a evaluarse. Hable con el/la evaluador/a para saber cuándo va a empezar la evaluación. Pero durante este tiempo usted debe desanimar a todos los demás postulantes a certificar. Puede decir: No se necesita título en provisión nacional, igual se puede conseguir trabajo aunque no tenga título.</p> <p>Recuerde que usted no debe solucionar este problema ni decir nada para solucionarlo deje que el/la evaluador/a lo resuelva o no lo resuelva.</p>
Evaluado/a 2	<p>Usted es el/la postulante a certificación y vino a evaluarse. Hable con el/la evaluador/a para saber cuándo va a empezar la evaluación. Lo que sucede es que usted es una persona que no es experto/a en la ocupación pero por ser dirigente sindicalista quiere ser evaluado/a</p>

ROL	Descripción
	<p>en esa ocupación.</p> <p>Recuerde que usted no debe solucionar este problema ni decir nada para solucionarlo deje que el/la evaluador/a lo resuelva o no lo resuelva.</p>
Evaluable/a 3	<p>Usted es el/la postulante a certificación y vino a evaluarse. Hable con el/la evaluador/a para saber cuándo va a empezar la evaluación. Durante la evaluación usted debe salirse de tema, cuando lo estén evaluando hable de otra cosa, como temas políticos u otros, solo para distraer al/la evaluador/a. Recuerde que usted no debe solucionar este problema ni decir nada para solucionarlo deje que el/la evaluador/a lo resuelva o no lo resuelva.</p>
Evaluable/a 4	<p>Usted vino ebrio a la evaluación, debe hablar y comportarse como si estuviera ebrio.</p> <p>Recuerde que usted no debe solucionar este problema ni decir nada para solucionarlo deje que el/la evaluador/a lo resuelva o no lo resuelva.</p> <p>Si el/la evaluador/a suspende la evaluación entonces acéptelo y luego realice este nuevo rol: Usted es el/la postulante a certificación y está dispuesto a evaluarse. Hable con el/la evaluador/a para saber cuándo va a empezar la evaluación.</p>
Evaluable/a 5	<p>Usted es el/la postulante a certificación y vino a evaluarse. Hable con el/la evaluador/a para saber cuándo va a empezar la evaluación. Usted vino dispuesto a realizar la evaluación pero al final de la evaluación se le pide que firme y usted no sabe escribir.</p> <p>Recuerde que usted no debe solucionar este problema ni decir nada</p>

ROL	Descripción
	para solucionarlo deje que el/la evaluador/a lo resuelva o no lo resuelva
Evaluable/a 6	<p>Usted es el/la postulante a certificación y vino a evaluarse. Hable con el/la evaluador/a para saber cuándo va a empezar la evaluación. Usted debe agradecer verbalmente al evaluador, o faltarle al respeto en algún momento en la evaluación, pero es importante que no olvide realizar la evaluación.</p> <p>Recuerde que usted no debe solucionar este problema ni decir nada para solucionarlo deje que el/la evaluador/a lo resuelva o no lo resuelva.</p>