



**Magíster En Educación Mención
Currículum y Evaluación
Basado En Competencias**

Trabajo De Grado II

**Elaboración De Instrumentos De Evaluación Diagnóstica, Para Medir
Los Aprendizajes De Los (Las) Estudiantes De Tercero Y Cuarto Medio
De Administración De Recursos Humanos De Enseñanza Técnico
Profesional, En Las Asignaturas de Gestión Comercial Y Tributaria(3°),
Legislación Laboral(4°),
Emprendimiento y Empleabilidad (4°).**

Profesor guía:

Pedro Rosales.

Alumno (s):

Aline Isella Barra Sepúlveda.

Chillán-Chile, Octubre de 2018



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES



Índice

	Página
• Portada	1
• Índice	3
• Abstract	4
• Introducción	5
• Marco Teórico	6
• Marco Contextual	21
• Diseño y aplicación de instrumentos	44
• Propuestas remediales	74
• Bibliografías	75
• Anexos	78

Abstract

En este Trabajo de Grado II se presenta el análisis de la Educación Media Técnico Profesional, específicamente de tres módulos de la especialidad Administración mención Recursos humanos, a saber, Gestión Comercial y Tributaria (tercer año), Legislación Laboral (tercer año) y Emprendimiento y Empleabilidad (Cuarto año).

Se ha elegido estos tres módulos (asignaturas), debido a considerarse como las de mayor utilidad y aplicabilidad en los futuros desempeños laborales de los alumnos, ante la realidad de los pocos o inexistentes libros distribuidos por el Ministerio de Educación, como se acostumbra con asignaturas como Lenguaje, Inglés o Matemáticas.

Lo aquí presentado corresponde a la investigación y construcción de instrumentos personal de quien escribe, durante su desempeño en el área Técnico Profesional, de los años 2012 a 2016.

Los instrumentos de evaluación aquí presentados, han sido contruidos en base al trabajo realizado por la Docente entre los años mencionados. Los cuales han sido mejorados, adaptándose a las modificaciones del currículum nacional y modificaciones de la realidad social y migratoria de nuestro país, en el caso del módulo de Legislación, por ejemplo.



Introducción

La Educación Técnico Profesional en Chile ha adquirido una Vital importancia , debido a la necesidad creciente de la población de capacitarse para así conseguir mejores ingresos que les permitan subsistir junto a sus familias.

Es así como la Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP) a la que se refiere este Trabajo, ha sido mejorada, tanto curricularmente, como en su oferta, para adaptarse a la realidad de nuestra sociedad.

Este tipo de Educación no cuenta con el material de apoyo que cuentan los planes científicos humanistas, tales como Libros estandarizados de libre distribución a nivel nacional para que los alumnos puedan reforzar sus aprendizajes. Es por esto que se ha considerado de vital importancia enfocar este trabajo al análisis de tres módulos de la especialidad de Administración de Empresas, mención Recursos Humanos de la EMTP, correspondiente a tercer y cuarto año de educación media.



Marco Teórico

A continuación se presentan algunos de los textos utilizados para este trabajo de grado II. Algunos de ellos son libros oficiales del Ministerio de educación, otros, publicaciones preparadas por Instituciones de Educación superior, que han confiado en el sistema de Educación Media Técnico Profesional (EMTP), articulando programas de formación entre ellos.

Del libro *“La Formación Técnica Profesional Debe Ser Un Eje Estratégico Para Chile. Educación, Desarrollo Y Rol Del Estado”*. Octubre 2013. Dr. Juan Manuel Zolezzi Cid, podemos destacar el gran análisis que hace al mercado de estudiantes del área técnico Profesional de nuestro país, donde señala que , dependiendo del sector y la especialidad, al primer año de egreso un estudiante de EMTP percibe entre \$168.000 y \$238.000 aproximados, con una diferencia salarial de \$70.000 aprox. entre el sector con mayor y menor remuneración. En el segundo año de egreso, esta diferencia entre el sector con mayor y menor remuneración se incrementa a \$120.000 aprox., percibiendo entre \$305.000 y \$185.000.



Este autor, realiza un diagnóstico por sector y especialidad, donde presenta qué porcentaje de cada uno de ellos se encuentra , en cinco tramos, que van desde ingresos mensuales de menos de \$200.000 a más de \$500.000 (anexo 4). Considerando que el sueldo legal mínimo al año 2008 (fecha de su investigación) era inferior a los \$200.000.

El año 2013, MINEDUC define 34 especialidades agrupadas en 15 sectores económicos. Algunas de las especialidades se ofrecen con dos o tres menciones para la EMTP.

Esta organización curricular implica un tronco común de competencias a ser desarrollado durante el primer año (3er año medio) de la especialidad, y otras competencias diferenciadas para cada mención, a ser desarrolladas en el segundo año (2do año medio). Las menciones suman 17 en total.

Establece datos oficiales de distribución de los establecimientos , de acuerdo al tipo de dependencia . (anexo 5).

Plantea la necesidad de que el estado debe enfocarse en tres puntos :

- Debe introducir nuevas tecnologías, equipamiento y perfeccionamiento a docentes de los Liceos EMTP en coherencia con el desarrollo de la Región.
- Debe crear un plan de mejoramiento de las capacidades pedagógicas profesores EMTP, especialmente, en didáctica. (docente sin preparación en lo pedagógico)
- Definir regionalmente la articulación entre la educación EMTP y ESTP, que permita tener líneas definidas y flexibles de desarrollo académico. (anexo 6).

Y plantea un modelo para la Enseñanza Técnico Profesional:



- En la primera parte del modelo se está construyendo con el levantamiento de evidencias, tanto a nivel de procesos como de dispositivos y resultados.
- Se caracteriza por ser un modelo de intervención, progresivo y de transformación pertinente, basado en la excelencia y calidad.
- Primero, detectar las debilidades y fortalezas para transformarlas en oportunidades.
- Segundo, progresivo dada que considera la trayectoria formativa y sus correspondientes niveles de desarrollo competente.
- Tercero, de transformación pertinente, dada la necesidad de ajustar los planes de estudio a las necesidades reales de la comunidad educativa, región y país.

Según el Libro “Educación Técnico Profesional en Chile 2007-2017. Resúmenes de textos claves”, podemos recomendar las siguientes lecturas como base del análisis realizado para la elaboración de Evaluaciones.

1.-Formación de técnicos para Chile: ¿un desafío sin políticas públicas?

Identificación de la Investigación

Título: Formación de técnicos para Chile: ¿un desafío sin políticas públicas?

Autores: Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación CEPPE Universidad Católica; Centro de Investigación Avanzada en Educación CIAE Universidad de Chile; Facultad de Educación Universidad Alberto Hurtado

Fuente: Ciclo de Diálogos sobre el Futuro de la Educación Chilena. Noviembre de 2013. 8 p.

Disponible

en:

www.cide.cl/documentos/Formacion_de_tecnicos_para_Chile_CEPPE_UAH_CIAE.pdf

Antecedentes/objetivos del texto: El evento en el cual se enmarca el artículo, formó parte del ciclo de Seminarios sobre el Futuro de la Educación en Chile, y buscaba generar un espacio de reflexión y debate sobre los principales desafíos y prioridades referidos a la educación técnica que deberían guiar las políticas educacionales de los gobiernos. Estos diálogos pretendían enriquecer la deliberación democrática en torno a la educación, conectando la producción académica de las universidades con la discusión política, a través del acercamiento de perspectivas de diversas disciplinas.

Síntesis de Contenidos: El texto analiza la diferenciación y división entre educación media científica humanista y técnica, por una parte, y en educación superior entre educación universitaria y técnico-profesional, por otra.

En la primera parte se describe el contexto e historia inmediata de la educación técnica, desde sus inicios y las implicancias de las reformas de la dictadura en la década de los ochenta, y los avances en el retorno de la democracia, lo que finaliza con un Estado distante, que no participa en los aportes a los IPs y CFTs, dejando en una posición secundaria a la EMTP de las preocupaciones sociales y políticas sobre la educación.

En el artículo se describe la actualidad de la educación técnica, aludiendo al perfil de los y las estudiantes de la EMTP. Esta caracterización del perfil de estudiantes y los resultados y dificultades actuales, permiten afirmar que la EMTP hace más desigual el rendimiento, aun tomando en cuenta las diferencias de nivel socio-económico de los estudiantes, afectando a los estudiantes más vulnerables.

De la política que la instituye se menciona su carácter débil y poco actualizada, especialmente ante el actual escenario, que presenta de manera difusa la diferencia entre



incorporación temprana al mercado del trabajo y trayectoria académica, considerando que buena parte de la educación universitaria se ve obligada a preparar a sus estudiantes para el trabajo, mientras que una parte importante de los egresados de EMTP buscan nuevas y mejores oportunidades en la educación post-secundaria. Frente a esto se hace necesario repensar el sentido que la educación técnica en nuestro país.

2.- ¿Una Reforma para Fortalecer la Educación Técnico Profesional?

Identificación de la Investigación

Título: ¿Una Reforma para Fortalecer la Educación Técnico Profesional?

Autores: Leandro Sepúlveda

Fuente: Facultad de Educación Universidad Alberto Hurtado. Junio de 2013. 2 p.

Disponible **en:**
http://educacion.uahurtado.cl/download/EI_Mostrador_11-8_Una_Reforma_para_fortalecer_la_educacin_tcnico_profesional_Columna_de_Leandro_Sepulveda.pdf

Antecedentes/objetivos del texto

El texto hace una revisión de algunas iniciativas de la reforma del MINEDUC destinada a fortalecer la educación media técnico profesional (EMTP) en nuestro país.

Frente a cada una de ellas, realiza un análisis profundo que busca reflexionar en los avances y desafíos pendientes.

Síntesis de Contenidos

Frente a la primera medida: (a) actualización de la malla de especialidades actualmente vigente, eliminando algunas especialidades y creando otras en función de las transformaciones y requerimientos actuales del mercado del trabajo y los desafíos del mundo productivo, se menciona que más que una reforma, la actualización constante de la oferta formativa es una exigencia indispensable para un sistema formativo que se





realiza de cara a las demandas del mundo del productivo y las posibilidades de inserción laboral de quienes egresan de este sistema.

En lo que respecta a la segunda modificación sobre la propuesta curricular actual: (b) disminuir las horas de formación diferenciada y aumentar las de formación general, particularmente en las asignaturas de lenguaje, matemáticas e inglés, el autor señala que si bien el argumento fue que más horas de formación general permiten potenciar las habilidades blandas, y que esto facilitaría el aumentar la posibilidad de emplearse, no es menos cierto que tal idea, no debe confundirse con la idea de que la formación general y la formación de especialidad o diferenciada constituyen dos vías paralelas que no se encuentran en la síntesis de la experiencia educativa de los estudiantes EMTP (una destinada al fortalecimiento de competencias blandas y otra al desarrollo



de, suponemos, competencias duras). Por lo tanto, la articulación de ambos niveles formativos constituye el principal desafío de una educación técnica de calidad.

Resultados y/o conclusiones:

Se postula que es fundamental no profundizar en un modelo que separa y distingue dos tipos de aprendizaje diferenciado, el cual constituye uno de los principales nudos problemáticos de este modelo educativo, y frente a esto, es imperativo fortalecer el aprendizaje en el marco de la formación técnica en los dos años que define el actual curriculum, a través de la reorganización de las horas destinadas a uno y otro ámbito, acompañada de la definición de un modelo y estrategias pedagógicas necesarias para alcanzar una real articulación de la oferta formativa técnica destinada a nuestros estudiantes en la enseñanza media.

3.- Antecedentes y Estrategia para la Implementación de la Política de Formación-Técnico Profesional en Chile.

Identificación de la Investigación

Título: Antecedentes y Estrategia para la Implementación de la Política de Formación-Técnico Profesional en Chile.

Autores: Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico-Profesional. Comisión Asesora de Formación Técnico-Profesional. En colaboración con la Universidad de Santiago - Centro Comenius.

Fuente: Ministerio de Educación. Primera edición, marzo 2010. 76 p.

Disponible en:





<http://consejoftp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2016/12/MINEDUC-2010-Antecedentes-y-estrategia-para-la-implementaci%C3%B3n-de-la-Pol%C3%ADtica-de-Formaci%C3%B3n-T%C3%A9cnica-Profesional-en-Chile.pdf>

Antecedentes/objetivos del texto

El artículo realiza un diagnóstico de la situación de la formación técnico-profesional en Chile, en la cual se establece diferentes estados importantes de considerar, ya sea como educación formal –secundaria (de niños y de adultos) y terciaria– y una no formal o de capacitación laboral. Para la formación técnico-profesional secundaria, se plantea que no existe una clara consistencia entre las tasas de práctica, titulación y los grados de satisfacción, todas ellas en rangos altos, y la calidad y progresión de las inserciones laborales posteriores al egreso; y que existe entre las especialidades una significativa variabilidad, tanto en eficiencia terminal como en eficacia.

Síntesis de Contenidos

Este artículo realiza una revisión de la oferta programática existente a la fecha del artículo, tanto en el Ministerio de Educación, en otras ofertas públicas y en el programa CHILECALIFICA, y una síntesis de la política a través de Comisiones y estudios y de la exposición de las Bases para una política de formación técnico-profesional en Chile. Además, señala un conjunto de nudos problemáticos de la ETP que integra: La carencia de una institucionalidad específica de la FTP que atienda en forma especializada, integrada y sistémica los ámbitos de intervención que le corresponden; la falta de una organización articulada de las diversas ofertas formativas; la organización curricular por competencias débil y ausente en las prácticas de enseñanza de la FTP; la ausencia de un mecanismo específico de evaluación de resultados de aprendizaje que permita orientar las prácticas pedagógicas y lograr el aprendizaje de todos los estudiantes; la desarticulación e



insuficiencia de los programas de formación inicial y continua existentes; la ausencia de mecanismos robustos y articulados para el aseguramiento de la calidad de la FTP ni de las instituciones que la proveen y los insuficientes mecanismos de financiamiento (casi exclusivamente vía subsidio a la demanda) que no aseguran las condiciones para impulsar la conformación de un sistema articulado de FTP.

El artículo plantea distinguir los ámbitos sustantivos que deben ser afectados para integrarlos a la ya existente oferta de FTP secundaria, terciaria y de capacitación laboral, y así potenciarla y articularla con los requerimientos de la sociedad, del sector productivo y del desarrollo de las personas, identificado los principales proyectos para iniciar un proceso de mejoramiento de la FTP en torno a cinco ámbitos: Institucionalidad; articulación; calidad y pertinencia; currículum y pedagogía y; financiamiento. Como principios ordenadores, se mencionan: La Equidad y acceso, la Formación profesional para la competitividad y la innovación, las Competencias técnicas y profesionales para la empleabilidad, el Aprendizaje a lo largo de la vida, la Calidad de la oferta, y el Acceso a información.

Resultados y/o conclusiones.

El artículo plantea que se debe apostar por una política y estrategia de formación técnica y profesional (FTP) que permita afrontar los múltiples desafíos desde la perspectiva del desarrollo económico, la competitividad, las nuevas tecnologías, el empleo, el ejercicio de los derechos ciudadanos y la equidad social, y que a su vez considere el contexto internacional actual. Para esto, Chile debe fortalecer significativamente la capacidad de generación y renovación de sus técnicos, ya que, según diagnósticos y estudios recientes, la oferta actual de formación y perfeccionamiento de la fuerza laboral en el país presenta



serias falencias. Esta realidad hace imperativo contar con un sistema de formación técnico-profesional articulado, con el concurso de todos los actores involucrados.

4.-Formación Técnica y Aseguramiento de la Calidad: Enfoque de Desarrollo de Competencias.

Identificación de la Investigación

Título: Formación Técnica y Aseguramiento de la Calidad: Enfoque de Desarrollo de Competencias.

Autores: Sebastián Donoso D. y Oscar Corvalán V.

Fuente: 612 Cadernos de Pesquisa v.42 n.146 pp. 612-639 maio/ago. 2012.

Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n146/15.pdf>

Antecedentes/objetivos del texto

Las crisis económicas mundiales presagian un agravamiento de la inestabilidad del trabajo en la región, y para contribuir a la gobernanza de los sistemas políticos se precisa de un pacto social sustentado en una educación de calidad con mayores oportunidades laborales. Ello demanda dispositivos institucionales y financieros que den soporte a la educación técnica y profesional por competencias. Para una materialización de la articulación educación-mundo laboral, se requiere un horizonte de desarrollo de largo plazo, y en este escenario, surge la necesidad de disponer de políticas educacionales consensuadas o de Estado que orienten la toma de decisiones y prioricen las acciones, y que sinérgicamente se relacionen con los factores claves del desarrollo. Esto fortalece la necesidad de plantear desafíos que consideren el aseguramiento de la calidad de los procesos formativos: la inserción social y laboral de los jóvenes, la contribución de la educación al desarrollo productivo y la génesis de círculo virtuoso entre trabajo digno,



saber científico-tecnológico y los procesos de formación. Ese es el origen funcional de los procesos de acreditación y en este marco la formación por competencias y capacidades tiene grandes desafíos que asumir.

Síntesis de Contenidos

En el presente texto se analizan los avances a nivel global respecto del aseguramiento de la calidad de los procesos de formación llevados a cabo por los centros de educación superior tecnológica y técnico productiva, mediante la aplicación del enfoque por competencias y capacidades.

A partir del análisis en lo institucional/sistémico, centrado en la formación de técnicos de nivel medio, de nivel superior y universitario, se explica la brecha entre necesidades, demandas y formación profesional, a través de la dinámica de los cambios educativos, puesto que, los sistemas educacionales suelen ir retrasados respecto de algunas de las principales demandas y necesidades sociales y económicas de la sociedad. Dado los cambios que el escenario del trabajo ha sufrido, y reconociendo la tendencia histórica hacia la sobreproducción en casi todos los rubros, se mencionan problemas que inciden en lo institucional en cuatro aspectos claves en lo que se refiere a formación profesional: (a) Se preparan trabajadores para la sumisión y dependencia, y no para la responsabilidad sobre las consecuencias y la independencia de las decisiones; (b) la educación formal no logra evitar el abandono y el desinterés, las instituciones no asimilan esta situación y siguen culpando al entorno en vez de analizar su cambio; (c) Hay un discurso sobre el trabajo en red e interdisciplinario, pero no hay una práctica consistente; (d) El tránsito al futuro va por el acceso a lo virtual, y requiere, para ser enseñado, de profesionales que dominen y aprecien estas tecnologías.

En este marco, se observa como las expectativas de mejores salarios y oportunidades de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, por intermedio de una profesionalización





temprana, se enfrenta inapelablemente con las condiciones de vida de la mayor parte de la población, y terminan por afectar a los más pobres, pues son ellos quienes abandonan el sistema antes de finalizar sus estudios o lo hacen en circuitos educativos de baja calidad que no agregan mayor valor a su formación, siendo estos factores determinantes del destino laboral de los egresados. Adicionalmente, se debe sepultar el estigma de “una pobre educación para los pobres” que históricamente se asocia a la educación técnico-profesional en América Latina, y revisar las propuestas y construcción de opciones curriculares en formatos diferentes a los actuales, diseñados inicialmente en la modalidad de competencias.

El diseño e implementación de opciones de currículo sustentadas en el marco de las competencias significó, producto de su desarrollo, diferenciar crecientemente las competencias según criterios, distinguiéndose entre las laborales, asociadas a ocupaciones de bajo y mediano nivel de complejidad, en contraste con las de alta profesionalización. Entre sus desafíos y las consecuencias de los cambios en los sistemas de formación profesional, se mencionan: Sobre-especialización profesional, que puede conducir a la pérdida de la visión de unidad e identidad del oficio o la profesión; el reduccionismo elevado al privilegiar el saber hacer, sin todos los fundamentos del saber; estándares de alta calidad para potenciar la flexibilidad y la adaptabilidad evaluativa; y el facilitar la convalidación de lo adquirido por intermedio de la experiencia, siempre que existan criterios y estándares que permitan este proceso.

Finalmente, se exponen los elementos centrales de las buenas prácticas que han buscado revertir las dificultades de empleabilidad de los egresados, tanto para el corto como el mediano plazo.

Resultados y/o conclusiones.



Dentro de los nudos críticos para el diseño e implementación del enfoque por competencias y capacidades y los principales aspectos pendientes (en la formación por competencias en América Latina, en el sistema de formación técnica y profesional, en la implementación de la formación en las instituciones de enseñanza), se identifican dos problemas centrales: Un gran número de sus estudiantes abandona la formación sin haber adquirido las capacidades necesarias para acceder al empleo, y segundo, los procesos de vinculación entre el mundo de la formación y el del trabajo son insuficientes, generan obsolescencia de las competencias, falta de sinergia, validación social de sus graduados, devaluando socialmente la educación técnica y profesional.

La formación por competencias, más allá de su solvencia técnica, requiere de un conjunto de soportes para que pueda alcanzar los objetivos que de ella se espera. Frente a esto, se enuncia diez proposiciones para resolver nudos estratégicos de la formación técnica y profesional de nivel secundario y superior: (1) se requiere de una entidad asociada al Estado que de gobernanza al sector, guíe su desarrollo, formule y aplique políticas y normas, y atienda las funciones de control y seguimiento del sistema y sus instituciones. (2) Se afirma la necesidad de generar una visión que supere los intereses de cada institución, para coordinar acciones en pro del interés general. Para esto es fundamental la articulación de las entidades de formación profesional y técnica desde el nivel secundario al superior, y que las titulaciones estén debidamente diseñadas para lograr el escalamiento requerido de sus aprendizajes a un mínimo costo de tiempo. (3) Se considera imperante definir explícitamente la orientación pública del sistema, sus instrumentos claves de orientación y coordinación, procurando incorporar procedimientos de evaluación externa e interna y de acreditación para fomentar la calidad; (4) se propone crear fondos concursables de apoyo a iniciativas en este plano, vía convenios de desempeño institucional que impliquen mejoramiento y difusión de los resultados, y



fomento de iniciativas de sistematización de información de antecedentes sobre la formación por competencias; (5) se requiere la generación de programas que promuevan estadías de estudiantes secundarios en la enseñanza técnica y en las empresas y del fomento del compromiso de la familia con las metas y actividades del estudiante; (6) se propone diseñar una política pública integral y sistemática dirigida a fortalecer los procesos de formación, focalizada hacia los grupos de mayor riesgo; (7) Generar un fondo de soporte académico y financiero para satisfacer las expectativas de logro académico de la población de mayor riesgo social, e incrementar la retención (cantidad y calidad) en las instituciones, para evitar la deserción de estudiantes, asegurando el acceso a oportunidades que se traduzcan en aprendizajes significativos; (8) Disponer de recursos para solventar explícitamente iniciativas probadas de éxito de los estudiantes en el sistema de formación profesional; (9) definir la estrategia de implementación de un proceso de cambio o mejoramiento en esta materia en la institución, con el respaldo técnico, financiero y político requerido y diseñar el proceso de sensibilización, escucha, convencimiento y experimentación del cambio que se propone; y (10) Definir el modelo formativo que se va a adoptar y generar de manera conjunta con los integrantes los procesos técnicos para implementar la formación por competencias.

5.-Educación Técnico Profesional en Chile.

Identificación de la Investigación

Título: Educación Técnico Profesional en Chile.





Autores: Graciana Rucci, Elena Arias, Mauricio Farías, Carolina González-Velosa, Cristóbal Huneus.

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Mercados Laborales, año 2015. 54 p.

Disponible en:
https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6881/Educacion_tecnico_profesional_Chile.PDF

Antecedentes/objetivos del texto

En nuestro país, durante las últimas décadas, se han realizado reformas significativas en la ETP. Dichas modificaciones abarcan diferentes ámbitos, incluyendo desarrollo de currículos, formación docente, mejoramiento de equipamiento, implementación de instrumentos de financiación, financiamiento a instituciones y personas en la ESTP y creación de agencias para un mejor funcionamiento. Sin embargo, todavía existen espacios para desarrollar y consolidar a fin de alcanzar los objetivos fundamentales. Estos son detallados en el presente artículo.

Síntesis de Contenidos

El texto inicia con el marco institucional y legal de la ETP, mencionando que una fracción importante de los jóvenes chilenos opta por la ETP. Estos jóvenes se enfrentan a decisiones sobre trayectorias educativas –ramas y especialidades en la ETP- que afectarán significativamente a sus oportunidades laborales y su bienestar en el largo plazo. Para tomar estas decisiones, suelen contar con información muy limitada e insuficiente, determinada en gran medida por el contexto socioeconómico y familiar, a lo cual hay que añadir el agravante de que el marco legal e institucional actual ofrece pocas oportunidades para corregir rumbos educativos.

Se menciona que en la transición entre la EMTP y la educación superior, si bien la EMTP está en teoría diseñada para promover transiciones rápidas al mercado de trabajo, reduce la probabilidad de ingresar a la educación universitaria de aquellos estudiantes con buen desempeño académico, aumentando las probabilidades de asistir a universidades sin acreditación de calidad. Además, para muchos, no hay continuidad en la rama de especialidad técnica entre los niveles medio y superior. Si bien la mayoría de los egresados de la EMTP que ingresan en la educación superior optan por seguir la formación TP, en la mayoría de casos, cambian de rama de especialidad. Así, para el número significativo de estudiantes con habilidades y expectativas de acceder a estudios universitarios, la EMTP no es una buena alternativa.

Una vez ingresan en la educación superior, los egresados de la EMTP tienen una mayor probabilidad de desertar que sus pares en la EMCH, y en ese sentido, la EMTP podría estar perpetuando la estratificación social de los estudiantes y reduciendo las opciones de movilidad social.

Se presenta como desafío fundamental en el aseguramiento de la calidad en la EMTP superar: la desvinculación de la trayectoria de formación profesional que incluya la educación media, superior y procesos de capacitación; la falta de pertinencia respecto de los requisitos del mundo laboral, las débiles alianzas entre los establecimientos educativos de la EMTP y el sector privado; la ausencia de pruebas estandarizadas para medir el logro de los aprendizajes definidos en el marco curricular; y la no existencia de sistemas de seguimiento y monitoreo a los egresados que permitan medir resultados de desempeño laboral o de una completa capacidad de evaluar la calidad del profesorado.

Para esto, es necesario mejorar, en primer lugar, la calidad y la pertinencia de la oferta educativa para el desempeño profesional de los jóvenes e incrementar su productividad, y la Cobertura y Equidad del sistema donde primen las mejoras en las capacidades de

decisión de los estudiantes, y apoyos a los estudiantes más vulnerables para que elijan bien, formulen proyectos de vida, busquen aprendizaje a lo largo de la vida, y deserten menos.

En Chile, la ETP involucra a una participación significativa de jóvenes estudiantes y por ende, tiene un rol fundamental en la formación de la futura fuerza laboral chilena. Si bien, es cierto que la ETP es usualmente vista como un mecanismo de segregación, también puede mejorar el funcionamiento del mercado laboral, no sólo ser un motor de desarrollo productivo sino también, tener un rol redistributivo y contribuir a la movilidad e inclusión social. Por eso, la información y orientación para evitar trayectorias formativas erróneas o no-óptimas, y una buena formación básica son relevantes para potenciar la efectividad de la ETP, ya que, si no se garantiza calidad, pertinencia y progresión, la EMTP puede ser un camino riesgoso, con un alto costo para aquellos que más necesitan oportunidades.

Lograr una ETP que alcance dichos objetivos es un reto impostergable para la política pública si el país está convencido de construir una sociedad con inclusión social, erradicando inequidades, con crecimiento sostenido y desarrollo productivo.

Resultados y/o conclusiones.

A pesar de que en Chile se han concretado grandes cambios en la ETP en los últimos años, ésta presenta grandes desafíos para poder contribuir realmente a mejorar las trayectorias laborales y formativas de sus estudiantes. El resultado esperado de la ETP se presenta como el mejoramiento de las trayectorias laborales y formativas de los estudiantes de la ETP y su modo de lograr el resultado en el largo plazo se plantea a través del desarrollo un sistema de ETP integrado, articulado y flexible, con opciones, información y orientación, vinculado al mercado laboral, que promocióne (con diferentes instrumentos) el acceso, graduación y progreso de las personas y que esté orientado a la continua acumulación de habilidades que permita a los egresados del sistema tener éxito



en el mundo post-secundario y a lo largo de la vida laboral. Así, estos se vinculan a dimensiones institucionales, de gestión, y necesitan un compromiso firme y sostenido de los hacedores de política y las agencias involucradas más allá de un ciclo político.

Marco Contextual

Para este estudio se ha utilizado las Bases Curriculares Para Formación Diferenciada Técnico-Profesional Decreto Supremo De Educación N° 452/2013. Donde se establece claramente las distintas especialidades técnico-profesionales a dictarse en nuestro país, de acuerdo a las necesidades profesionales de éste. En este Decreto Supremo, se señalan los objetivos de la educación Técnico-profesional:

En las Bases Curriculares de la Formación Diferenciada Técnico-Profesional de la educación media se definió, para cada especialidad, un contexto laboral y un conjunto de Objetivos de Aprendizaje que deben ser logrados al final de los dos años. Estos objetivos configuran el perfil de egreso, que expresa lo mínimo y fundamental que debe aprender cada estudiante del país que curse una especialidad. Se trata de un lineamiento de las capacidades que las instituciones educativas se comprometen a desarrollar en sus estudiantes, que contemplan dos categorías de Objetivos de Aprendizaje: la primera alude a las competencias técnicas propias de la especialidad o de la mención y la segunda se refiere a los Objetivos de Aprendizaje Genéricos de la formación técnico-profesional. Estos últimos son comunes a todas las especialidades, ya que son competencias necesarias para desempeñarse en el área técnica, independiente del sector económico.





Esta propuesta de Programa de Estudio ha sido diseñada con un enfoque curricular de competencias laborales y posee una estructura modular en la que cada unidad programática o módulo incluye una introducción, Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación, ejemplos de actividades de aprendizaje y de evaluación y bibliografía. En ella se ha optado por integrar los Objetivos de Aprendizaje, tanto genéricos como técnicos, en los módulos, para focalizar la atención pedagógica y para dar mayor pertinencia a las necesidades que emanan desde el mundo laboral.

Contexto de la Especialidad

En la actualidad, la competitividad entre empresas se ha incrementado, principalmente, debido a factores y fenómenos sociales, culturales, políticos y económicos, entre otros. Esta condición afecta directamente dos ámbitos estructurales de la organización. Por una parte, el de las personas con sus necesidades, características, capacidades y relaciones en general y, por otra, el de los productos y servicios, los que deben responder a estándares cada vez más exigentes de disponibilidad, tiempos de entrega y calidad en sus distintas dimensiones.

Estas dos dimensiones, que conforman la estructura esencial de competitividad en las empresas, propician un escenario especialmente demandante de personal calificado, tanto para las unidades de recursos humanos como para la de logística de la organización, quienes, además de las labores propias de su cargo, deben aportar en el diseño, la creación e implementación de distintos procesos, y en el análisis de cada resultado, con el fin de responder de mejor forma al constante crecimiento y evolución de las empresas.

La gestión de personas dentro de la organización es una labor cada vez más estratégica y necesaria para asegurar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. En este sentido, la competitividad entre las empresas se vincula con dos grandes dimensiones: por una parte, las posibilidades de innovar permanentemente, y por otra, la de asegurar el nivel de servicio que esperan los consumidores.

Estos ejes de competitividad tienen un común denominador: ambos sustentan su desarrollo eficiente en la medida en que las organizaciones sean capaces de conformar y fidelizar equipos de personas que trabajen alineadamente al servicio de los propósitos globales y, al mismo tiempo, que experimenten grados de satisfacción con el trabajo realizado y aumenten sus sentidos de pertenencia a las respectivas organizaciones.

De la misma forma, una correcta administración y gestión de la cadena logística apoya unidades y procesos clave como el transporte, el abastecimiento, el almacenamiento y la distribución, entre otros. Así, el sistema logístico de las organizaciones es un engranaje especialmente dinámico que requiere de personas con un adecuado dominio técnico para resolver de forma efectiva las infinidad de situaciones que se presentan.

En definitiva, se hace especialmente significativo brindar oportunidades para que jóvenes de la Educación Media Técnico-Profesional obtengan una formación especializada, práctica y moderna, que les permita incorporarse con altas probabilidades de éxito en el ámbito laboral, en áreas de evidente desarrollo y que necesitan cada vez más técnicos especialistas. Así, el campo laboral de las y los egresados para ambas menciones se presenta con amplias posibilidades en los ámbitos público y privado.

Específicamente, las y los técnicos en administración con mención en Recursos Humanos podrán desarrollar labores de apoyo a distintos procesos administrativos y comerciales y desempeñarse en áreas de reclutamiento y selección, capacitación, remuneraciones, evaluación y todas aquellas que intervienen en los procesos y subprocesos de recursos humanos. Sus principales aportes estarán

orientados al diseño, al apoyo en la implementación y, posteriormente, al seguimiento y registro de procesos.

A continuación, se detallan las principales funciones de las menciones abordadas:

Mención Recursos Humanos

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

Objetivos de Aprendizaje Genéricos de la Formación Técnico Profesional

A	Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.
B	Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.
C	Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.
D	Trabajar eficazmente en equipo, coordinando acciones con otros in situ o a distancia, solicitando y prestando cooperación para el buen cumplimiento de sus tareas habituales o emergentes.
E	Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras.
F	Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.
G	Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.
H	Participar en diversas situaciones de aprendizaje, formales e informales, y calificarse para desarrollar mejor su trabajo actual o bien para asumir nuevas tareas o puestos de trabajo, en una perspectiva de formación permanente.

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

Objetivos de Aprendizaje de la Especialidad

Según Decreto Supremo N° 452/2013, este es el listado único de **Objetivos de Aprendizaje** de la especialidad de Administración para su plan común.

1	Leer y utilizar información contable básica acerca de la marcha de la empresa, incluida información sobre importaciones y/o exportaciones, de acuerdo a las normas internacionales de contabilidad (NIC) y de información financiera (NIIF) y a la legislación tributaria vigente.
2	Elaborar un programa de actividades operativas de un departamento o área de una empresa, de acuerdo a orientaciones de la jefatura y/o del plan

	estratégico de gestión, considerando recursos humanos, insumos, equipamiento, distribución temporal y proyección de resultados.
3	Hacer seguimiento y elaborar informes del desarrollo de un programa operativo de un departamento o área de una empresa, sobre la base de evidencias, aplicando técnicas apropiadas, considerando todos los elementos del programa.
4	Atender a clientes internos y externos de la empresa, de acuerdo a sus necesidades y demandas, aplicando técnicas de relaciones públicas, de comunicación oral y escrita, en forma presencial o a distancia, vía teléfono, fax, correo electrónico u otro medio.
5	Organizar y ordenar el lugar de trabajo, de acuerdo a técnicas y procedimientos que permitan disponer y recuperar información u objetos de manera oportuna para el desarrollo de las tareas.
6	Utilizar los equipos y herramientas tecnológicas utilizadas en la gestión administrativa, considerando un uso eficiente de la energía, de los materiales y de los insumos.

Objetivos de Aprendizaje de la Mención Recursos Humanos

Al egreso de la Educación Media Técnico-Profesional, se espera que los y las estudiantes hayan desarrollado las siguientes **competencias** asociadas a la mención:

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

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

De acuerdo a estos logros esperados, se ha establecido una malla curricular para tercero y cuarto medio, que se distribuye de la siguiente manera:

Nombre del Módulo	Tercero Medio	Cuarto Medio
	Duración (horas)	Duración (horas)
Utilización De La Información Contable	152	
Gestión Comercial Y Tributaria	152	
Procesos Administrativos	190	
Atención De Clientes	152	
Organización De Oficinas	76	
Aplicaciones Informáticas Para La Gestión Administrativa	144	
Módulos De La Mención		
Legislación Laboral		152

Calculo De Remuneración, Finiquitos Y Obligaciones Laborales		228
Desarrollo Y Bienestar Del Personal		228
Dotación De Personal		152
Emprendimiento Y Empleabilidad.		76
Total		836

De acuerdo a estos módulos se ha escogido realizar la evaluación con tres de ellos, siendo los objetivos de aprendizajes esperados los siguientes:

Módulo	Objetivo aprendizaje especialidad	Aprendizajes esperados
Gestión comercial y tributaria	OA1 Leer y utilizar información contable básica acerca de la marcha de la empresa, incluida información sobre importaciones y/o exportaciones, de acuerdo a las normas	Gestiona la documentación mercantil de las importaciones y/o exportaciones conforme a las disposiciones contables y tributarias vigentes.
		Monitorea el cumplimiento de las obligaciones tributarias de

	internaciones de contabilidad (NIC) y de información financiera (NIIF) y a la legislación tributaria vigente.	la empresa de acuerdo a la normativa tributaria vigente.
Procesos administrativos	<p>OA2</p> <p>Elaborar un programa de actividades operativas de un departamento o área de una empresa, de acuerdo a orientaciones de la jefatura y/o del plan estratégico de gestión, considerando recursos humanos, insumos, equipamiento, distribución temporal y proyección.</p>	<p>Analiza disponibilidad de recursos humanos, insumos, equipamiento, tiempos, teniendo en cuenta los requerimientos que señala el plan estratégico y las orientaciones de los superiores.</p>
		<p>Programa las actividades necesarias para alcanzar el objetivo planteado de un departamento o área, según orientaciones superiores y considerando los recursos disponibles y el plan estratégico de la organización.</p>
	<p>OA3</p> <p>Hacer seguimiento y elaborar informes del desarrollo de un programa operativo de un departamento o área de una</p>	<p>Realiza seguimiento de un programa operativo de trabajo, recopilando evidencias y empleando técnicas de verificación de</p>

	<p>empresa, en base a evidencias, aplicando técnicas apropiadas, considerando todos los elementos del programa.</p>	<p>avances, según procedimientos definidos.</p> <p>Reporta a sus superiores los avances y/o retrasos del programa operativo de trabajo de un departamento, utilizando las evidencias, elementos y técnicas apropiadas</p>
<p>Emprendimiento y empleabilidad</p>	<p>(Este módulo, en su diseño inicial, no está asociado a Objetivos de Aprendizaje de la Especialidad, sino a Genéricos. No obstante, para su desarrollo, puede asociarse a un Objetivo de la Especialidad como estrategia didáctica).</p>	<p>Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento y evaluando y controlando su avance.</p> <p>Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo</p>

		alternativas de financiamiento y evaluando y controlando su avance.
		Prepara los elementos necesarios para participar de un proceso de incorporación al mundo del trabajo, valorando y planificando su trayectoria formativa y laboral.
		Selecciona alternativas de capacitación y de educación superior para fortalecer sus competencias o desarrollar nuevas y adquirir certificaciones, ya sea e-learning o presenciales, evaluando las diversas opciones de financiamiento.

Análisis de los módulos escogidos

1.-Gestión Comercial y tributaria

En este módulo de 152 horas, se espera que los y las estudiantes comprendan el ciclo, documentos, registro y el cálculo de impuesto de las transacciones

comerciales de importaciones y/o exportaciones de bienes y servicios, lo cual les permite, al egresar, desenvolverse en el ámbito del comercio internacional.

Específicamente, se pretende que sean capaces de gestionar la documentación mercantil de las operaciones comerciales internacionales con los organismos pertinentes; monitorear el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los contribuyentes de acuerdo a las disposiciones legales; organizar los antecedentes y documentos mercantiles de compra y venta nacional e internacional de bienes y servicios; y calcular los montos involucrados en el proceso comercial, como precios, descuentos, intereses, aranceles, franquicias e impuestos, necesarios para la elaboración o llenado de los documentos mercantiles de importaciones y exportaciones, los medios de pagos y posterior registro en el sistema contable.

Asimismo, por medio de la recopilación y organización de los documentos mercantiles y de la información tributaria, se espera que las y los estudiantes logren calcular los distintos impuestos y retenciones que afectan las operaciones comerciales, y determinar las rentas, tasa de impuestos, créditos, retenciones, entre otros conceptos tributarios para realizar el llenado de los formularios N° 29 y 22, correspondientes a la declaración mensual de impuestos y al impuesto anual a la renta, respectivamente, según disposiciones legales, comerciales y tributarias vigentes.

Aprendizajes esperados y criterios de evaluación

1.- Gestiona la documentación mercantil de las importaciones y/o exportaciones conforme a las disposiciones contables y tributarias vigentes

1.1 Organiza los antecedentes y documentos mercantiles que respaldan el comercio internacional de bienes y servicios según la normativa legal y a los requerimientos de su jefatura.

Objetivo Genérico: B, C .

1.2 Organiza los antecedentes y documentos mercantiles que respaldan el comercio internacional de bienes y servicios según la normativa legal y a los requerimientos de su jefatura.

Objetivo Genérico: B, C.

1.3 Registra en el sistema contable los conceptos y montos de las importaciones y/o exportaciones realizadas, cumpliendo las normativas legales vigentes.

Objetivo Genérico: B, C, H.

1.4 Registra en el sistema contable los conceptos y montos de las importaciones y/o exportaciones realizadas, cumpliendo las normativas legales vigentes.

Objetivo Genérico: B, C, H.

2.-Monitorea el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la empresa de acuerdo a la normativa tributaria vigente.

2.1 Recopila y organiza la información necesaria, para la declaración de impuestos mensual y anual, según las disposiciones tributarias.

Objetivo Genérico: B, C.

2.2 Calcula los distintos tributos y retenciones que afectan a las operaciones comerciales, de acuerdo a las normas legales vigentes.

Objetivo Genérico: C.

2.3 Realiza la declaración de impuesto mensual Formulario N° 29, en conformidad a las disposiciones tributarias establecidas.

Objetivo Genérico: C, H.

2.3 Determina el impuesto anual a la renta Formulario N° 22, de acuerdo a la normativa tributaria vigente.

Objetivo Genérico: C, H.

2.- Legislación laboral

En este módulo de 152 horas pedagógicas, se espera que los y las estudiantes desarrollen las competencias para confeccionar o completar los documentos laborales, realizar trámites relacionados e informar clara y oportunamente las situaciones del proceso laboral. Asimismo, se busca que comprendan que el bienestar de las y los trabajadores comienza en el momento de la contratación, continúa con el pago de sus remuneraciones y se extiende hasta el minuto de la desvinculación y entrega del finiquito de acuerdo a la legislación vigente y a las Normas Internacionales de Contabilidad. También se pretende que aprendan a redactar y gestionar los diferentes tipos de contrato de trabajo con sus respectivas cláusulas y formalidades, así como efectuar las modificaciones contractuales de acuerdo a las normativas internas de la organización y las disposiciones laborales establecidas. Por medio de la recopilación de los antecedentes contractuales, se espera que cada estudiante sea capaz de elaborar manual y computacionalmente las liquidaciones de remuneraciones y gestionar su pago, además de la emisión de los documentos respectivos. Por último, se busca que

logren gestionar el cese del contrato de trabajo, considerando el marco legal. En este sentido, se pretende que sepan cómo redactar los documentos de aviso de término de relación, calcular los distintos conceptos que se deben incorporar a los términos del contrato, y elaborar y tramitar el finiquito correspondiente, según las causales establecidas en la normativa laboral.

Aprendizajes esperados y criterios de Evaluación

1.- Elabora y formaliza los distintos tipos de contratos de trabajo, considerando las cláusulas que deben contemplar de acuerdo a las instrucciones de la jefatura y la legislación vigente.

1.1.- Redacta distintos tipos de contratos de trabajo, considerando la legislación vigente y las instrucciones de jefatura.

Objetivo Genérico (O.G): B, C, E.

1.2.- Modifica los contratos de acuerdo a las indicaciones de la jefatura, considerando el marco legal vigente.

O.G: B, C, F.

1.3.- Tramita el contrato de trabajo al interior de la organización, de acuerdo a los procedimientos establecidos y resguardando el cumplimiento de la normativa laboral.

O.G: A, C, F.

2.- Confecciona y tramita las remuneraciones, de acuerdo al contrato de prestación

laboral, a las normas contables y laborales vigentes, utilizando herramientas computacionales disponibles.

2.1.- Organiza los antecedentes para la elaboración de una liquidación de sueldos a partir de los datos establecidos en el contrato, en la forma y plazos indicada por sus superiores.

O.G: A, B, C, F.

2.2.- Confecciona distintos tipos de formatos de liquidación de sueldos, utilizando herramientas computacionales disponibles de acuerdo a datos específicos del contrato y a los requerimientos de jefatura.

O.G: B, C, H.

2.3.- Gestiona la emisión y pago de remuneraciones conforme los procedimientos establecidos por la jefatura y a las normas laborales imperantes.

O.G: A, C, E, F.

3.- Elabora y tramita los documentos del término de una relación laboral, aplicando el marco legal actual.

3.1.- Redacta documentos de aviso previo al término de contrato, según normas laborales actuales.

O.G: A, B, C, H.

3.2.- Elabora el finiquito según las características del contrato y legislación laboral vigente.

O.G: B, C, H.

3.3.- Tramita el finiquito, de acuerdo a los procedimientos establecidos por jefatura resguardando el cumplimiento de las normas contables y laborales.

O.G: A, B, C, F.

3.-Emprendimiento y empleabilidad

A diferencia de los otros módulos, este responde a Objetivos de Aprendizaje Genéricos y no a los de Especialidad. Al finalizar, se espera que los y las estudiantes hayan desarrollado las competencias necesarias para:

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

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

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

- o Empezar iniciativas útiles en los lugares de trabajo o proyectos propios, aplicando principios básicos de gestión financiera y administración para hacerlos viables.

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

Todas estas capacidades son muy relevantes para asegurar la empleabilidad y para generar condiciones personales para el emprendimiento en estudiantes de las especialidades de Formación Técnico-Profesional.

En este contexto, se considerará la siguiente definición de empleabilidad: “La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer y progresar en él” (Campos, 2003, p. 3).

En cuanto al concepto de emprendimiento, el Centro Internacional para la Educación y Formación Técnica y Profesional –UNEVOC–, perteneciente a la Unesco, señala que es una competencia clave en el proceso educativo, en la medida que permite transformar ideas en acciones, potenciando la creatividad y la seguridad en sí mismos para lograr las metas que se proponen (UNEVOC, 2006).

Otras descripciones del concepto emprendimiento llevan a concluir que se trata de un proceso dinámico, una actividad intencionada que debe ayudar a las personas al desarrollo e integración de sus capacidades de pensar, establecer relaciones, determinar pautas, inferir conclusiones y descubrir situaciones y consecuencias.

De esta manera, en el módulo de Emprendimiento y empleabilidad se busca que los y las estudiantes desarrollen su capacidad emprendedora, observando la realidad y descubriendo nuevas posibilidades de construirla, a partir de formas innovadoras de trabajo y haciendo uso de sus capacidades creativas. Además, se espera que comprendan los principales códigos formales e informales que regulan el trabajo y cómo la ley chilena participa de esta regulación, y que comprendan las relaciones de empleados y empleadores, de modo que puedan poner en práctica las competencias de emprendimiento dentro de este contexto.

APRENDIZAJES ESPERADOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

1.-Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento y evaluando y controlando su avance.

1.1.- Recolecta, organiza y analiza información para identificar oportunidades de emprendimiento en su propia comunidad y región, considerando diferentes ámbitos de aplicación (deporte, tecnología, medioambiente y energía, entre otros).

O.G: B, H, I, J.

1.2.- Evalúa las oportunidades de emprendimiento, tomando en cuenta sus fortalezas y debilidades, y considerando el contexto, los recursos existentes y las normativas vigentes relacionadas.

O.G: B, C, H, J.

1.3.- Formula los objetivos para un plan de acción de una iniciativa de emprendimiento personal, productivo o social, considerando las condiciones del entorno y personales.

O.G: A, C, J.

1.4.- Formula un presupuesto detallado, determinando los recursos (financieros, humanos, tecnológicos y otros) requeridos para el desarrollo de su iniciativa, los plazos y los factores externos que afectan su desarrollo.

O.G: A, C, J, L.

1.5.- Elabora un mecanismo de control de avance de su iniciativa de emprendimiento y evalúa las necesidades y las alternativas de financiamiento mediante aportes públicos y privados (créditos y ahorro).

O.G: C, D, L.

1.6.- Ejecuta las acciones para alcanzar los objetivos planteados según la planificación realizada, perseverando pese a circunstancias adversas, evaluando los resultados y las amenazas, ajustando sus acciones para asegurar el éxito y compartiendo su experiencia con otros.

O.G: C, D, E, J.

2.- Maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores, identificando los derechos y deberes

de ambas partes, tanto individuales como colectivos, y la reconoce como base para establecer buenas relaciones laborales.

2.1- Selecciona la información relevante sobre los derechos laborales y previsionales de los trabajadores garantizados por la Constitución y el Código del Trabajo, para su propia contratación o de terceros a su cargo.

O.G: B, F, H.

2.2.- Determina elementos críticos de diversos tipos de contratos y de finiquitos, considerando la legislación laboral vigente.

O.G: B, C, F.

2.3.- Elabora propuestas de creación y desarrollo de organización sindical de acuerdo a la realidad de diferentes tipos de empresas, respetando la legislación vigente y la defensa de los derechos de los trabajadores.

O.G: B, F, H.

3.- Prepara los elementos necesarios para participar de un proceso de incorporación al mundo del trabajo, valorando y planificando su trayectoria formativa y laboral.

3.1.- Sistematiza información desde organismos y empresas especializadas en intermediación laboral que existen en su entorno, analizando las perspectivas laborales, sus propias condiciones laborales y las normativas relacionadas.

O.G: B, G, H.

3.2.- Elabora correctamente los documentos necesarios para iniciar una actividad laboral, como el curriculum vitae, reuniendo evidencias de cursos realizados, experiencia laboral previa y cartas de recomendación, y visualizando sus alternativas de acuerdo a sus expectativas y condiciones.

O.G: A, C, F, H.

3.3.- Prepara las entrevistas y las situaciones de ingreso y promoción, identificando a personas e instituciones que pueden brindarle apoyo en este proceso.

O.G: A, E, H.

3. 4.-Evalúa si la remuneración mensual o semanal y el finiquito se han determinado de acuerdo al tipo de contrato firmado y a la legislación laboral vigente.

O.G:B, F.

3.5.- Selecciona la institución y la modalidad conveniente para su cobertura de salud y pensión, además del seguro de desempleo que le corresponde de acuerdo a su contrato y derechos, y lleva a cabo los trámites de afiliación.

O.G: B, H, L.

4.- Selecciona alternativas de capacitación y de educación superior para fortalecer sus competencias o desarrollar nuevas y adquirir certificaciones, ya sea e-learning o presenciales, evaluando las diversas opciones de financiamiento.

4.1.- Evalúa las necesidades futuras del mundo laboral en el ámbito de su especialidad y sus desafíos de formación, considerando las dinámicas de empleo, tendencias e innovaciones tecnológicas.

O.G: B, G, H.

4.2.- Evalúa las ofertas de capacitación virtual y presencial disponibles en su entorno, incluyendo sus características (como duración, objetivos y costos) y requisitos generales.

O.G: B, G, H.

4.3.- Evalúa las ofertas de educación superior disponibles en su entorno, incluyendo sus características (duración, acreditación, posibilidades de reconocimiento de aprendizajes previos y alternativas de financiamiento y becas) y requisitos de entrada.

O.G: B, G, H.

Diseño y Aplicación de Instrumentos

De acuerdo, a todos los objetivos presentados en el marco contextual y la experiencia laboral de la Docente que elabora este trabajo, se ha desarrollado tres instrumentos de evaluación, uno para cada módulo. Intentando incluir la mayor

cantidad de ellos en cada evaluación, la que será presentada junto a su pauta y escala de notas (anexo).

Estas evaluaciones han sido creadas, pensando en ser aplicadas durante el transcurso de los meses de Septiembre u Octubre, donde el año académico se encuentra a mitad del segundo semestre, en el caso de tercero medio y las materias aún no han sido enseñadas en su totalidad. En cambio, el módulo de Emprendimiento y Empleabilidad, de cuarto medio, ya se encuentra a pocas semanas de finalizar a esa fecha, por lo que puede aplicarse una evaluación en la que se aplique gran parte de los aprendizajes esperados de él.

La mayor dificultad a mencionar en la elaboración de estos instrumentos, es que el currículo nacional del área técnico profesional , establece sólo los objetivos y aprendizajes mínimos esperados en los alumnos, no existiendo exactitud en la construcción de las unidades de estudio para el año escolar, ni mucho menos en su forma de evaluación.

Es por esto que cada uno de los Docentes que dicta estos módulos debe construirlos de acuerdo a su experiencia laboral y su apreciación personal de qué resulta más o menos importante. De ahí que los instrumentos aquí presentados son el fruto de los cinco años de experiencia de quien escribe en la enseñanza media técnico profesional, reflejando su trabajo personal, creatividad y tiempo, esperando encantar, de esta forma, a sus alumnos con su futuro desempeño laboral.

Evaluaciones para Módulos de Tercer año Medio

Evaluación Gestión Comercial

Docente: Aline Barra Sepúlveda

Fecha : Octubre de 2018.

Puntaje total: 71 Puntaje obtenido: Nota:

Instrucciones: Lea detenidamente esta evaluación y conteste según corresponda, dentro de los espacios disponibles. Utilice lápiz de pasta azul o negro, no se permite el uso de lápiz grafito o borrables. Evaluación al 60% de exigencia, para aprobarla debe obtener un mínimo de 42 puntos.

I.- Desarrollo (14 puntos)

1.-¿ Cuáles son las principales funciones del Ministerio de Economía y la relación de estas con las tareas propias del comercio internacional?(5puntos)

2.- Mencione cinco de las principales funciones del Ministerio de Agricultura, de acuerdo a la normativa del SAG y CONAF y Ministerio de Salud, e IPS en relación con sus funciones con el Comercio Internacional.(5 puntos)

3.- ¿Qué son los Incoterms? (2 puntos)

4.- ¿Cuál es la importancia de los Incoterms en el Comercio Internacional? (2 puntos)

II.- Términos pareados (22 puntos)

Anote en la columna B el número del incoterm de la columna A que corresponda a la definición (2 puntos c/u)

Incoterm (A)		Definición (B)	
1	FOB		En fábrica
2	CPT		transporte pagado hasta
3	DAT		franco transportista
4	FAS		entregada en lugar convenido
5	CIP		franco al costado del buque.
6	EXW		coste, seguro y flete
7	DDP		coste y flete
8	CFR		entregada derechos pagados
9	DAP		transporte y seguros pagados hasta
10	FCA		Franco a bordo
11	CIF		entregada en terminal

III.- Complete el esquema (10 puntos)

Formas de pago	participantes	pago
Carta de crédito	Ordenante o importador	2 puntos

	Banco emisor	
	Banco corresponsal	
	Beneficiario o exportador	
Cobranza Extranjera	1 punto	Se hace a través de documentos de compromiso de pago que se firman al momento de firmar el contrato de compraventa
	1 punto	
	1 punto	
	1 punto	
2 puntos	1 punto	A través de giros bancarios, documentos, transferencias, etc., al momento de recibir la mercadería, previo contrato de compraventa en donde prima la confianza.
	1 punto	

IV.- Ejercicio de Ventas

Con la siguiente información, registre "Libro Diario" (total 25 puntos)

- El comerciante inicia actividades con \$1.570.000 en efectivo; muebles por \$520.000; una deuda con letras por \$250.000.-(4 puntos)
- Abre una cuenta corriente con el 80% del efectivo (2 puntos)
- Compra mercaderías por \$1.680.000.- Cancela el 30% al contado con cheque al día, el saldo al Crédito a 30 días, con un 7% recargo.(5 puntos)
- Arrienda un local comercial, \$300.000.- paga con cheque(2puntos)
- Vende mercaderías por \$560.000.- precio de costo, con cheque, con un 35% de utilidad. (3 puntos)
- Cancela, luz, agua, teléfono, \$115.500.- con un cheque.(4 puntos)

Pauta Evaluación Gestión Comercial

Docente: Aline Barra Sepúlveda

Fecha : Octubre de 2018.

Puntaje total: 71 Puntaje obtenido: Nota:

Instrucciones: Lea detenidamente esta evaluación y conteste según corresponda, dentro de los espacios disponibles. Utilice lápiz de pasta azul o negro, no se permite el uso de lápiz grafito o borrables. Evaluación al 60% de exigencia, para aprobarla debe obtener un mínimo de 42 puntos.

I.- Desarrollo (14 puntos)

1.-¿ Cuáles son las principales funciones del Ministerio de Economía y la relación de estas con las tareas propias del comercio internacional? (5 puntos)

“La misión del Ministerio de Economía es promover la modernización y competitividad de la estructura productiva del país, la iniciativa privada y la acción eficiente de mercados, el desarrollo de la innovación y la consolidación de la inserción internacional de la economía del país a fin de lograr un crecimiento sostenido, sustentable, y con equidad, mediante la formulación de políticas, programas e instrumentos que faciliten la actividad de las unidades productivas del país y sus organizaciones corporativas y de las instituciones relacionadas con el desarrollo productivo y tecnológico del país, tanto públicas y privadas, nacionales y extranjeras.” (Ministerio de economía y fomento del turismo, 2016).

2.- Mencione cinco de las principales funciones del Ministerio de Agricultura, de acuerdo a la normativa del SAG y CONAF y Ministerio de Salud, e IPS en relación con sus funciones con el Comercio Internacional.(5 puntos)

- a) El SAG es el organismo oficial del Estado de Chile que apoya el desarrollo de agricultura, bosques y ganadería.
- b) SAG protege y mejora la salud de bosques y animales.
- c) SAG realiza Controles Fito y zoo sanitarios en los lugares de entrada del país.
- d) CONAF es una entidad de derecho privado que administra la política forestal de Chile y fomentar el desarrollo del sector
- e) Conaf se encarga del fomento, fiscalización y legislación forestal ambiental.
- f) Conaf protege los recursos vegetacionales, como la conservación de la diversidad biológicas.
- g) Ministerio de salud busca contribuir a elevar el nivel de salud

h) ministerio de salud debe desarrollar armónicamente los sistemas de salud, reforzar los factores que pueden afectar la salud, y gestionar la red nacional de atención.

i) IPS es institución científica-técnica del Estado que depende del ministerio de salud para aprobar políticas, normas y planes de actividades.

j) IPS cumple funciones de referencia, vigilancia, autorización y fiscalización en el ámbito de sus competencias.

3.- ¿Qué son los Incoterms?(2 puntos)

Son un conjunto de reglas internacionales para la interpretación de los términos más utilizados en el comercio internacional, velando por la seguridad jurídica en las compraventas internacionales (aunque también pueden utilizarse en operaciones comerciales nacionales). **Incoterms**

(**international commercial terms**, 'términos internacionales de comercio') son términos, de tres letras cada uno, que reflejan las normas de aceptación voluntaria por las dos partes, comprador y vendedor, acerca de las condiciones de entrega de las mercancías y/o productos.

4.- ¿Cuál es la importancia de los Incoterms en el Comercio Internacional?(2 puntos)

A menudo las partes de un contrato tienen un conocimiento impreciso de las distintas prácticas comerciales utilizadas en sus respectivos países. Esto puede dar pie a malentendidos, litigios y procesos, con todo lo que ello implica en términos de pérdidas de tiempo y dinero. Para aumentar la seguridad jurídica, la Cámara de Comercio Internacional publicó por primera vez en 1936 una serie de reglas internacionales para la

interpretación de los términos comerciales. Dichas reglas fueron conocidas con el nombre de Incoterms 1936.

II.- Términos pareados (22 puntos)

Anote en la columna B el número del incoterm de la columna A que corresponda a la definición (2 puntos c/u)

Incoterm (A)		Definición (B)	
1	FOB	6	En fábrica
2	CPT	2	transporte pagado hasta
3	DAT	10	franco transportista
4	FAS	9	entregada en lugar convenido
5	CIP	4	franco al costado del buque.
6	EXW	11	coste, seguro y flete
7	DDP	8	coste y flete
8	CFR	7	entregada derechos pagados
9	DAP	5	transporte y seguros pagados hasta
10	FCA	1	Franco a bordo
11	CIF	3	entregada en terminal

III.- Complete el esquema (10 puntos)

Formas de pago	participantes	pago
----------------	---------------	------

Carta de crédito	Ordenante o importador	El importador ordena al banco emisor realizar los pagos para que el banco corresponsal entregue el dinero al exportador.
	Banco emisor	
	Banco corresponsal	
	Beneficiario o exportador	
Cobranza Extranjera	Ordenante	Se hace a través de documentos de compromiso de pago que se firman al momento de firmar el contrato de compraventa
	El remitente	
	Banco cobrador	
	El girado	
Pago en Efectivo	Exportador	A través de giros bancarios, documentos, transferencias, etc., al momento de recibir la mercadería, previo contrato de compraventa en donde prima la confianza.
	Importador	

IV.- Ejercicio de Ventas

Con la siguiente información, registre "Libro Diario (25 puntos)

- El comerciante inicia actividades con \$1.570.000 en efectivo; muebles por \$520.000; una deuda con letras por \$250.000.-(4 puntos)
- Abre una cuenta corriente con el 80% del efectivo(2 puntos)
- Compra mercaderías por \$1.680.000.- Cancela el 30% al contado con cheque al día, el saldo al Crédito a 30 días, con un 7% recargo.(5 puntos)
- Arrienda un local comercial, \$300.000.- paga con cheque(2 puntos)

- Vende mercaderías por \$560.000.- precio de costo, con un 35% de utilidad. (3 puntos)
- Cancela, luz, agua, teléfono, \$115.500.- con un cheque.(4 puntos)
- Vende mercaderías por \$618.000.- precio de costo, con un 40% utilidad. Le cancelan el 35% al contado, el saldo con 10% recargo con letras.(5 puntos)

Fecha	Detalle	Debe	Haber
1	Efectivo	1570000	
	Muebles	520000	
	Letras x pagar		250000
	capital		1840000
2	Banco	1256000	
	efectivo		1256000
3	Mercaderías	1680000	
	Banco		504000
	Intereses	82320	
	Crédito		1176000
	Intereses		82320
4	Arriendo local	300000	
	Banco		300000
5	Mercadería		560000
	Banco	756000	
	Utilidad		196000

6	Gastos fijos	115500	
	Banco		115500
7	Mercaderías		618000
	Utilidad		247200
	Banco	302820	
	Intereses		52238
	Letras clientes	614618	
	TOTALES	7197258	7197258

Nota: escala de evaluación en Anexo 1.

Evaluación de Legislación Laboral

Docente : Aline Barra Sepúlveda

Fecha: Octubre de 2018.

Puntaje total: 46

Puntaje obtenido:

Nota:

Instrucciones: Lea detenidamente esta evaluación y conteste según corresponda, dentro de los espacios disponibles. Utilice lápiz de pasta azul o negro, no se permite el uso de lápiz grafito o borrables. Evaluación al 60% de exigencia, para aprobarla debe obtener un mínimo de 27 puntos.

I.- Desarrollo

1.- Defina los siguientes conceptos, de acuerdo a lo aprendido en el módulo (total 12 puntos)

1. Pensión

2. ahorro voluntario

--

3. diversificación de multifondos

I

4. afiliación

5. Visa temporaria

6. Visa sujeta a contrato

2.- Responda la siguientes preguntas (total 20 puntos)

a) ¿cuál es el principal objetivo de las AFP?(2 puntos)

b) ¿Qué son los multifondos?(2 puntos)

c) ¿Quién es el encargado de supervisar las AFP?(2 puntos)

--

d) mencione y defina brevemente cada uno de los multifondos (5 puntos)

e) ¿Qué es el instrumento de renta fija?(2 puntos)

f) mencione dos ventajas y dos desventajas de las AFP en Chile.(4 puntos)

g) ¿Cómo se regula la situación previsional de los extranjeros en Chile?(5 puntos)

Item II.- Reconocer (Total 14 puntos)

A continuación se le presentan un listado de situaciones, indique si las siguientes situaciones son válidas (V) o no válidas (NV) como causales de despido según el código del trabajo.(2 puntos c/u)

- 1.- _____ Faltar dos días seguidos
- 2.- _____ faltar tres viernes en el semestre
- 3.- _____ faltar tres lunes en el semestre.

- 4.- _____ faltar dos lunes en el mes
- 5.- _____ faltar tres días en el año
- 6.- _____ ir a trabajar sin el uniforme
- 7.- _____ salir con el hijo/a del jefe.
- 8.- _____ deliberadamente estropear una máquina
- 9.- _____ desquitarse con un compañero y empujarlo por la escalera
- 10.- _____ usar el teléfono de la empresa.
- 11.- _____ publicar en Facebook fotos en topless
- 12.- _____ vender por mi cuenta los mismos productos que la empresa en la que trabajo, haciéndole competencia.
- 13.- _____ falta de competencias laborales del trabajador.
- 14.- _____ por baja en la productividad en la empresa.

Pauta Evaluación Legislación Laboral

Docente : Aline Barra Sepúlveda

Fecha: Octubre de 2018.

Puntaje total: 46 Puntaje obtenido: Nota:

Instrucciones: Lea detenidamente esta evaluación y conteste según corresponda, dentro de los espacios disponibles. Utilice lápiz de pasta azul o negro, no se permite el uso de lápiz grafito o borrables. Evaluación al 60% de exigencia, para aprobarla debe obtener un mínimo de 27 puntos.

I.- Desarrollo

1.- Defina los siguientes conceptos, de acuerdo a lo aprendido en el módulo (total 12puntos)

1.-Pensión

Es un beneficio previsional al que tienen derecho los afiliados a una AFP, o
Compañía de seguros de vida a obtener un monto de dinero, una vez que cumplan

La edad legal exigida, 65 años hombres y 60 años mujeres.

2. ahorro voluntario

Es un complemento a la cuenta obligatoria de AFP, con el objetivo de que sea una

Fuente de ahorro adicional para el afiliado.

3. diversificación de multifondos

Son cinco tipos de fondos, diferenciados por la proporción de su portafolios

Invertidas en títulos de renta variable. El objetivo es incrementar el valor de las

Pensiones que recibirán los afiliados.

4. afiliación

Es la relación jurídica entre un trabajador y el sistema de pensiones de

Capitalización individual y que establece derechos y obligaciones según

D.L 3500 de 1980.

5. Visa temporaria

Habilita a su titular a realizar actividades remuneradas con cualquier empleador,

Desde que se estampe dicho permiso en su pasaporte.

6. Visa sujeta a contrato

Es el permiso de residencia que habilita a su titular a realizar actividades

Remuneradas, exclusivamente con el empleador que suscribió el contrato.

2.- Responda la siguientes preguntas (total 20 puntos)

a) ¿cuál es el principal objetivo de las AFP?(2 puntos)

Asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral,

Procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquel percibido

Durante su vida activa.

b) ¿Qué son los multifondos?(2 puntos)

Tanto el ahorro voluntario como el obligatorio , son invertidos en cinco tipo de

Fondos para incrementar los valores de los fondos de los afiliados.

c) ¿Quién es el encargado de supervisar las AFP?(2 puntos)

El Estado cumple un rol subsidiario y contralor de sistema, valiéndose de
Organismos como Superintendencia de Pensiones y de Valores y de Seguros.

d) mencione y defina brevemente cada uno de los multifondos (5 puntos)

Fondo A(más riesgoso)- límites 40% a 80%
Fondo B (riesgoso)- límites 25% a 60%
Fondo C(Intermedio)- límites 15% a 40%
Fondo D (conservador)- límites 55 a 20%
Fondo E (más conservador) – límites 0% a5%

e) ¿Qué es el instrumento de renta fija?(2 puntos)

Instrumentos financieros emitidos por empresas o entidades gubernamentales en
Los cuales se comprometen a pagar el valor del título en su totalidad cuando se
Cumpla el plazo del vencimiento.

f) mencione dos ventajas y dos desventajas de las AFP en Chile.(4 puntos)

Libre opinión.

g) ¿Cómo se regula la situación previsional de los extranjeros en Chile?(5 puntos)

Se regula por todas las normas comunes, aunque la ley 18.156 establece tres
Excepciones en que permite que los extranjeros no coticen., que son

a.- que las empresas firmen contratos con personal técnico o personal profesional.

b.- que el extranjero se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile.

c.- que el contrato de trabajo tenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile.

Item II.- Reconocer (Total 14 puntos)

A continuación se le presentan un listado de situaciones, indique si las siguientes situaciones son válidas (V) o no válidas (NV) como causales de despido según el código del trabajo.(2 puntos c/u)

- 1.- ___V___ Faltar dos días seguidos
- 2.- ___NV___ faltar tres viernes en el semestre
- 3.- ___NV___ faltar tres lunes en el semestre.
- 4.- ___V___ faltar dos lunes en el mes
- 5.- ___NV___ faltar tres días en el año
- 6.- ___NV___ ir a trabajar sin el uniforme
- 7.- ___NV___ salir con el hijo/a del jefe.

- 8.- V deliberadamente estropear una máquina
- 9.- V desquitarse con un compañero y empujarlo por la escalera
- 10.- NV usar el teléfono de la empresa.
- 11.- V publicar en Facebook fotos en topless
- 12.- V vender por mi cuenta los mismos productos que la empresa en la que trabajo, haciéndole competencia.
- 13.- V falta de competencias laborales del trabajador.
- 14.- V por baja en la productividad en la empresa.

Nota: escala de evaluación en Anexo 2.

Evaluaciones Cuarto año.

Evaluación De Emprendimiento y Empleabilidad

Docente: Aline Barra Sepúlveda

Fecha: Octubre de 2018

Proyecto empresarial

Objetivo:

Esta evaluación consiste en un trabajo grupal, de 3 a 5 integrantes, en el que los alumnos deberán crear, investigar y aplicar lo aprendido durante el semestre en el módulo. Dispondrán de un mes, a contar de la fecha de entrega de estas instrucciones, para entregar toda la información solicitada, dentro de una carpeta, siguiendo las siguientes instrucciones.

Instrucciones:

Los alumnos deben crear un proyecto empresarial, viable, poner por escrito, y de manera ordenada y coherente en una carpeta, la siguiente información:

- Portada: con logo del liceo en el extremo superior izquierdo, nombre del proyecto empresarial, nombre de asignatura, docente, integrantes, fecha.(21 puntos)
- Hoja de respeto(5 puntos)
- Índice: indicando el número de página en el que comienza cada ítem(15 puntos)
- Introducción: una breve explicación de lo que se va a tratar.(15 puntos)

- Desarrollo del trabajo:
 - idea y cómo fue generada(5 puntos)
 - nombre del proyecto empresa(5 puntos)
 - un logo diseñado por ellos mismos(5 puntos)
 - carta Gantt que muestre la planificación de las actividades, desde que crearon la idea, hasta la posible apertura del negocio(5 puntos)
 - cuadro que distribuya responsabilidades entre los miembros del grupo(quién hace qué)respecto al proyecto(20 puntos)
 - financiamiento con el que cuentan y/o van a conseguir (características y requisitos). (20 puntos)
 - Características de la mercadería y/o maquinaria requerida.(15 puntos)
 - tiempo estimado de apertura y fecha .(5 puntos)
 - responder la pregunta :
¿Por qué elegir nuestro negocio y no el de la competencia?. (15 puntos)
- Conclusión: lo que aprendieron haciendo el trabajo(15 puntos)
- Anexos: acá va incluida la hoja “formato de presentación de proyectos” llena con sus datos.(25 puntos)

- Bibliografía o linkografía: El material utilizado como información, en caso de ser links debe ser el link exacto a la información(10 puntos)
- Hoja final(5 puntos)
- Utilizar letra Times New Roman O Arial tamaño 12, a espaciado 1.5.(4 puntos)
- Presentación (5 puntos)

Formato para Presentación de Proyecto(resumido)

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.1 NOMBRE DEL PROYECTO

El nombre debe ser breve e informativo, que entregue una imagen del rubro al cual se dedicará.

1.2 LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

Debe indicar el sector económico en el cual funcionará el proyecto empresarial.

1.3 PLAZO ESTIMADO PARA SU PUESTA EN MARCHA

Debe señalar qué tiempo se estimará, en meses y años, para considerarlo un proyecto viable.

1.4 RESUMEN DE RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN

Costo total del Proyecto.

1.5 IDENTIFICACIÓN DE QUIEN RESENTA EL PROYECTO.

Debe indicarse quién será la persona responsable de llevar a cabo el proyecto.

NOMBRE	DIRECCIÓN	R.U.T	FONO
--------	-----------	-------	------

--	--	--	--

2. DESCRIPCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

2.1 BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Debe indicarse en qué consistirá el proyecto, la idea, sus expectativas, su proyección, etc.

--

2.2 FUNDAMENTACIÓN PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO

Debe indicarse los motivos que existieron para la presentación del proyecto.

--

2.3 COHERENCIA CON LA REALIDAD DEL SECTOR

Debe indicarse si la formulación del proyecto tiene alguna relación con los planes que los distintos organismos cooperadores del estado tienen con el empresariado del rubro.

--

3. DESARROLLO DEL PROYECTO

3.1 OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

--

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS, INDICADORES, ACTIVIDADES

Nº	OBJETIVOS	INDICADOR DEL LOGRO	ACTIVIDADES
1			
2			
3			

4. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												

5. PRESUPUESTO

ITEMES	TOTAL	FINANCIAMIENTO			
		EMPRESARIO	PRÉSTAMO	FUENTE B	FUENTE C
1 ADMINISTRACIÓN					
1.1					
1.2					
1.3					
2 OPERACIÓN					
2.1					
2.2					
2.3					
3 INVERSIÓN					
3.1					
3.2					
3.3					

I. ANTECEDENTES DEL BENEFICIARIO

Nombre	
R.U.T.	

Edad	
Dirección Particular	
Dirección Comercial	
Teléfono Particular	
Teléfono Comercial	

II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO:

A. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre del proyecto o Actividad	
Descripción de la idea de negocio o proyecto	
Giro Comercial	
Productos y/o servicios a ofrecer	
Localización de la Actividad	
Experiencia o Capacitación en el tema	

B. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, Y AMENAZAS (FODA)

Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

C. ANTECEDENTES TÉCNICOS

Requerimientos Legales			
Requerimientos de Infraestructura	Obra Física: Maquinaria: Total Infraestructura:		
Determinación de los Recursos necesarios	Humanos:		
	Identificación	Función	Remuneraciones (Mensual bruta)
	Total Remuneraciones: \$		
	Capacitación Requerida:		
	Total Capacitación \$		
	Insumos (según promedios mensuales):		
Total Insumos:			
Capital para imprevistos:			
Total Imprevistos Mensuales:			

Nota: escala de evaluación en Anexo 3.

Propuestas Remediales

De acuerdo a lo establecido durante el transcurso de este estudio para el Trabajo de Grado, queda en evidencia la necesidad de establecer un material de apoyo mínimo y estandarizado para cada una de las especialidades de la EMTP de nuestro país. Si bien es cierto, Inacap (instituto nacional para la capacitación), en su calidad de entidad de educación Superior, una con las que se ha establecido articulación para la continuidad de carreras y capacitación, ha invertido tiempo y recursos en la generación de libros guía para algunos de los módulos de las especialidades.

Estos libros guías se encuentran disponibles para su descarga en internet en formato PDF, lo que asegura su fácil distribución y acceso.

En el caso de la especialidad Administración, al momento de esta investigación se encontraban disponibles los de Gestión Comercial Y Tributaria, y de Legislación Laboral.

Con Recomendaciones de actividades para cada uno, de acuerdo a las unidades sugeridas. Esto no ocurrió con los otros módulos de la especialidad.

Por eso se recomienda , como propuesta remedial, que sea el Estado, a través del Ministerio de Educación, quien establezca convenios con instituciones de Educación Superior, para que se invierta en el desarrollo de material de apoyo, tales como libros, guías, videos , etc., que complementen los contenidos propuestos para el currículum nacional. Y que de esta forma este currículum deje de ser una propuesta para los Docentes que año a año deben dictar estos módulos, construyendo las unidades a partir de los objetivos de aprendizaje de cada una de las especialidades propuestos.

Estos materiales creados deben ser reunidos de forma oficial por alguna entidad estudiantil, ya que esto permitiría el acceso de los propios alumnos a mayor material de apoyo para reforzar sus estudios, pudiendo acceder a guías y ejercicios fácilmente desde un mismo libro de distribución nacional. Asegurando que nuestros alumnos de las distintas ciudades del país tengan un conocimiento de bases similar, asegurándose cada establecimiento educacional, individualmente, el fomentar la creatividad en la aplicación de los conocimientos, como sello individual de su alumnado.

Bibliografía

- Política Nacional de formación técnico profesional .
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/secretaria-tecnico-profesional/politica-nacional-tecnico-profesional/>
- Programa De Estudio De Administración De Tercero Y Cuarto Medio Técnico Profesional
<https://educrea.cl/programa-de-estudio-administracion-3-y-4-medio-tecnico-profesional/>

- Marco De Cualificaciones Técnico Profesional
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/03/Marco-de-Cualificacones-T%C3%A9cnico-Profesional.pdf>
- Estrategia Nacional De Formación Técnico Profesional
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/03/Estrategia-Nacional-de-Formaci%C3%B3n-T%C3%A9cnico-Profesional.pdf>
- Educación Técnico Profesional En Chile. Autores: Elena Arias, Mauricio Farias, Carolina Gonzalez –Velosa, Cristobal Huneeus, Graciana Rucci
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2016/08/Educaci%C3%B3n-T%C3%A9cnico-Profesional-en-Chile.pdf>
- Especialidades EMTP bases curriculares decreto n°452.
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/05/ESPECIALIDADES-EMTP-BASES-CURRICULARES-2013-DECRETO-N%C2%BA-452.pdf>
- Bases Curriculares Para Formación Diferenciada Técnico-Profesional Decreto Supremo De Educación N° 452/2013. Especialidades Y Perfiles De Egreso.
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2016/03/Bases-formacion-Descripci%C3%B3n-de-las-Especialidades.pdf>
- Especialidad Administración. Sector Administración Programa de Estudio Formación Diferenciada Técnico-Profesional 3° y 4° año de Educación Media Ministerio de Educación Chile Menciones: Recursos Humanos y Logística.
http://www.curriculumenlineamineduc.cl/605/articles-30013_recurso_18_01.pdf
- Marco de cualificaciones Técnico Profesional MINEDUC.
<http://www.tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/03/Marco-de-Cualificacones-T%C3%A9cnico-Profesional.pdf>

- ETP en Chile 2007-2017. Resúmenes de textos Claves.
<http://www.tvetchile.org/wp-content/uploads/2017/10/ETP-en-Chile-2007-2017-Res%C3%BAmenes-de-textos-claves.pdf>
- Programa de apoyo a la Implementación curricular. Administración. Legislación Laboral.
<http://www.inacap.cl/web/2017/flippage/legislacion-laboral/legislacion-laboral.pdf>
- Programa de apoyo a la Implementación curricular. Administración. Gestión Comercial y Tributaria.
<http://www.inacap.cl/web/2017/flippage/gestion-comercial-y-tributaria/#book5/page1>
- Programa de apoyo a la Implementación curricular. Administración. Procesos Administrativos.
<https://www.fira.cl/uploads/media/libro-inacap/administracion-procesos-administrativos.pdf>
- <https://www.fira.cl/uploads/media/libro-inacap/administracion-anexo-legislacion-laboral.pdf>
- <https://www.fira.cl/uploads/media/libro-inacap/administracion-anexo-gestion-comercial-y-tributaria.pdf>
- <https://www.fira.cl/uploads/media/libro-inacap/administracion-anexo-procesos-administrativos.pdf>
-
- https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/2b/Formato_plan_de_negocio.pdf
- Generador de escalas de notas de Juan Pumarino www.escaladenotas.cl
- Sistema de pensiones chileno
<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/46957-pension-de-vejez-del-nuevo-sistema-de-pensiones-afp>

- Ahorro voluntario
<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9930.html>
- Decreto Ley 3500 de 1980
<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-3832.html>
- Propuesta De Un Modelo De Diagnóstico En Educación. Ricard Marí Mollà. Universidad De Valencia.
- Plan de Mejoramiento Educativo 2017. Reforma Educacional. Ministerio de Educación.
- La Formación Técnica Profesional Debe Ser Un Eje Estratégico Para Chile. Educación, Desarrollo y Rol del Estado. Octubre 2013. Dr. Juan Manuel Zolezzi Cid. Rector Universidad de Santiago de Chile.

Anexos

1.- Escala de 71 puntos. Evaluación de Gestión comercial y Tributaria

✓ **Generador de escala de notas** de Juan Pumarino

Like 687 [Twitter](#)

Nota mínima

Nota máxima

Nota aprobación

Exigencia

Puntaje máximo

Incremento

Orden

Generar tabla

Descargar planilla

¿Recomendaciones, consejos, dudas?

Twitter: @elpuma

jpumarino@gmail.com



Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota
0.0	2.0	5.0	2.2	10.0	2.5	15.0	2.7	20.0	2.9	25.0	3.2	30.0	3.4	35.0	3.6		
0.5	2.0	5.5	2.3	10.5	2.5	15.5	2.7	20.5	3.0	25.5	3.2	30.5	3.4	35.5	3.7		
1.0	2.0	6.0	2.3	11.0	2.5	16.0	2.8	21.0	3.0	26.0	3.2	31.0	3.5	36.0	3.7		
1.5	2.1	6.5	2.3	11.5	2.5	16.5	2.8	21.5	3.0	26.5	3.2	31.5	3.5	36.5	3.7		
2.0	2.1	7.0	2.3	12.0	2.6	17.0	2.8	22.0	3.0	27.0	3.3	32.0	3.5	37.0	3.7		
2.5	2.1	7.5	2.4	12.5	2.6	17.5	2.8	22.5	3.1	27.5	3.3	32.5	3.5	37.5	3.8		
3.0	2.1	8.0	2.4	13.0	2.6	18.0	2.8	23.0	3.1	28.0	3.3	33.0	3.5	38.0	3.8		
3.5	2.2	8.5	2.4	13.5	2.6	18.5	2.9	23.5	3.1	28.5	3.3	33.5	3.6	38.5	3.8		
4.0	2.2	9.0	2.4	14.0	2.7	19.0	2.9	24.0	3.1	29.0	3.4	34.0	3.6	39.0	3.8		
4.5	2.2	9.5	2.4	14.5	2.7	19.5	2.9	24.5	3.2	29.5	3.4	34.5	3.6	39.5	3.9		
40.0	3.9	45.0	4.3	50.0	4.8	55.0	5.3	60.0	5.8	65.0	6.4	70.0	6.9				
40.5	3.9	45.5	4.3	50.5	4.8	55.5	5.4	60.5	5.9	65.5	6.4	70.5	6.9				
41.0	3.9	46.0	4.4	51.0	4.9	56.0	5.4	61.0	5.9	66.0	6.5	71.0	7.0				
41.5	3.9	46.5	4.4	51.5	4.9	56.5	5.5	61.5	6.0	66.5	6.5						
42.0	4.0	47.0	4.5	52.0	5.0	57.0	5.5	62.0	6.0	67.0	6.6						
42.5	4.0	47.5	4.5	52.5	5.0	57.5	5.6	62.5	6.1	67.5	6.6						
43.0	4.0	48.0	4.6	53.0	5.1	58.0	5.6	63.0	6.2	68.0	6.7						
43.5	4.1	48.5	4.6	53.5	5.2	58.5	5.7	63.5	6.2	68.5	6.7						
44.0	4.1	49.0	4.7	54.0	5.2	59.0	5.7	64.0	6.3	69.0	6.8						
44.5	4.2	49.5	4.7	54.5	5.3	59.5	5.8	64.5	6.3	69.5	6.8						

2.- Escala de 46 puntos . Evaluación de Legislación laboral

✓ Generador de escala de notas de Juan Pumarino

Like 687 

Nota mínima

Nota máxima

Nota aprobación

Exigencia

Puntaje máximo

Incremento

Orden

[Generar tabla](#)

[Descargar planilla](#)

¿Recomendaciones, consejos, dudas?

Twitter: @elpuma

jjpumarino@gmail.com



Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota
0.0	2.0	5.0	2.4	10.0	2.7	15.0	3.1	20.0	3.4	25.0	3.8	30.0	4.4	35.0	5.2
0.5	2.0	5.5	2.4	10.5	2.8	15.5	3.1	20.5	3.5	25.5	3.8	30.5	4.5	35.5	5.3
1.0	2.1	6.0	2.4	11.0	2.8	16.0	3.2	21.0	3.5	26.0	3.9	31.0	4.6	36.0	5.4
1.5	2.1	6.5	2.5	11.5	2.8	16.5	3.2	21.5	3.6	26.5	3.9	31.5	4.6	36.5	5.5
2.0	2.1	7.0	2.5	12.0	2.9	17.0	3.2	22.0	3.6	27.0	4.0	32.0	4.7	37.0	5.5
2.5	2.2	7.5	2.5	12.5	2.9	17.5	3.3	22.5	3.6	27.5	4.0	32.5	4.8	37.5	5.6
3.0	2.2	8.0	2.6	13.0	2.9	18.0	3.3	23.0	3.7	28.0	4.1	33.0	4.9	38.0	5.7
3.5	2.3	8.5	2.6	13.5	3.0	18.5	3.3	23.5	3.7	28.5	4.1	33.5	5.0	38.5	5.8
4.0	2.3	9.0	2.7	14.0	3.0	19.0	3.4	24.0	3.7	29.0	4.2	34.0	5.0	39.0	5.9
4.5	2.3	9.5	2.7	14.5	3.1	19.5	3.4	24.5	3.8	29.5	4.3	34.5	5.1	39.5	5.9

Puntaje	Nota	Puntaje	Nota
40.0	6.0	45.0	6.8
40.5	6.1	45.5	6.9
41.0	6.2	46.0	7.0
41.5	6.3		
42.0	6.3		
42.5	6.4		
43.0	6.5		
43.5	6.6		
44.0	6.7		
44.5	6.8		

4.- Diagnóstico Enseñanza media técnico Profesional.

Estado: diagnóstico local EMTP.

Más allá de los niveles salariales por sector económico y especialidad, la evidencia muestra que los egresados de la EMTP se concentran en el tramo inferior a los \$200.000, con 45,8%, seguido del tramo que va desde los \$200.001 a los \$300.000, con un 40,8%.

Egresados EMTP cohorte 2008 empleados al Segundo Año, según tramo de ingresos

Sector Económico	Menos \$200.000	\$200.001 \$300.000	\$300.001 \$400.000	\$400.001 \$500.000	Mayor \$500.001	Total
Administración y Comercio	49.2	40.0	8.1	2.0	0.8	100.0
Metalmecánico	42.4	40.2	11.5	3.9	2.1	100.0
Electricidad	34.3	44.3	13.2	4.6	3.6	100.0
Construcción	36.7	43.8	13.1	3.7	2.7	100.0
Mínero	24.4	30.0	23.3	11.8	10.6	100.0
Gráfica	51.3	35.9	10.4	1.7	0.8	100.0
Químico	42.4	38.9	13.3	3.8	1.6	100.0
Confección	63.3	31.3	4.6	0.4	0.6	100.0
Alimentación	51.3	41.2	6.1	1.0	0.4	100.0
Prog. Y Proyectos Sociales	57.5	37.4	4.0	0.8	0.4	100.0
Hotelería y Turismo	54.1	37.6	7.1	0.9	0.4	100.0
Maderero	47.5	43.5	6.9	1.8	0.3	100.0
Agropecuario	47.6	41.2	8.1	2.4	0.8	100.0
Marítimo	41.7	41.5	11.2	4.1	1.6	100.0
Total Técnico-Profesional	45.8	40.8	9.3	2.6	1.5	100.0
Total Científico-Humanista	65.7	27.8	4.8	1.1	0.6	100.0

Fuente: RECH 2008, SIES 2010, Seguro de Cesantía 2010, citados en: Educación Técnica Profesional en Chile. Antecedentes y Claves de Diagnóstico. MINEDUC 2011.

5.- distribución según dependencia

Numero de establecimientos TP, según dependencia

Dependencia	Modalidad impartidas		Total	Porcentaje
	Solo TP	TP y CH		
Municipal	214	216	430	45,5%
Particular Subvencionado	315	130	445	47,0%
Particular Pagado	2	0	2	0,2%
Administración Delegada	69	0	69	7,3%
Total	600	346	946	100%
Porcentaje	63,4%	36,6%	100	

Fuente: base matricula de establecimiento 2010

6.- Propuesta de articulación

Propuesta de articulación para ETP



