GEDECOM

GESTIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

INFORME FINAL

PROYECTO "DISEÑO Y ESTANDARIZACIÓN DE PLANES FORMATIVOS BAJO EL MODELO DE ENFOQUE DE COMPETENCIAS PARA LOS SECTORES COMERCIO, GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO, ADMINISTRACIÓN Y RRHH Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN"

Marzo de 2019

I. RESUMEN EJECUTIVO 3
II. ELABORACIÓN DE PLANES FORMATIVOS 8
III. METODOLOGÍA 9
IV. DISEÑO DE MATRIZ 14
V. PLANES FORMATIVOS 15
VI. ACTAS DE VALIDACIÓN PARA CADA PLAN FORMATIVO 18
VII. REFERENCIAS 19

I. RESUMEN EJECUTIVO

La OTIC de la Cámara Chilena de Construcción, mediante instrumento que permite desarrollo de realización de proyectos con cargo al 5 % por OTIC en SENCE, encarga a Consultora Gedecom la elaboración de un Proyecto denominado **"Diseño y estandarización de Planes Formativos bajo el modelo de enfoque de competencias para los sectores Comercio, Gastronomía, Hotelería y turismo, Administración y RRHH, y Tecnología de la información"**. Esto porque hoy no existen insumos para dichos perfiles ocupacionales con los cuales se pueda hacer la traducción formativa; por ende, se deben elaborar sus líneas de aprendizaje generales, con el fin de establecer las Unidades de Competencia Laborales (en adelante UCL) más significativas, las cuales permitan posteriormente modularizar y validar, según enfoque de competencias, dicho producto.

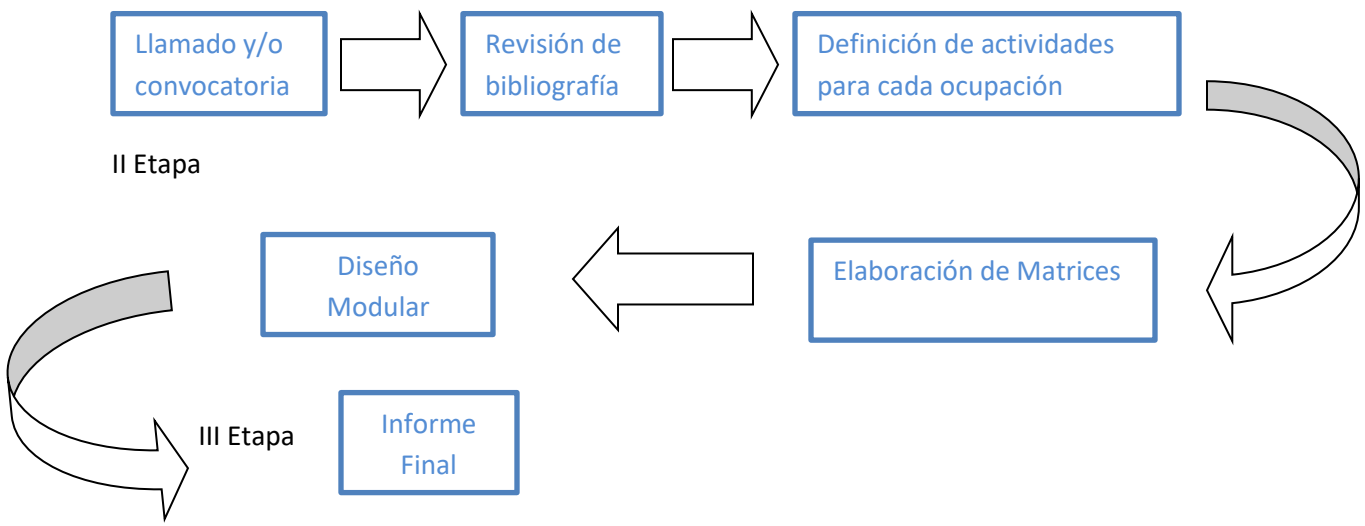
Por todo lo anterior, se desprende que el Objetivo General del Proyecto se refiere a la elaboración y traducción formativa a planes formativos de dichos perfiles ocupacionales detallados que no cuentan con perfiles laborales asociados y que son requeridos por distintas líneas de ejecución del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Para efectos de su implementación, el proyecto se desarrolló en tres etapas (Fig. N°1); las cuales se detallan a continuación:

1. Declaración de la metodología a utilizar a través del Informe de Instalación.
2. Elaboración de Planes Formativos.
3. Validación de los Planes Formativos con expertos sectoriales u ocupación.
4. Informe Final, el cual da cuenta de las etapas descritas y validadas por el mandante.

.

Fig. N° 1: etapas del modelo de consultoría.



Fundamentos metodológicos del Proyecto

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en su rol como ente regulador de la formación laboral en Chile, identifica la necesidad de generar estándares en la metodología de capacitación para la capacitación de los beneficiarios de los programas del SENCE. Como una forma de estandarizar los productos asociados a la formación que este Servicio requiere, es que se hace imperativo entregar a los proveedores de servicios de capacitación, planes formativos diseñados bajo el enfoque y metodología definidas para este fin, con el objetivo claro de contar con una oferta formativa homogénea dentro de la industria de la capacitación.

La metodología sugerida para esta construcción es el modelo de enfoque de competencias, el cual se alinea en la construcción de rutas formativas de quienes se capacitan, permitiendo insertarse en el mundo laboral y continuar formándose en diversos oficios o especializándose en ellos, según los requerimientos del mundo laboral.

Para el desarrollo de las acciones conducentes a los planes formativos, se requiere de un equipo de profesionales calificados y con experticia en la construcción de mallas curriculares, traducción formativa y coherente con el modelo, además de vínculos con sectores productivos que sustenten y validen el producto final.

La metodología a utilizar para la ejecución del proyecto, es el "Análisis Funcional", entendiendo por tal, una técnica para identificar competencias laborales inherentes a una función productiva, la cual es de utilidad para elaborar de manera adecuada los Planes Formativos (Mertens, 1997).

Se debe tener claro que el análisis funcional es un enfoque de trabajo, que se utiliza para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva, la cual se inicia estableciendo el análisis del propósito principal de la función productiva, para luego proceder al desglose de este en sus funciones, que permitan que la función principal (propósito principal) se cumpla.

En definitiva, el análisis funcional es:

- Un instrumento utilizado para garantizar que los estándares de competencia estén bien elaborados, sean claros y comparables.
- Una forma coherente y sistemática de llegar a describir un perfil ocupacional por competencias.
- Un enfoque, no un método científico.
- Su valor como herramienta parte de su representatividad.

Para el diseño y estandarización de los planes formativos, se especifica la siguiente metodología:

Para el cumplimiento del objetivo de este proyecto, se trabajarán los módulos, partiendo del enfoque de aprendizaje de adultos, que se caracteriza por respetar el ritmo de su aprendizaje, reconocer aprendizajes previos y respetar los distintos estilos de aprendizaje. Esto quiere decir que se respetarán

las distintas experiencias anteriores de aprendizaje, así como las resistencias y/o factores que pudiesen bloquear el desarrollo de las competencias.

Se entiende módulo como una unidad independiente susceptible de vincularse con otros módulos, es decir:

- Cada módulo deberá incluir la competencia general que se pretende alcanzar. A partir de este objetivo, se deberán inferir los aprendizajes esperados en términos observables, para así poder establecer los criterios de evaluación correspondientes.
- Cada aprendizaje esperado se tratará como unidad didáctica y, por cada una de ellas, se desarrollarán los contenidos y criterios de evaluación que permitan adquirir la o las competencias. Asimismo, en la estrategia metodológica se entregarán sugerencias de actividades a realizar por los participantes que sean parte de la ejecución de los planes formativos.
- Junto a esto, se desarrollarán los aspectos del diseño curricular por cada módulo formativo, lo que incluye metodología correspondiente, evaluación customizada y recursos necesarios.

Antecedentes del Proyecto

Chile registra un alto porcentaje de trabajadores con bajas calificaciones formales, un todavía insuficiente acceso a la capacitación laboral, así como la falta de competencias básicas en la población adulta, entre otras.

Chile es el primer país sudamericano en ingresar a la OCDE, lo cual establece un importante desafío respecto de superar las brechas que todavía lo separan del desarrollo. Una de las principales brechas es la de aumentar la productividad, y una de las maneras más consensuadas de alcanzarla dicho objetivo es desarrollando significativamente el capital humano.

La OCDE establece que en Chile más del 20% de las personas ocupadas está en la informalidad; esto es, sin contrato de trabajo y sin acceso a los sistemas previsionales y de salud. Dicha realidad no solo refleja los diferenciales de competencias que es posible encontrar en las personas dentro del mundo del trabajo, sino que también los diferenciales de desarrollo y modernidad entre los distintos sectores productivos y diferentes tamaños de empresa. Del mismo modo la demanda también es diversa, lo que muestra un mercado del trabajo heterogéneo que pareciera no estar en condiciones de absorber el incremento de la oferta de trabajo que produciría el ingreso de más jóvenes y mujeres al mercado laboral.

Por otra parte, la OCDE establece que el capital humano pareciera ser uno de los obstáculos para el aumento de la productividad de las empresas en Chile. En efecto, si bien ha mejorado sustancialmente el indicador que mide la cantidad de personas en el mercado laboral que ha terminado su enseñanza media, pasando de 56% para la generación de 55 a 64 años en 2011 a 88% para la generación desde los 24 a 34 años para el mismo año, persiste en el mercado del trabajo un contingente importante de personas que no ha conseguido su licencia de Enseñanza Media (OIT; Barretto, 2015).

Las deficiencias observadas en la oferta y la demanda de trabajo se ven reforzadas por la opacidad y las asimetrías de información existentes, tanto en el mercado del trabajo como en el de las alternativas que permiten mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas en el mundo laboral (OIT; Barreto, 2015). No hay mecanismos ni instrumentos suficientemente adecuados que permitan a las personas visibilizar sus competencias en el mundo laboral, ni tampoco instrumentos que permitan a cualquier empleador establecer las brechas entre estas competencias y la productividad y desempeño requerido, ni para diseñar e implementar programas de formación orientados a desarrollarlas.

Debido a estos antecedentes, se hace necesario que la industria de la capacitación cuente con herramientas acordes a las nuevas metodologías imperantes en el ámbito de la formación laboral, como es el diseño con enfoque de competencias, metodología validada en América Latina por CINTERFORT/OIT, SENAI Y SENA, respectivamente (Tobón, 2008; Barreto, 2015). Frente a este escenario, El SENCE, impulsa la iniciativa de diseñar e instalar este modelo en su oferta de capacitación, dando un paso relevante en la transferencia de aprendizajes por medio de esta metodología. Para ello es sustancial generar parrillas de instrumentos que den cuenta de esta nueva mirada, por lo cual es relevante contar con planes formativos estandarizados con el objetivo de homogenizar los planes formativos no sólo en su estructura, sino en su contenido curricular, asegurando de esta forma que todos los participantes tengan la posibilidad de desarrollar las competencias que el SENCE, como Estado, ha definido fundamentales para la capacitación laboral.

Objetivos del Proyecto

El objetivo general del Proyecto fue diseñar y estandarizar 10 planes formativos solicitados de acuerdo al formato y metodologías que SENCE ha definido, de manera de cautelar y asegurar el cumplimiento de los estándares para el proceso de capacitación con enfoque en competencias, todo validado por actores claves y por la industria al cual pertenece el plan formativo requerido.

Para dar cumplimiento al objetivo general se ejecutaron los siguientes objetivos específicos:

1. Aplicación de metodología de levantamiento, sistematización y uso de información crítica respecto de rutinas y tareas claves de cada perfil ocupacional asociado a cada Plan Formativo.
2. Elaboración y diseño de matriz base para la definición de tareas y rutinas claves que pueblen y determinen la estructura de los planes formativos, en tanto grados de complejidad, progresión, pertinencia y consistencia.
3. Elaboración y diseño de planes formativos según información crítica de base.
4. Validación técnica de los productos levantados, a través de un experto del sector del plan formativo ajustado.
5. Ajuste y entrega de planes formativos, según requerimientos de la contraparte técnica del OTIC y del SENCE en conformidad.

A continuación (Cuadro N° 1) se detallan los planes formativos solicitados según nivel de complejidad.
Cuadro N°1

Propuesta de plan a diseñar	Sector	Nivel de complejidad
1. **Gestión de Compras**	Comercio	Alto
2. Gestión Proceso de Compras	Comercio	Alto
3. Cocina Nacional e Internacional	Gastronomía, Hotelería y Turismo	Alto
4. Comercio Electrónico	Tecnología de la Información	Alto
5. Facturación Electrónica	Tecnología de la Información	Alto
6. Gestión de Personas	Administración y RRHH	Alto
7. Herramientas de Office: Nivel Intermedio	Tecnología de la Información	Alto
8. Herramientas de Office: Nivel Avanzado	Tecnología de la Información	Alto
9. Recepción y Atención de Pasajeros Turísticos, mención ecoturismo.	Gastronomía, Hotelería y Turismo/ Comercio	Alto
10. Atención Básica de clientes	Gastronomía, Hotelería y Turismo/ Comercio	Alto

II. ELABORACIÓN DE PLANES FORMATIVOS

Revisada la bibliografía asociada a cada ocupación y material disponible en la red del Estado, se definió el mapa de Procesos y Funciones claves respecto del oficio en cuestión. A continuación, se detalla la Matriz DACUM[1] en la cual se detalla el Perfil Ocupacional:

SENCE

MATRIZ DACUM

Matriz de funciones y subfunciones claves (tareas)	Fecha	
Perfil Ocupacional u oficio: Atención Básica de Clientes		

Función	Sub-funciones	Tareas

[1] Se adjuntan a este Informe Final las matrices correspondientes a los Planes de Formación.

III. METODOLOGÍA

Para la construcción de los productos requeridos, se consideró la siguiente metodología:

a. A nivel metodológico se identifican UCL en los perfiles que se pueden fusionar y también complementar.
b. Se revisa además material bibliográfico y otros perfiles asociados, como en el Catálogo de ChileValora o en algún Catálogo internacional, de entidades de preferencia hispanas, como[2]: SENA (Colombia), CONOCER (México), INCUAL (España).
c. Producto del análisis, se elaboran propuestas de enriquecimiento de perfiles, fusiones de UCL,
d. trabajo que realiza el Jefe de Proyecto, Metodólogos y Expertos sectoriales.

Con los antecedentes anteriores, los metodólogos aplicaron un criterio correlativo de análisis entre lo recomendado por los expertos sectoriales y la metodología vigente recomendada por ChileValora para levantamiento de Competencias. Las Unidades de Competencias laboral y Actividades Claves deben dar cuenta de funciones y no de descripciones de procedimientos o tareas; donde, además, los conocimientos, actitudes, herramientas y equipos tienen que estar acorde al enfoque de competencias y vinculados directamente con los desempeños exitosos que define el perfil.

Luego de este análisis metodológico, se determinó si los perfiles y sus UCL están definidos según estándar y se elaboró la propuestas de enriquecimiento y ajustes para usarlos a nivel de formación, así también se consideró la necesidad de dividir, fusionar o descartar UCL, etc., acorde con lineamientos metodológicos definidos por SENCE para el diseño de Planes Formativos en sus líneas programáticas.

Metodología de levantamiento de planes

Para efectos de la elaboración de los planes de estudio, se consideró lo siguiente:

1. Supuestos

Para efectos de elaborar y diseñar una respuesta formativa respecto del requerimiento inicial y en consideración con definiciones técnicas de Gedecom, se parte de la premisa que el diseño modular contiene en sí una o más Unidades de Competencia Laboral, cada una de ellas, por cierto, respondiendo a un área de la competencia en que se enmarca la propuesta formativa. Esto permite visibilizar de mejor forma los desempeños claves descritos en el plan, con lo que se consigue una mayor trazabilidad para futuras rutas formativas.

[2] Para este informe se revisaron www.sena.edu.co/ ; https://conocer.gob.mx/ ; http://incual.mecd.es/bdc

Análisis de referentes

Cabe señalar que para efectos de contextualizar el diseño de planes de estudio, se consideró en primera instancia el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MINEDUC, 2017) con lo cual se tuvieron a la vista los desempeños laborales como actuaciones claves que permitieran a los participantes una transferencia significativa de competencias para el trabajo. El objetivo estratégico trazado fue entregar las herramientas para mejorar la empleabilidad del participante; esto es, insertarse en el mercado del trabajo con mayores posibilidades de emplearse, mantenerse en un puesto de trabajo y acceder a mayores responsabilidades, no mediar una capacitación continua. Para efectos de la formulación, se consideró la siguiente definición:

Verbo activo + objeto + condición

Esta definición toma como referencia taxonómica a Bloom (1956), Anderson y Krathwohl (2001), respecto de los tipos y niveles del conocimiento – del hecho**,** conceptual**,** procedimental y metacognitivo. Así también, autores como Leboterf (2000) en el ámbito de modelos curriculares y traducción formativa por competencias. En este miso contexto, sirven de referentes bibliográficos el Catálogo de ChileValora: SENA (Colombia), CONOCER (México), INCUAL (España), Así como las entidades internacionales que tienen como tema de su agenda la capacitación y la formación para el trabajo (OIT, Banco Mundial, Cinterfor y otros) (Tobón, 2008; Mertens, 1997).

2. Criterios de evaluación

Para efectos de determinar criterios técnicos operativos en el diseño de instrumentos de evaluación que evidencien el cumplimiento de Aprendizajes Esperados y consignación de transferencia de competencias, se definió como evaluable toda acción de carácter específico, posible de ser dimensionada o medible, así como también posible de ser observada (Losada, 2001). Todo lo anterior, fue considerado en el diseño de las estrategias de aprendizaje, tareas y/o operaciones críticas en condiciones y estándar de realización posible de ser observado por el facilitador. Es decir, se buscó replicar, de la mejor forma posible, la condición ideal u óptima para determinar si la competencia, en su grado y complejidad, se logra o, en su defecto, parte de ésta.

Por lo tanto, para cada Aprendizaje Esperado se diseñaron tareas, desempeños u operaciones significativas; como también, los criterios de desempeño que reflejan la complejidad y exigencia del desempeño en cuestión, Asimismo, cada criterio de evaluación se expresa de manera tridimensional (conocimiento, habilidad, actitud), tal como se expresa la nomenclatura de la competencia y su aprendizaje esperado.; esto último porque se debe velar por la “consistencia y fidelidad” de la competencia expresada para cada módulo de aprendizaje (Gimeno, 2008; Losada, 2001; Tobón, 2008).

Diseño de planes

La organización y orden interno de los planes de aprendizaje en cuestión consideró el criterio técnico de "Estructura Lógica de contenidos", el cual opera desde la jerarquización de los contenidos expresados en los módulos de aprendizaje. Es decir, el orden y jerarquización de los contenidos debe responder a:

1.-Criterio de organización de lo general a lo particular y/o específico

2.-Criterio de organización de lo más simple a lo más complejo

3.- Criterio de evidencia observable, medible y valorable

Estructura Lógica Razonamiento Deductiva para planes de formación.

Estrategia formativa

Para el desarrollo del plan formativo, se consideró la Andragogía como la disciplina más apropiada a la formación para el trabajo, objetivo estratégico de los planes elaborados. A decir, la Andragogía y sus principios operativos (Cuadro N°2) facilitan el desarrollo y transferencia de competencias para el trabajo, de manera que la implementación de los planes de formación y su estrategia formativa tendrán que basarse en aquellos elementos.

Cuadro N° 2: principios operativos.

Necesidad del saber: Conocer la razón de lo que se aprende.	**Autoconcepto del individuo: Ser responsables de su propio aprendizaje.**
Experiencia previa: Valorar el conocimiento instalado que el individuo posee	**Prontitud del aprendizaje: Aprender temas y contenidos que se relacionen y adquieran sentido en su desempeño laboral inmediato.**
Orientación para el aprendizaje: Prestar atención en la problemática de la situación más que en los contenidos.	**Motivación para aprender: Responder a motivaciones propias (personales) y externas (ambientales) en el proceso de aprendizaje.**

Lo anterior se tradujo en tres criterios operativos (Cuadro Nº 3) que permiten realizar el abordaje de los planes de formación; a saber:

Cuadro N° 3: criterios operativos.

Respetar el ritmo del adulto que aprende (referido a hábitos y técnicas de aprendizaje propias del participante)	**Valorar y reconocer los aprendizajes previos de los participantes (experiencias formales, no formales e informales)**	**Respetar los distintos estilos de aprendizaje de los participantes (activo, reflexivo y teórico)**

Cabe señalar que, para cada módulo de los planes formativos, se detallaron actividades de dos tipos:

Actividades de Evaluación: Siendo aquéllas que son diseñadas exclusivamente para generar una situación de evaluación coherente con los contenidos y AE del módulo y su respectivo plan; las cuales tienen una dimensión teórico-práctica.

Actividades Prácticas: Siendo aquéllas que son diseñadas en relación directa con el contexto y desempeño laboral que se busca conseguir; las cuales tienen una dimensión práctica (de aplicación, de uso, de hacer).

Todo lo anterior se aplicó en cada módulo, especificando dichas actividades y sus indicaciones técnicas para que el facilitador las pueda implementar.

Estrategia, criterios e instrumentos de evaluación de los módulos de aprendizaje

En la lógica del Modelo de Competencias adoptado en la elaboración de los planes formativos, los Aprendizajes Esperados luego se traducen en desempeños que se formulan considerando sus actuaciones claves, es decir, su estándar. Por ende, la evaluación de dichos Aprendizajes se entiende, entonces, como los criterios de desempeño que deben ser posibles de ser observados, medidos, valorados y evaluados. Dichos resultados permitirán verificar el logro de la competencia. Así, la estrategia de evaluación proporcionada considera la elaboración de instrumentos y registros que cumplan cuatro requisitos técnicos (Cuadro Nº4).

Cuadro N° 4: requisitos técnicos.

Validez	Los resultados que arroje el instrumento deben ser correlativos a los resultados que se espera en situaciones laborales reales.
Consistencia	Los resultados que arroje el instrumento deben ser confiables al ser aplicado en situaciones de aprendizaje y/o contextos de aprendizaje diversos.
Accesibilidad	Los instrumentos deben ser entendidos en su totalidad por cualquier persona, de manera que pueda demostrar el manejo de la competencia en cuestión.
Flexibilidad	Los instrumentos deben ser posibles de aplicarse en diversos contextos, modalidades y/o situaciones de aprendizaje.

Presentación de perfil experto sectorial

Respecto del perfil de los expertos sectoriales que validaron cada Plan Formativo, el siguiente cuadro (Cuadro Nº5) muestra la pertinencia de su profesión:

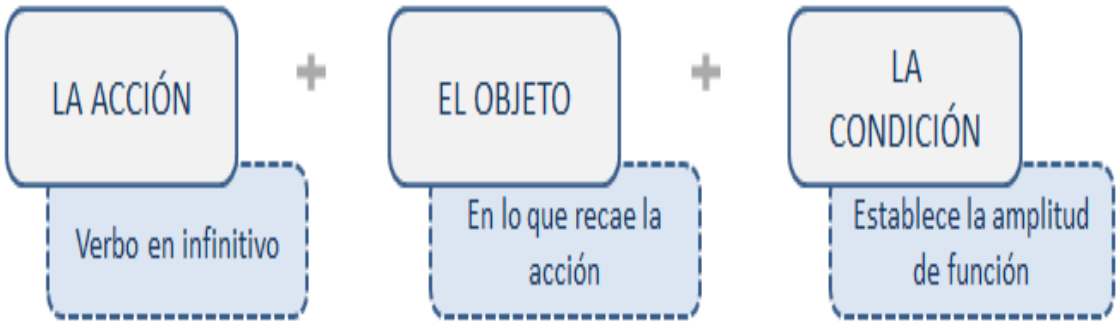
Cuadro Nº5: Expertos sectoriales

NOMBRE	**TÍTULO**
Carmen Gloria Martínez	Ingeniera Comercial
Dominique Erlandsen Lorca	Socióloga
Cristian Alfonso Villarroel	Ingeniero en Administración Turística
Héctor Quiroz	Chef
Claudia Moya Reyes	Contadora Auditora
Aurora Brito	Ingeniera en Recursos Humanos

IV.-DISEÑO DE MATRIZ

Con la información base levantada, se elaboró la matriz modular de cada UCL por parte de los expertos sectoriales y el experto metodológico. Dicho producto pretende responder de manera progresiva a la Competencia Laboral, la cual da consistencia y pertinencia al perfil descrito en el plan formativo. Es decir, para caracterizar las funciones es necesario ubicar los enunciados de tareas en cada una de las funciones determinadas. Las funciones son ubicadas siguiendo una secuencia lógica de proceso (Fig. N° 2); por ende, la redacción del enunciado debe dar cuenta de dicha progresión.

Fig. N° 2: Secuencia lógica



V. PLANES FORMATIVOS

La Estructura de los Planes Formativos se realizó según las normas técnicas definidas por el SENCE para este Proyecto. Se trabajó en base a una matriz[3] que asegurara la versatilidad en la retroalimentación y garantizara el estándar comprometido.

Cada Plan Formativo tendrá una duración entre un mínimo de 40 horas y un máximo de 190 horas. La duración del Plan Formativo y sus módulos será determinada para el correcto desarrollo de las competencias correspondientes al plan formativo y sus criterios de desempeño.

De igual manera se determinará el perfil de egreso del participante, a través del análisis del Perfil Ocupacional y sus competencias. Este incluirá los siguientes ítems:

1. Plan Formativo
2. Total de horas PF
3. Sector
4. Subsector
5. Perfil ocupacional
6. Nivel de cualificación
7. Convocatoria
8. Descripción de la ocupación y campo laboral asociado
9. Competencia Plan
10. Requisitos de ingreso
11. Requisitos Otec
12. Licencia habilitante
13. Normativa asociada al Plan Formativo
14. Módulos

Detalles Planes Formativos diseñados y entregados

A continuación, se entrega el formato de Plan Formativo diseñado y aprobado por Sence y la Otic. Cabe señalar que se consigna en este Informe Final la totalidad de los productos y con la estructura curricular y normas técnicas definidas para este fin.

[3] Para asegurar la calidad del proceso de elaboración de los Planes de Formación se trabajó con una Matriz simple entregada por SENCE a la consultora GEDECOM. No obstante lo anterior, el Presente Informe Final es acompañado además por los Planes de Formación en el Formato estándar.

PLAN FORMATIVO	**x**
TOTAL DE HORAS PF	
SECTOR	
SUBSECTOR	
PERFIL OCUPACIONAL	
NIVEL DE CUALIFICACIÓN	
CONVOCATORIA	
DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN Y CAMPO LABORAL ASOCIADO	
COMPETENCIA PLAN	
REQUISITOS INGRESO	
REQUISITOS OTEC	
LICENCIA HABILITANTE	
NORMATIVA ASOCIADA AL PLAN FORMATIVO	

MÓDULO N°1	
DURACIÓN	
UCL	
COMPETENCIA MÓDULO	
APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS	
A.E. 1:	
CE 1.1	CONTENIDO 1
CE 1.2	x
CE 1.3	
CE N.N	
A. E. 2:	
CE 2.1	CONTENIDO 2
CE 2.2	

CE N.N	
A. E. 3:	
CE 3.1	CONTENIDO 3
CE 3.2	
CE N.N	
ESTRATEGIA METODOLÓGICA DEL MÓDULO	
ESTRATEGIA EVALUATIVA DEL MÓDULO	
PERFIL FACILITADOR	
FORMACIÓN PROFESIONAL	
FORMACIÓN TÉCNICA	
EXPERIENCIA LABORAL	
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN	Experiencia como facilitador/a de capacitación para personas adultas, de mínimo 250 horas cronológicas, demostrable.
RECURSOS MATERIALES	
INFRAESTRUCTURA	
***Sala de clases que cuente al menos con 1,5 m² por participante, implementada con: Puestos de trabajo individuales que considere mesa y silla o silla universitaria; Escritorio y silla para el facilitador; Conexiones para utilizar medios didácticos tales como data y salida a internet; Sistema de ventilación adecuada. *Servicios higiénicos separados para hombres y mujeres con capacidad suficiente para el volumen que se atiende en forma simultánea. *XXX**	
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	
***Notebook o PC para facilitador. *Proyector multimedia. *Telón. *Pizarrón. *Filmadora o cámara fotográfica para registrar evidencias de actividades realizadas por los participantes. *XXX**	
MATERIALES E INSUMOS	
***Set de artículos de escritorio por participante (lápiz pasta, lápiz grafito, goma de borrar, regla, cuaderno o croquera, archivador o carpeta). *Material de apoyo y guía sobre el sector. *Plumones para pizarrón. *Libro de clases. *Pautas de evaluación por actividad. *Manual del participante que contemple todos los contenidos especificados para este módulo. *XXX**	

VI. ACTAS DE VALIDACIÓN PARA CADA PLAN FORMATIVO

La elaboración de Planes Formativos consideró la orientación técnica de la coordinación académica de GEDECOM, así como el trabajo colaborativo del equipo de profesionales, además de la elaboración y validación de cada producto por parte de los expertos sectoriales, quienes certificaron y validaron cada plan en su calidad de expertos sectoriales. Ejemplo de Acta de Validación[4] utilizada en el Proyecto:

GEDECOM
Gestión y Desarrollo de Competencias

ACTA DE VALIDACIÓN TÉCNICA EXPERTO SECTORIAL

ANTECEDENTES PLAN FORMATIVO			
NOMBRE PLAN FORMATIVO			
SECTOR PRODUCTIVO			
DURACIÓN			
ANTECEDENTES ENTE VALIDADOR			
NOMBRE EXPERTO SECTORIAL			
PROFESIÓN U OFICIO			
AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR		FECHA	
ANTECEDENTES ACADÉMICOS			
(Describir brevemente profesión y/o estudios posteriores que acrediten experticia y conocimientos propios de los contenidos del plan formativo levantado).			
ANTECEDENTES LABORALES			
(Describir brevemente los principales antecedentes laborales de la persona que valida técnicamente el plan formativo, indicando institución en la cual se desempeña, cargo y funciones principales).			
ARGUMENTOS TÉCNICOS DE VALIDACIÓN			
(Describir brevemente los motivos por los cuales el PF ha sido aprobado).			

[4] Las Actas de Validación correspondientes a los Planes Formativos se adjuntan al presente Informe Final.

VII. REFERENCIAS

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives: Complete Edition. New York: Longman.

Barretto Ghione, H. (2015). Actualidad de la formación profesional en el diálogo social. Montevideo: OIT/Cinterfor.

Chile Valora, Catálogo de Competencias y perfiles laborales. Consultado el 3 de enero de 1019 en https://www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencia/index

Escobar Valencia, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, *21*(96), 31-55. Retrieved March 07, 2019, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123592320050003000002&lng=en&tlng=es.

Gimeno, Sacristán, J. y otros (2008): Educar por competencias. ¿Q*ué* hay de nuevo? Madrid. Morata.

Le Boterf, G., (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.

Losada, Á. y Moreno, H. (2001). Competencias b*á*sicas aplicadas en el aula. Segunda edici*ó*n. Bogotá: D. C. Ediciones Antropos Ltda.

Mertens, L. (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT, Montevideo.

MINEDUC (2017). Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Santiago de Chile.

OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe, 2016

Tobón, S. (2008). Formaci*ó*n basada en competencias. Enfoque complejo. Universidad Aut*ó*noma de Guadalajara. M*é*xico**:** Curso IGLU.