

MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA  
**LA EMPLEABILIDAD Y LA CIUDADANÍA**

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los *Módulos de Formación para La Empleabilidad y la Ciudadanía* forman parte de una serie de materiales metodológicos que se propone desarrollar el Programa FORMUJER para contribuir a mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnico-profesional de la región e incluir y/o fortalecer la equidad de género a fin de generar condiciones favorables para la participación igualitaria de las mujeres.

Los Módulos están concebidos en el marco de una metodología activa basada en la participación y el diálogo, que permite el enriquecimiento del material a partir de las sugerencias y recomendaciones que surgen en su aplicación. La propuesta de sus autoras ha sido validada y ha incorporado los aportes y observaciones de la coordinación regional, de las coordinadoras y de los equipos técnicos de las Unidades Ejecutoras Nacionales y del personal docente, técnico y directivo de las cuatro entidades ejecutoras, así como de la responsable técnica de Programa en la Unidad del Programa de la Mujer en el Desarrollo del Departamento de Programas Sociales y de Desarrollo Sostenible del BID.

Los/as docentes cumplen un papel fundamental no sólo en el proceso de implementación, sino también en los desarrollos futuros de los módulos a partir de la sistematización de las experiencias de aplicación tanto en Argentina, Bolivia y Costa Rica como en los restantes países de la región que deseen replicar la experiencia en sus contextos específicos.

La presente edición constituye un material de referencia que debe ser adaptado y enriquecido de acuerdo a las características de los países en que se implementa.

**Autoras**

Virginia Guzmán y María E. Irigoín

**Orientación y revisión técnica**

Sara Silveira

**Corrección y revisión editorial**

Laura Novick

**Diseño gráfico y diagramación**

Ulises Milla y Leila Macor [Estudio Base]

VIRGINIA GUZMÁN • MARÍA E. IRIGOIN

MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA  
**LA EMPLEABILIDAD  
Y LA CIUDADANÍA**

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

**Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2000**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

**Primera edición: Montevideo, 2000**

**ISBN 92-9088-108-0**

---

**GUZMÁN, V.; IRIGOIN, M. E.**

**Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía**

**Instrumentos de Evaluación**

**Montevideo: Cinterfor, 2000.**

**75 p. il.**

**ISBN: 92-9088-108-0**

**EVALUACIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN  
EMPLEABILIDAD  
CIUDADANÍA  
COMPETENCIA  
MUJERES  
FORMACIÓN POR MÓDULOS  
PUB CINTERFOR**

---

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, e-mail: [dirmvd@cinterfor.org.uy](mailto:dirmvd@cinterfor.org.uy), Fax: 902 13 05, Montevideo, Uruguay, página web: <http://www.cinterfor.org.uy>. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

**Internet: <http://www.cinterfor.org.uy>**

**E-mail: [dirmvd@cinterfor.org.uy](mailto:dirmvd@cinterfor.org.uy)**

**Hecho el depósito legal núm. 320.053/2000**

**Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT**

# ÍNDICE

## MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD

<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>Alternativa N°1</b>	<b>10</b>
Representación de una situación real	10
<b>Alternativa N°2</b>	<b>13</b>
Prueba final	13
Anexo N°1: Pauta para realizar una representación	17
Anexo N°2: Recomendaciones para la Evaluación del/la Docente	18
Anexo N°3: Pauta de observación para Participantes	22
Anexo N°4: Pauta de Autoevaluación	25
Anexo N°5: Recomendaciones para la corrección de la prueba final	26

## MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA CIUDADANÍA

<b>Introducción</b>	<b>33</b>
<b>Alternativa N°1</b>	<b>34</b>
Representación de una situación real	34
<b>Alternativa N°2</b>	<b>37</b>
Prueba final	37
Anexo N°1: Pauta para realizar una representación	42
Anexo N°2: Recomendaciones para la Evaluación del/la Docente	43
Anexo N°3: Pauta de observación para Participantes	47
Anexo N°4: Pauta de Autoevaluación	50
Anexo N°5: Recomendaciones para la corrección de la prueba final	51

<b>ANEXOS</b>	<b>53</b>
---------------	-----------

# **Módulo de Formación para la Empleabilidad**

## **Instrumentos de Evaluación**

## INTRODUCCIÓN

La presentación de estos ejercicios de evaluación tiene sólo carácter de referencia para que, cada docente, construya su propuesta original como corresponde a una satisfactoria situación de evaluación.

Se sugieren dos alternativas de evaluación para iniciar el proceso de verificación del cumplimiento de los objetivos del módulo. Se incluyen, asimismo, sugerencias prácticas para su aplicación y corrección.

La primera alternativa, que consiste en una representación, apunta fundamentalmente a constituirse como una instancia de aprendizaje importante dentro del proceso de formación de los/as participantes, sin dejar de lado la valoración del hecho que demuestren lo aprendido. La segunda tiene una orientación más convencional y sumativa. De ambas maneras debería ser posible llegar a un juicio final, fundamentado, acerca del desempeño de los/as participantes y de su nivel de aprendizaje.

Queda a juicio de el/la docente considerar qué modalidad utilizar en su realidad local o bien diseñar su propio proceso de evaluación.

La evaluación apunta a observar el avance que tienen los/as participantes respecto a los objetivos del módulo. En este sentido, se busca observar si luego de estas horas de capacitación, cumplen con el objetivo general del módulo, vale decir: «aplicar, en ejemplos, estrategias y herramientas para desarrollar y/o aumentar el grado de empleabilidad de la persona dentro o fuera de un determinado trabajo» expresado en los objetivos específicos de cada Unidad modular.

La evaluación será realizada al finalizar el módulo y consistirá en una experiencia práctica en que los/as participantes podrán aplicar lo aprendido. De esta manera se cumple con la primera parte del objetivo que dice referencia a «aplicar en ejemplos, estrategias y herramientas...» La evaluación de la segunda parte del objetivo será dada con los contenidos mismos de la experiencia de evaluación.

El proceso de evaluación final, y su descripción, deberían ser anunciados al comenzar el módulo, de modo que todos/as los/as participantes sepan exactamente a qué atenerse y qué esperar.

## ALTERNATIVA N°1

### REPRESENTACIÓN DE UNA SITUACIÓN REAL

Este tipo de evaluación consiste en que los/as participantes trabajen en grupos de cinco personas y cada grupo prepare una representación de diez minutos de duración en la cual ilustren las capacidades desarrolladas o en desarrollo. La evaluación debería durar entre dos y tres horas, considerando un grupo-curso de veinte estudiantes. Al ser una experiencia práctica, mientras más grande sea el grupo, más tiempo tomará.

El proceso mismo debería comenzar en la segunda<sup>1</sup> clase del módulo en la cual el/la docente debería dar instrucciones a los participantes para que formen grupos de cinco personas y explicarles que deben preparar una representación en la que cada uno/a de ellos/as pueda demostrar las capacidades que han aprendido a desarrollar en el curso, incluyendo el uso de algunas herramientas prácticas. El/la docente podría dar ejemplos:

- Para ilustrar que tienen la capacidad de desarrollar una historia de vida laboral (Unidad modular 1), incluir en la representación un momento en que, por ejemplo, se dé una entrevista de trabajo, en la que el/a entrevistado/a relata su trayectoria laboral en forma ordenada y clara.
- Para ilustrar capacidad de escucha (Unidad modular 2), incluir en la representación, por ejemplo, una conversación en donde, claramente, se utilicen las herramientas vistas en clase.

---

**1** O en la que el/la docente considere conveniente, dando suficiente tiempo para que puedan prepararla. Se sugiere la segunda, en razón de que en esta clase los/as participantes ya pueden darse más cuenta de lo que se trata el tipo de capacidades a desarrollar.



Habiendo aclarado con estos ejemplos, se espera que el/a docente dé instrucciones precisas sobre los requisitos mínimos que los/as participantes deberán cumplir para poder sortear exitosamente la evaluación:

1. La representación debe ser una historia coherente orientada a situaciones laborales comunes. En este sentido es recomendable dar a los/as participantes una pauta guía de cómo estructurar una representación (ver anexo nº1).
2. Los contenidos revisados en clases deben estar claramente representados. No es condición insertar todo lo revisado en clases, pero sí, al menos dos elementos de cada Unidad modular. Esto significa que los/as participantes deberán identificar al menos dos capacidades desarrolladas a lo largo de cada Unidad modular (a través de los ejercicios propuestos) y/o dos tópicos y representarlas. En todo caso, el/la docente puede determinar que hayan contenidos más importantes que otros, conforme se haya desarrollado la dinámica de la clase, y que ellos necesariamente deben ser representados por los participantes. Se recomienda dar a los/as participantes resúmenes de lo visto en clases e indicaciones de revisar sus cuadernos, para facilitarles el trabajo de identificación.
3. Todos los/as integrantes deben tener un grado similar de participación en la representación.
4. La representación tendrá una duración máxima de 10 minutos.

Luego de explicar esto, es recomendable dar un tiempo para que los/as participantes se organicen, tiempo que el/a docente puede utilizar para contestar las dudas que surjan.

La evaluación de la representación será hecha por los siguientes actores:

1. El/a docente del curso (50%): siendo la persona más capacitada para observar la adecuada representación de las capacidades que se ha tratado de desarrollar durante la capacitación, su calificación tiene una ponderación mayor. Muy importante es que el/la docente pueda evaluar las capacidades que se buscan desarrollar a partir del Informe SCANS modificado.
2. Una calificación promedio de los/as compañeros/as (25%): toda evaluación tiene que ser una experiencia de aprendizaje, y el que los/as integrantes del grupo participen activamente en el proceso de evaluación, ayuda a aprender mejor los contenidos del módulo, ya que deben decidir si sus compañeros/as aprendieron o no. Sin duda el desarrollo de esta capacidad, ayuda a cumplir el objetivo del módulo que es que los/as participantes aumenten su grado de empleabilidad. Para apoyarlos/as en esta labor, se les otorgará una pauta de observación que les permitirá ordenar sus ideas y justificar por qué ponen una calificación y no otra (ver anexo nº3).
3. Una calificación de autoevaluación (25%): es importante generar la capacidad de autocritica y la capacidad metacognitiva de darse cuenta de cómo ha sido el proceso de aprendizaje vivido y cómo respondieron en la evaluación. De este modo no sólo demuestran si los objetivos fueron cumplidos, sino que viven una instancia de aprendizaje enriquecedora que les da herramientas para tener un mayor grado de empleabilidad que es precisamente lo que busca el módulo. En caso que los/as participantes lo requieran, podrán contar con una pauta de autoevaluación (ver anexo nº4).

Lo ideal es que después de cada representación se deje un tiempo de, al menos 20 minutos, para comentar lo que ahí se mostró. En este aspecto, es conveniente que los/as compañeros/as puedan realizar comentarios basados en sus pautas de observación y que el/la docente dé una retroalimentación al grupo antes de comunicar la calificación. En esta retroalimentación es importante que el/la docente pueda hablarle a cada participante sobre el desarrollo de las capacidades incluidas en el Informe SCANS, de manera de ayudarlo/la a darse cuenta de sus propias fortalezas y debilidades, y desarrollar así mejor su capacidad para aumentar su empleabilidad.

Por último, la calificación es grupal, es decir, todo el grupo recibe la misma calificación, ya que es una creación colectiva en la que todos/as deben aportar para la representación de los contenidos revisados en el módulo.

## ALTERNATIVA N°2

### PRUEBA FINAL

Como segunda alternativa, se les presenta una prueba que consiste en un caso ficticio, sobre el cual los/as participantes deberán contestar preguntas relacionadas con el curso. En el anexo nº5 se podrá encontrar una pauta con sugerencias para la corrección de la misma.

EVALUACIÓN FINAL: EMPLEABILIDAD	
Nombre:	
Curso:	
Carrera:	
Análisis del caso	
A continuación se le presentará un caso ficticio sobre la vida de una trabajadora. A partir de ese caso, se le pedirá que conteste varias preguntas relacionadas con los ejercicios tratados a lo largo del curso.	

### Caso

Josefina es una mujer de 32 años, casada con Renato, de 33 años, obrero de la construcción. Tiene una niña de 12 y un niño de 8 años.

Josefina nació en 1968 en un pueblo minero, en el cual el trabajo de los hombres en la mina es lo fundamental. En este ambiente, Josefina durante toda su infancia vio cómo los hombres del pueblo eran muy valorados, porque traían el sustento a la casa. Las mujeres se ocupaban de las labores domésticas, el cuidado de los niños y de atender a los hombres cuando volvían del trabajo en la mina.

A pesar de todo el tiempo que Josefina tenía que dedicar a atender a su padre y hermanos, siempre fue muy buena estudiante. En 1982 egresó de la enseñanza básica, pero no pudo seguir estudiando porque no había educación secundaria en su pueblo. Sin embargo, en 1986, a los 18 años, juntó los pocos ahorros que tenía y decidió partir a probar suerte a otra ciudad.

Al llegar a la nueva ciudad, logró trabajar como ayudante de cocina en un restaurante, gracias a los conocimientos que tenía de tanto ayudar a su madre en la cocina. Duró sólo seis meses, porque no entendía las recetas que le daban para preparar, además que el cocinero jefe la regañaba continuamente por sus errores. Ella pensaba que estaba bien, que así aprendería a ser buena cocinera, pero no fue así: la despidieron por no poder responder a las exigencias de su jefe.

Josefina era muy tenaz, por lo que siguió buscando trabajo, aunque ahora en las entrevistas no le iba tan bien. Generalmente, porque decía que sabía poco y que se sentía poco preparada para rendir bien en el trabajo, todo esto, producto de su primera experiencia negativa. Así, pensó que no tenía capacidad para el trabajo y que no tenía que seguir tratando, ya que no iba a obtener ningún resultado. Cuando ya estaba a punto de volverse a su pueblo, en 1984 hizo un último intento de trabajar como mesera en un restaurante. En la entrevista le fue bien, así que quedó. Estuvo trabajando dos años más en eso y se hizo de varias amigas. Fue a través de ellas que conoció al que es ahora su marido.

Josefina tuvo dos hijos que nacieron en 1988 y 1992. Cuando el menor entró a la escuela, en 1997, ella decidió volver a trabajar, ya que era necesario un segundo aporte a el mantenimiento de la casa. Pero ya no era tan joven y cada vez había mayor competencia para acceder a los puestos de trabajo. Empezó entonces a lavar ropa en su casa y consiguió que la contrataran de vendedora en una panadería. El trabajo de lavandería no la ayudaba mucho y en la panadería se sentía insegura, los clientes eran gente importante, a los ojos de ella, y no se atrevía a hablarles, ni siquiera cuando estos le hacían preguntas directas. Su jefa siempre le decía que no se dejara llevar por sus ideas y que simplemente los tratara como seres humanos que son. Ella nunca pudo superar este problema y dejó el trabajo, ya que cometía muchas torpezas, producto de su nerviosismo, y ya su jefa no tenía paciencia con ella.

Lo único que la mantenía a flote era su familia, sus amigas del tiempo en que trabajaba de mesera y dos vecinas, quiénes después de mucho tiempo lograron convencerla de que no todo era culpa suya y que tenía que ingresar a un curso de capacitación para poder conseguir un buen trabajo. Es así como ahora Josefina ha ingresado a un curso de formación profesional.

**Pautas de trabajo**

1. **Desarrolle la trayectoria de la vida de Josefina, tal como lo hizo en los ejercicios realizados en clase (por favor, marque claramente los hitos de la vida laboral de Josefina y explique brevemente su incidencia en el éxito y fracaso de la vida laboral de Josefina).**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. **Josefina pasó muchos períodos difíciles en su vida, en los cuales sufrió mucho. Respecto a esto:**

- 2.1 **Identifique los sentimientos negativos que según el relato experimentó Josefina.**

.....

.....

.....

.....

- 2.2 **Identifique cuáles de ellos son causados por opiniones de Josefina y cuáles de ellos son causados por hechos.**

.....

.....

.....

.....

**Pautas de trabajo**

- 3. Identifique dos grupos de pertenencia de Josefina y quiénes son sus miembros.**

.....

.....

.....

.....

- 4. Lea con detalle el caso de Josefina:**

- 4.1 Identifique por lo menos dos problemas que ella tenga en su vida laboral.**

.....

.....

.....

.....

- 4.2 Priorícelos en función de su importancia.**

.....

.....

.....

.....

- 4.3 Proponga los pasos necesarios para solucionar uno de ellos.**

.....

.....

.....

.....

- 5. Señale dos diferencias en este caso, si es que el protagonista hubiera sido un hombre.**

.....

.....

.....

## ANEXO N°1: PAUTA PARA REALIZAR UNA REPRESENTACIÓN

Esta pauta tiene el objetivo de ayudar a organizar el trabajo que implica preparar una representación. Es una base que se puede usar o no, pero puede resultar de utilidad para hacer una buena representación.

1. Elegir dentro de lo tratado en clases, aquellos temas que más le llamaron la atención como grupo. Luego, es recomendable resumirlos en un párrafo para así tener claridad de lo que van a representar.
2. Inventar el «mundo» a representar. Esto significa crear un espacio en donde ocurrirá, por ejemplo, una feria, una casa, una empresa, etc.
3. Crear una historia en función del mundo y del resumen de los contenidos. Es muy importante en toda historia que tenga un inicio bien definido, un momento más importante y un final.
4. Delimitar el espacio. En ese «mundo» existen distintas clases de objetos, muebles, puertas, etc. Hay que ubicarlos para saber dónde y cómo se moverán los personajes que crearán. Los objetos que se utilicen pueden ser reales o ficticios, por ejemplo, si hay una parte de la historia que sucede en un bus, basta con poner varias corridas de asientos simulando un bus.
5. Caracterizar los personajes. Es importante que cada uno de los personajes tenga un vestuario que los caracterice, una manera definida de moverse (caminar, manera de hablar, de mover las manos, etc.) y un objetivo claro dentro de la historia (por ejemplo, en una película de vaqueros, el malo tiene el objetivo de robar el banco; en el caso del curso, puede haber una persona que no deja hablar a las demás y éste será el objetivo que deberá cumplir en la representación).

*Nota:* No se trata de un curso sobre actuación, de modo que es muy importante que no se pierda el tiempo en preocuparse de aspectos de actuación. Lo que importa son las capacidades tratadas en el curso y que se pondrán en juego en la representación.

**ANEXO N°2: RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL/LA DOCENTE**

A continuación se presenta una pauta que puede ayudar a evaluar a los/las participantes en la representación que realicen. Es más bien un ordenamiento de la información para que el/la docente pueda decidir sobre la calificación más adecuada para el grupo.

En la primera parte hay un cuadro-resumen con los principales tópicos tocados en el módulo. Esto tiene el objetivo de ayudar a identificar claramente cuáles son los temas tratados por los/as participantes en cada representación y poder concluir acerca de la calidad con que ellos/as los tratan (comprensión, adecuación del concepto a la situación representada, etc.). Además, hay un apartado para evaluar el trabajo grupal propiamente.

En la segunda parte se encuentra el listado de las capacidades del Informe SCANS, lo que ayudará a darle forma a la retroalimentación al grupo al respecto.

IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO	
Integrantes del grupo:	



**EVALUACIÓN GENERAL**

Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Capacidad de conocerse a sí mismo/a (formar un auto-concepto) con las fortalezas y debilidades de cada uno/a.										
Mejoramiento de la autoestima para poder trabajar mejor.										
Capacidad de autocuidarse como persona (como por ejemplo darse premios a sí mismo/a).										
Capacidad de identificar los sentimientos negativos que sentimos en situaciones de trabajo, que nos impiden desarrollarnos como buenos trabajadores.										
Capacidad de priorizar aquellas cualidades que queremos desarrollar para llegar a ser mejores trabajadores.										
La realización de una trayectoria laboral que permita identificar los grandes hitos que han incidido en nuestra vida laboral para así aprender a superar los errores que cometimos en el pasado.										
Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Construcción de lazos de confianza entre las personas.										
Capacidad de identificar los grupos de pertenencia y los papeles que jugamos dentro de ellos.										
Capacidad de formar grupos de trabajo y comportarse adecuadamente para el funcionamiento del equipo.										
Capacidad de escuchar a los demás para poder comunicarnos mejor y establecer buenas conversaciones.										
Capacidad de autoafirmarse asertivamente frente a los demás (sin ser violento y sin ser evasivo).										
Capacidad de identificar problemas reales.										
Capacidad de jerarquizar los problemas que enfrentamos según su grado de importancia.										
Capacidad de diferenciar los hechos de las opiniones, para así enfrentar mejor la solución de los problemas.										
Capacidad de identificar las soluciones que le damos cotidianamente a los problemas y que no han funcionado bien.										
Capacidad de establecer planes de acción organizados para solucionar problemas (identificación del problema, capacidades necesarias para solucionarlo, ¿cómo solucionarlo?, ¿Cuándo?, etc.).										

**Respecto al trabajo grupal propiamente tal:**

1. **Calidad de la representación:** observar si todos/as sabían sus partes, el nivel de ensayo, etc., en definitiva el grado de responsabilidad que se observa en la preparación de la evaluación final.

.....

.....

.....

.....

.....

**CALIFICACIÓN:**

2. **Grado de participación:** que todos los miembros del grupo tengan un nivel similar de participación. Si no sucede, indagar acerca del grado de participación en la preparación de la representación (pueden haber personas que aporten mucho en la ideación, pero no se atreven a actuar tanto; no es bueno que sean castigadas por eso).

.....

.....

.....

.....

.....

**CALIFICACIÓN:**

### Evaluación de las capacidades del Informe SCANS

Esta evaluación no está referida propiamente a la representación final, sino a todo el curso y al desarrollo que vivió cada uno/a de los/as participantes durante el módulo. Por eso, se recomienda no incluirla en la calificación, sino dar una retroalimentación que le permita al/la participante seguir su proceso de desarrollo como trabajador/a. Por último, sólo están incluidas aquellas capacidades que se desarrollan específicamente en este módulo.

Modelo Informe SCANS modificado	Comentarios por cada participante
<b>1. Principales habilidades básicas a desarrollar</b>	
1.1 Habilidades relacionadas con la comunicación verbal	
<b>2. Principales habilidades de pensamiento a desarrollar</b>	
2.1 Resolución de problemas	
2.2 Toma de decisiones	
<b>3. Principales cualidades a desarrollar</b>	
3.1 Autoestima	
3.2 Autonomía y autorregulación	
3.3 Responsabilidad e integridad	
3.4 Iniciativa	
<b>4. Principales capacidades a desarrollar</b>	
4.1 Abordaje sistémico de la realidad	
4.2 Acción interpersonal	
4.3 Manejo de elementos	
4.3.1 Manejo del recurso <i>tiempo</i>	
4.3.2 Manejo de la <i>información</i>	
4.3.3 Manejo de la <i>tecnología</i>	

### ANEXO N°3: PAUTA DE OBSERVACIÓN PARA PARTICIPANTES

La siguiente pauta de observación ayudará a observar la representación final de evaluación de sus compañeros/as. El objetivo es ayudar a cada participante a ponerle una calificación a cada uno de los grupos que realizan la representación. Se debe recordar que la capacitación que se está recibiendo es para preparar para la vida laboral, por lo tanto todo lo que se aprenda se tendrá que aplicar en el trabajo, así que una buena evaluación ayudará a conocer mejor cuál es el nivel real de aprendizaje que se ha alcanzado. Por ello, si se pone más calificación a los/las compañeros/as de la que merecen, ellos/as pensarán que saben más de lo que realmente saben y por lo tanto, es posible que cuando trabajen no les vaya bien, porque no aprovecharon todo lo que el curso les pudo dar. Es necesario ser imparcial y poner la calificación que los/las compañeros/as merecen por el nivel de conocimiento que realmente tienen.

Se recomienda leer completa esta pauta de observación antes de utilizarla para evaluar a los/las compañeros/as y a medida que transcurra la representación, se rellene para luego obtener una calificación final.

IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO	
Integrantes del grupo:	

Para cada una de los aspectos que se señalan a continuación, se pondrá una calificación de<sup>2</sup> \_\_\_\_ a \_\_\_\_\_. La calificación final estará dada por el promedio entre las calificaciones que se pusieron en cada uno de los aspectos.

2 Poner el límite inferior y el límite superior de los rangos de la escala que se use en la realidad local.

1. **Presentación:** la representación que realizan sus compañeros/as es coherente, es decir, tiene un inicio, un desarrollo y un final.

**CALIFICACIÓN:**

2. **Contenidos y capacidades:** se marca con una cruz los siguientes contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad que, los/las compañeros/as representan en la dramatización:

Contenido	Marque
Capacidad de conocerse a sí mismo/a (formar un autoconcepto) con las fortalezas y debilidades de cada uno/a.	
Mejoramiento de la autoestima para poder trabajar mejor.	
Capacidad de autocuidarse como persona (como, por ejemplo, darse premios a sí mismo/a).	
Capacidad de identificar los sentimientos negativos que se sienten en situaciones de trabajo, que impiden desarrollarse como buenos trabajadores/as.	
Capacidad de priorizar aquellas cualidades que se quieren desarrollar para llegar a ser mejores trabajadores.	
La realización de una trayectoria laboral que permita identificar los grandes hitos que han incidido en la vida laboral para así aprender a superar los errores que se cometieron en el pasado.	
Construcción de lazos de confianza entre las personas.	
Capacidad de identificar los grupos de pertenencia y los papeles que cada uno juega dentro de ellos.	
Capacidad de formar grupos de trabajo y comportarse adecuadamente para el funcionamiento del equipo.	
Capacidad de escuchar a los/as demás para poder comunicarse mejor y establecer buenas conversaciones.	
Capacidad de autoafirmarse asertivamente frente a los/as demás (sin ser violento/a y sin ser evasivo/a).	
Capacidad de identificar problemas reales.	
Capacidad de jerarquizar los problemas que se enfrentan según su grado de importancia.	
Capacidad de diferenciar los hechos de las opiniones, para así enfrentar mejor la solución de los problemas.	
Capacidad de identificar las soluciones que se dan cotidianamente a los problemas y que no han funcionado bien.	
Capacidad de establecer planes de acción organizados para solucionar problemas (identificación del problema, capacidades necesarias para solucionarlo, ¿cómo solucionarlo?, ¿cuándo?, etc.).	

Una vez que se han marcado todos los contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad que los/las compañeros/as han representado por pasos, calificar los siguientes aspectos:

- 2.1** La cantidad de contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad tocados en el curso representados por los/las compañeros/as (esto es si se toma una cantidad suficiente de elementos para demostrar que se ha aprendido).

**CALIFICACIÓN:**

- 2.2** A su juicio, los contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad que los/las compañeros/as representaron fueron correctamente mostrados (o sea, los/las compañeros/as los entendieron bien y los pudieron mostrar correctamente, sin cometer errores).

**CALIFICACIÓN:**

- 3.** La representación de los/las compañeros/as incluyó las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el trabajo, que han sido comentadas a lo largo de todo el curso.

**CALIFICACIÓN:**

**SUMA TOTAL DE LAS CUATRO CALIFICACIONES:**

**DIVIDIDO POR 4 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:**

**ANEXO N°4: PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN**

A continuación se ofrece una ayuda para que el/la participante pueda auto-evaluar su rendimiento a lo largo de las clases dedicadas al tema de la Empleabilidad.

Para cada uno de los ítemes que se señalan a continuación, es necesario que se coloque una calificación, para después, con el promedio, llegar a una calificación final. Luego se ruega comunicar esta calificación en forma oral a el/la profesor/a.

**1. ASISTENCIA:**

Un 100% de asistencia a las clases equivale al límite superior de la escala en uso, queda a criterio, cuánto se descuenta por haber faltado, en función de la justificación existente para esas ausencias.

**2. PARTICIPACIÓN:**

La idea es que el/la participante se califique por el grado de compromiso que tuvo durante las clases y si a medida que fue avanzando el curso, fue teniendo una participación más activa, por su interés en aprender y así mejorar sus expectativas laborales. La participación tiene que ver con la participación activa en clases, ser observador/a de lo que está pasando, cumplir con los compromisos del curso, aportar en los grupos pequeños, llenar seriamente los formularios que le entregaron, etc. No es sólo hablar más en clases que los demás, es el grado de compromiso en las actividades en todo sentido.

**3. REPRESENTACIÓN FINAL:**

En cuanto a la representación que presentó como evaluación final junto al grupo, ¿qué calificación se pone? Para este aspecto se deben considerar aspectos como los que siguen:

- *Preparación:* se dedicó el tiempo adecuado a la preparación de la representación, para los ensayos, etc.
- *Revisión de los contenidos de las clases:* se revisó el portafolio y las actividades que se desarrollaron en el tema de Empleabilidad para poder representarlos adecuadamente y así demostrar que se han aprendido.
- *Trabajo grupal:* este punto tiene que ver con si se comprometió con el trabajo grupal y si se le brindó el tiempo de trabajo necesario para la realización de un buen trabajo final.
- *Aprendizaje:* es importantísimo que se considere el nivel de dominio que se cree tener de los contenidos y actividades realizadas durante el curso en el tema de Empleabilidad.

**SUMA TOTAL DE LAS TRES CALIFICACIONES:****DIVIDIDO POR 3 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:**

**ANEXO N°5: RECOMENDACIONES PARA LA CORRECCIÓN DE LA PRUEBA FINAL**

Se presentan a continuación, criterios que pueden ayudar al momento de corregir las preguntas planteadas en la prueba final.

- ➔ **1. Desarrolle la trayectoria de la vida de Josefina, tal como lo hizo en los ejercicios realizados en clase (por favor, marque claramente los hitos de la vida laboral de Josefina y explique brevemente su incidencia en el éxito y fracaso de la vida laboral de Josefina).**

La trayectoria debe estar claramente organizada y presentada. No es necesario que se use los modelos vistos en clases, pero sí que se entiendan muy claramente los hechos y los hitos.

Al menos se deben encontrar los siguientes hechos:

- Nacimiento de Josefina.
- Término de sus estudios básicos
- Partida a otra ciudad.
- Primer trabajo.
- Primer período de cesantía (malas entrevistas).
- Segundo trabajo.
- Primer embarazo.
- Abandono de su segundo trabajo.
- Segundo embarazo.
- Decisión de volver a trabajar.
- Tercer trabajo.
- Pérdida de su último trabajo.
- Segundo período de cesantía.
- Ingreso para capacitarse.



Los hitos laborales explicitados deberían ser:

- Término de los estudios básicos.
- Primer trabajo.
- Primera cesantía.
- Segundo trabajo.
- Decisión de dejar de trabajar.
- Decisión de volver a trabajar.
- Segunda cesantía.
- Decisión de capacitarse.

La incidencia de estos últimos en su vida laboral tiene un criterio de corrección más amplio. La idea es evaluar si el/la participante puede establecer una relación lógica entre estos hitos y la historia laboral de Josefina, lo que hace presumir que también se podrá hacer en la vida de cada uno.

➔ **2. Josefina pasó muchos períodos difíciles en su vida, en los cuales sufrió mucho. Respecto a esto:**

**2.1. Identifique los sentimientos negativos que, según el relato, experimentó Josefina.**

Se considerará bien respondida si el/la participante es capaz de identificar al menos dos de los siguientes sentimientos negativos:

- Sentirse en segundo lugar respecto a sus hermanos hombres.
- Soportar una mala condición de trabajo por pensar que está bien que la regañen, porque así va a aprender.
- Sentir que sabe poco, o bien que no está preparada para enfrentar el trabajo, lo cual la deprime.
- Sentir que no es capaz de responder a los requerimientos de sus jefes/as y/o de sus clientes.
- Sentir que todo es culpa suya.

**2.2. Tome uno de los sentimientos negativos que puso en la respuesta anterior y concluya si es la causa de una opinión de Josefina o bien de hechos concretos. Fundamente su decisión.**

El criterio de corrección es simple. Depende de la fundamentación. Se debe buscar un raciocinio acorde con el visto en clase, es decir, que le permita diferenciar entre hechos y opiniones.

➔ **3. Identifique dos grupos de pertenencia de Josefina y nombre sus miembros.**

- Familia de origen.
- Familia construida.
- Amigas.

➔ **4. Lea con detalle el caso de Josefina:**

**4.1. Identifique a lo menos dos problemas que ella tenga en su vida laboral. Ejemplos:**

- Regaño de los/las jefes/as.
- Miedo al atender al público.
- Nerviosismo, que produce reacciones torpes.
- Baja calificación.
- Baja preparación para enfrentar las entrevistas de trabajo.

**4.2. Priorícelos en función de su importancia.**

No existe una sola manera de clasificar estos problemas, lo importante en esta respuesta es que el/la participante demuestre que es capaz de elegir un criterio determinado y ordenar los problemas en forma consecuente con él.

#### 4.3. Proponga los pasos necesarios para solucionar uno de ellos.

Lo importante es que el/la participante utilice los pasos vistos en clases en forma ordenada.

➔ **5. Señale dos diferencias en este caso, si es que el protagonista hubiera sido un hombre.**

Esta pregunta apunta a medir el grado en que el/la participante ha asimilado las reflexiones sobre género que se fueron dando a lo largo del módulo. El caso da para que hayan muchas diferencias como, por ejemplo, que probablemente, si hubiera sido hombre, se habría hecho minero, habría tenido una autoestima más alta, debido a que su labor era importante en el pueblo, etc.

Por último, se recomienda fuertemente que a cada participante se le dé una retroalimentación (oral o escrita, pero de preferencia oral), sobre su desempeño en esta prueba. Además, conviene agregar en esta retroalimentación una reflexión acerca de que el caso presentado en la prueba es ficticio, pero que las preguntas que contestó, las puede contestar para sí mismo/a durante el resto de su vida (y que, de hecho, ya lo hizo una vez a lo largo del módulo).

# **Módulo de Formación para la Ciudadanía**

## **Instrumentos de Evaluación**

## INTRODUCCIÓN

Se presentan dos alternativas de evaluación para iniciar el proceso de verificación del cumplimiento de los objetivos del módulo. Se incluyen, asimismo, sugerencias prácticas para su aplicación y corrección.

La primera alternativa, que consiste en una representación, apunta fundamentalmente a constituirse como una instancia de aprendizaje importante dentro del proceso de formación de los/as participantes, sin dejar de lado la valoración del hecho que demuestren lo aprendido. La segunda tiene una orientación más convencional y sumativa. De ambas maneras debería ser posible llegar a un juicio final, fundamentado, acerca del desempeño de los/as participantes y de su nivel de aprendizaje.

Queda a juicio del/la docente considerar qué modalidad utilizar en su realidad local, o bien diseñar su propio proceso de evaluación.

La evaluación apunta a observar el avance que tienen los/as participantes respecto a los objetivos del módulo. En este sentido, se busca observar si luego de estas horas de capacitación, cumplen con el objetivo general del módulo, vale decir, «Aplicar, en ejemplos, estrategias y herramientas para apoyar el desarrollo ciudadano de los/as trabajadores/as» expresado en los objetivos específicos e intermedios de cada Unidad modular.

La evaluación será realizada al finalizar el módulo y consistirá en una experiencia práctica en que los/as participantes podrán aplicar lo aprendido. De esta manera se cumple con la primera parte del objetivo que hace referencia a «aplicar en ejemplos, estrategias y herramientas...». La evaluación de la segunda parte del objetivo será dada con los contenidos mismos de la experiencia de evaluación.

El proceso de evaluación final, y su descripción, deberían ser anunciados al comenzar el módulo, de modo que todos/as supieran exactamente a qué atenerse y qué esperar.

## ALTERNATIVA N°1

### REPRESENTACIÓN DE UNA SITUACIÓN REAL

Este tipo de evaluación consiste en que se trabaje en grupos de cinco personas y cada uno prepare una representación de diez minutos de duración en la cual ilustren las capacidades desarrolladas o en desarrollo. La evaluación debería durar entre dos y tres horas, considerando un grupo de veinte estudiantes. Al ser una experiencia práctica, mientras más grande sea el grupo, más tiempo tomará.

El proceso mismo debería comenzar en la segunda<sup>1</sup> clase del módulo en la cual se deberían dar instrucciones para que formen grupos de cinco personas y explicar que deben preparar una representación en la que cada uno/a pueda demostrar las capacidades que han aprendido a desarrollar en el curso, incluyendo el uso de algunas herramientas prácticas. El/la docente podría dar ejemplos:

- Para ilustrar que tienen la capacidad de comportarse como personas autónomas (Unidad modular 1), incluir en la representación un momento en que, por ejemplo, se dé una situación en que la persona tenga que enfrentar alguno de los factores que restringen la autonomía y logre superarlo y actuar autónomamente.
- Para ilustrar capacidades de comunicación (Unidad modular 3), sería conveniente incluir en la representación, por ejemplo, una conversación en donde, claramente, se utilicen las herramientas vistas en clase.

---

<sup>1</sup> O en la que el/la docente considere conveniente, dando suficiente tiempo para que puedan prepararla. Se sugiere la segunda, en razón de que en esta clase los/as participantes ya pueden darse más cuenta de lo que se trata el tipo de capacidades a desarrollar.

Habiendo aclarado con estos ejemplos, se deben dar instrucciones precisas sobre los requisitos mínimos que los/as participantes deberán cumplir para poder sortear exitosamente la evaluación:

1. La representación debe ser una historia coherente orientada a situaciones de participación ciudadana, en grupos (familia, barrios, etc.) y/u organizaciones (trabajo, juntas de vecinos, sindicatos, etc.). En este sentido, es recomendable dar a los participantes una pauta guía de cómo estructurar una representación (ver anexo N° 1).
2. Los contenidos revisados en clases deben estar claramente representados. No es condición insertar todo lo revisado en clases, pero sí, al menos dos elementos de cada Unidad modular. Esto significa que los/as participantes deberán identificar al menos dos capacidades desarrolladas a lo largo de cada unidad modular (a través de los ejercicios propuestos) y/o dos tópicos y representarlas. En todo caso, se puede determinar que hayan contenidos más importantes que otros, conforme se haya desarrollado la dinámica de la clase, y que ellos necesariamente deben ser representados por los participantes. Se recomienda dar resúmenes de lo visto en clases e indicar que revisen sus cuadernos, para facilitarles el trabajo de identificación.
3. Todos/as deben tener un grado similar de participación en la representación.
4. La representación tendrá una duración máxima de 10 minutos.

Luego de explicar esto, es recomendable dar un tiempo para que se organicen, tiempo que el/a docente puede utilizar para contestar las dudas que surjan.

La evaluación de la representación será hecha por los siguientes actores:

1. El/a docente del curso (50%): siendo la persona más capacitada para observar la adecuada representación de las capacidades que se ha tratado de desarrollar durante la capacitación, su calificación tiene una ponderación mayor. Muy importante es que el/la docente pueda evaluar las capacidades que se buscan desarrollar a partir del Informe SCANS modificado.
2. Una calificación promedio de los/as compañeros/as (25%): toda evaluación tiene que ser una experiencia de aprendizaje, y el que los/as integrantes del grupo participen activamente en el proceso de evaluación, ayuda a aprender mejor los contenidos del módulo, ya que deben decidir si sus compañeros/as aprendieron o no. Sin duda el desarrollo de esta capacidad, ayuda a cumplir el objetivo del módulo. Para apoyarlos/as en esta labor, se les otorgará una pauta de observación que les permitirá ordenar sus ideas y justificar porqué ponen una calificación y no otra (ver anexo nº3).
3. Una calificación de autoevaluación (25%): es importante generar la capacidad de autocrítica y la capacidad metacognitiva de darse cuenta de cómo ha sido el proceso de aprendizaje vivido y cómo respondieron en la evaluación. De este modo no sólo demuestran si los objetivos fueron cumplidos, sino que viven una instancia de aprendizaje enriquecedora que les da herramientas para fortalecer su desarrollo ciudadano, que es precisamente lo que busca el módulo. En caso que los/as participantes lo requieran, podrán contar con una pauta de autoevaluación (ver anexo nº4).

Lo ideal es que después de cada representación se deje un tiempo de, al menos, 20 minutos para comentar lo que ahí se mostró. En este aspecto, es conveniente que los/as compañeros/as puedan realizar comentarios basados en sus pautas de observación y que el/la docente dé una retroalimentación al grupo antes de comunicar la calificación. En esta retroalimentación es importante que el/la docente pueda hablarle a cada uno sobre el desarrollo de las capacidades incluidas en el Informe SCANS, de manera de ayudarlo/la a darse cuenta de sus propias fortalezas y debilidades, y desarrollar así mejor su capacidad para la participación ciudadana.

Por último, la calificación es grupal, es decir, todo el grupo recibe la misma calificación, ya que es una creación colectiva en la que todos/as deben aportar para la representación de los contenidos revisados en el módulo.



## ALTERNATIVA N°2

### PRUEBA FINAL

Como segunda alternativa, se presenta una prueba que consiste en un caso ficticio, sobre el cual los/as participantes deberán contestar preguntas relacionadas con el curso. En el anexo N° 5 podrá encontrar una pauta de corrección para la misma.

#### EVALUACIÓN FINAL: CIUDADANÍA

##### Derechos y responsabilidades

###### CASO 1

José es un obrero de la construcción con mucha experiencia y bien calificado, por lo que en general tiene trabajo y sus patrones están muy contentos con su desempeño. Sin embargo, José no usa ninguno de los implementos mínimos para proteger su seguridad, ya que dice que nunca le ha pasado nada y que no los necesita. Un día sufre un accidente y debe ser llevado al hospital de urgencia. Este es un accidente del trabajo, por lo cual la empresa va a cubrir los gastos del tratamiento.

1. ¿Qué derecho es el que José está ejerciendo?

.....

.....

2. ¿Piensa Ud. que José actuó responsablemente?

.....

.....

3. ¿Qué relación tiene el haber actuado o no responsablemente con el derecho que Ud. dijo que José ejercía, en la respuesta a la primera pregunta?

.....

.....

**Derechos y responsabilidades****CASO 2**

Cecilia es una madre de familia que decidió estudiar para poder conseguir un mejor empleo y así aportar al mantenimiento del hogar. El nuevo desafío lo tomó también en forma muy seria. Sin embargo tuvo que enfrentar un conjunto de dificultades, ya que tenía compañeras más jóvenes y desordenadas. Cecilia trataba de poner atención, de participar en clases, pero siempre había ruido. En los recreos la molestaban, porque la encontraban muy aburrida y triste. Esto hacía que Cecilia se sintiera mal y que a veces pensara que tenía que tomar con más calma los estudios y salir más con sus compañeras; total, «si no pasamos un curso, lo podemos repetir más adelante», decían sus compañeras.

**1. Al seguir un curso, ¿qué derecho estaban ejerciendo Cecilia y sus compañeras?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. ¿Qué diferencia importante puede establecer entre Cecilia y sus compañeras en cuanto a aprovechar el ejercicio de este derecho?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Comunicación****DIÁLOGO**

— Pedro, en forma impaciente: «Lo que pasa es que tú no sabes escuchar».

— Patricio: «Eso no es verdad, recién dijiste que el trabajo debía ser hecho por cuatro personas, ya que con eso alcanzaba de sobra. ¿Acaso puedes tú decirme qué fue lo que dije yo?».

— Pedro lo miró, confundido, y dijo: «Obvio, que tú piensas que deberían participar más trabajadores; eso es obvio, porque tú siempre has sido medio flojo».

— Patricio: «No se trata de eso, como ya te dije, es porque la experiencia indica que para sacar adelante un trabajo como el que tú quieres, se necesitan al menos seis trabajadores. ¿Es que no te acuerdas que el año pasado nos atrasamos en la entrega por poner poca gente?».

— Pedro: «Pero como te digo, necesito a los demás trabajadores en la planta, y yo creo que con cuatro es suficiente».

— Patricio: «Bueno, sigues diciendo que con cuatro es suficiente, pero no me has dado ningún argumento para probar que basta con ese número y que no se necesitan más».

— Patricio: «¡Cómo que no te he dado argumentos! Ya te lo he explicado, con cuatro trabajadores es suficiente y punto final».

**1. ¿Quién piensa Ud. que aplicó estrategias comunicativas más efectivas?**

.....

.....

**2. Identifique una estrategia utilizada y explíquela.**

.....

.....

**3. ¿Cómo cree Ud. que habría terminado este diálogo si los dos se hubieran comunicado correctamente?**

.....

.....

.....

**Autonomía personal**

Imagínese que Ud. tiene un trabajo bastante rutinario que consiste en seleccionar tablones pequeños de madera y ponerlos en una máquina para ser cortados. Sin embargo, un lunes, su jefe le dice que va a comprar una nueva máquina para aumentar la producción y que por lo tanto Ud. le va a tener que enseñar a una compañera de trabajo cómo usarla. Le dice que la nueva máquina llega mañana y que ahí Ud. podrá empezarle a enseñar a su nueva compañera. Dicho esto, se da media vuelta y se va, sin darle oportunidad para hacer ninguna pregunta.

Conforme a lo visto en clase sobre autonomía, por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Qué cualidades propias le pueden ayudar a Ud. para cumplir esta tarea?

.....

.....

.....

2. ¿Qué dificultades propias tiene que enfrentar para solucionar este problema?

.....

.....

.....

3. ¿Cómo lo puede solucionar?

.....

.....

.....

4. ¿Qué cosas le diría a su compañera, que ha pasado a ser «aprendiz» de Ud., para que todo salga bien?

.....

.....

.....

**Participación y liderazgo**

- 1. Por favor enuncie los grupos u organizaciones en los cuales Ud. está participando actualmente. Describa cuál es el rol que Ud. cumple dentro de ellos.**

---

---

---

---

---

---

- 2. Identifique aquellos grupos u organizaciones en los que no participa, pero en los que sí podría hacerlo y exponga las estrategias que podría usar para participar en esos grupos u organizaciones y el rol que Ud. podría asumir.**

---

---

---

---

---

---

- 3. Por favor, identifique cuáles cualidades tuyas le podrían servir para asumir roles de liderazgo en alguna de las actividades de alguno de los grupos u organizaciones que Ud. eligió en la pregunta anterior.**

---

---

---

---

---

---

## ANEXO N°1: PAUTA PARA REALIZAR UNA REPRESENTACIÓN

Esta pauta tiene el objetivo de ayudar a los/as participantes a organizar el trabajo que implica preparar una representación. Es una base que pueden usar o no, pero puede resultar de utilidad para hacer una buena representación.

1. Elección dentro de lo tratado en clases de aquellos temas que más les llamaron la atención como grupo. Luego, es recomendable resumirlos en un párrafo para así tener claridad de lo que van a representar como grupo.
2. Invención del «mundo» a representar. Esto significa crear un espacio en donde ocurrirá, por ejemplo, una feria, una casa, una empresa, etc.
3. Creación de una historia: en función del mundo y del resumen de los contenidos, se puede crear una historia. Es muy importante que toda historia tenga un inicio bien definido, un momento más importante y un final.
4. Delimitación del espacio: dentro de este «mundo» existen distintas clases de objetos, muebles, puertas, etc. Hay que ubicarlos para saber dónde y cómo se moverán los personajes que crearán. Los objetos que utilicen pueden ser reales o ficticios, por ejemplo, si hay una parte de la historia que sucede en un bus, basta con poner varias corridas de asientos simulando un bus.
5. Caracterización de los personajes: es importante que cada uno de los personajes tenga un vestuario que los caracterice, una manera definida de moverse (caminar, manera de hablar, de mover las manos, etc.) y un objetivo claro dentro de la historia (por ejemplo, en una película de vaqueros, el malo tiene el objetivo de robar el banco; en el caso del curso, puede haber una persona que no deja hablar a las demás y éste será el objetivo que deberá cumplir en la representación).

*Nota:* No se trata de un curso sobre actuación, de modo que es muy importante que no pierdan el tiempo en preocuparse de aspectos de actuación. Lo que importa son las capacidades tratadas en el curso y que se pondrán en juego en la representación.

**ANEXO N°2: RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL/LA DOCENTE**

A continuación se presenta una pauta que puede ayudar a evaluar a los/as participantes en la representación que realicen. Es más bien un ordenamiento de la información para que se pueda decidir sobre la calificación más adecuada para el grupo.

En la primera parte, se puede encontrar un cuadro resumen con los principales tópicos tocados en el módulo. Esto tiene el objetivo de ayudar a identificar claramente cuáles son los temas tratados por los/as participantes en su representación y poder concluir acerca de la calidad con que ellos/as los tratan en la representación (comprensión, adecuación del concepto a la situación representada, etc.). Además, hay un apartado para evaluar el trabajo grupal propiamente.

En la segunda parte, se encuentra el listado de las capacidades del Informe SCANS, lo que ayudará a darle forma a la retroalimentación del grupo al respecto.

IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO
Integrantes del grupo:

**EVALUACIÓN GENERAL**

Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Capacidad de comportarse en forma autónoma.										
Capacidad de dar respuestas asertivas.										
Capacidad de identificar estrategias adecuadas para situaciones nuevas.										
Capacidad de identificar los factores internos (por ejemplo del pasado) o externos (por ejemplo un jefe) que impiden actuar en forma autónoma.										
Capacidad de trabajar en grupo para la consecución de una meta común.										
Representación del concepto de derecho y responsabilidad y/o su aplicación concreta en alguno de los derechos humanos (o del niño/a, de la mujer, etc.) vistos en clases.										
La formación como un derecho y una responsabilidad (la formación para toda la vida, el estudio, etc.).										
Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La salud como un derecho y una responsabilidad (el autocuidado, las adicciones, la salud ocupacional, la violencia, estilo de vida saludable, etc.).										
Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, tanto de expresión como de escucha.										
Capacidad de identificar las propias capacidades y valorarlas como una importante herramienta de trabajo.										
Identificación de las distintas maneras que existen de participar.										
Identificación de las propias maneras de participar en distintos grupos y organizaciones (familia, sindicato, etc.).										
Concepto de control ciudadano.										
Capacidad de las personas de liderar en determinadas situaciones para las que son más aptas.										
Representación de las diferencias existentes entre la mayoría de las mujeres y la mayoría de los hombres en algunos de los temas tocados.										



**Respecto al trabajo grupal:**

1. **Calidad de la representación:** observar si todos sabían sus partes, el nivel de ensayo, etc.; en definitiva, el grado de responsabilidad que se observa en la preparación de la evaluación final.

CALIFICACIÓN:

2. **Grado de participación:** observar si los miembros del grupo tienen un nivel similar de participación. Si no sucede, indagar acerca del grado de participación en la preparación de la representación (pueden haber personas que aporten mucho en la ideación, pero no se atreven a actuar tanto, no es bueno que sean castigadas por eso).

CALIFICACIÓN:

### Evaluación de las capacidades del Informe SCANS

Esta evaluación no está referida propiamente a la representación final, sino a todo el curso y al desarrollo que vivió cada uno/a durante el módulo. Por eso, se recomienda no incluirlo en la calificación, sino dar una retroalimentación que permita al/la estudiante seguir su proceso de desarrollo como trabajador/a. Por último, sólo están incluidas aquellas capacidades que se desarrollan específicamente en este módulo.

Modelo Informe SCANS modificado	Comentarios por cada participante
<b>1. Principales habilidades básicas a desarrollar</b>	
1.1 Habilidades relacionadas con la comunicación verbal	
<b>2. Principales habilidades de pensamiento a desarrollar</b>	
2.1 Resolución de problemas	
2.2 Toma de decisiones	
<b>3. Principales cualidades a desarrollar</b>	
3.1 Autoestima	
3.2 Autonomía y autorregulación	
3.3 Responsabilidad e integridad	
3.4 Iniciativa	
<b>4. Principales capacidades a desarrollar</b>	
4.1 Abordaje sistémico de la realidad	
4.2 Acción interpersonal	
4.3 Manejo de elementos	
4.3.1 Manejo del recurso <i>tiempo</i>	
4.3.2 Manejo de la <i>información</i>	
4.3.3 Manejo de la <i>tecnología</i>	

**ANEXO N°3: PAUTA DE OBSERVACIÓN PARA PARTICIPANTES**

La siguiente pauta de observación ayudará a observar la representación final de evaluación de sus compañeros/as. El objetivo es ayudar a cada participante a ponerle una calificación a cada uno de los grupos que realizan una representación. Se debe recordar que la capacitación que se está recibiendo es para preparar para la vida laboral; en consecuencia, todo lo que se aprenda se tendrá que aplicar en el trabajo, así que una buena evaluación ayudará a conocer mejor cuál es el nivel real de aprendizaje que se ha alcanzado. Por ello, si se pone más calificación a los/as compañeros/as de la que merecen, ellos/as pensarán que saben más de lo que realmente saben y, por lo tanto, es posible que cuando trabajen no les vaya bien, porque no aprovecharon todo lo que el curso les pudo dar. Se trata de ser imparcial y poner la calificación que los/as compañeros/as merecen por el nivel de conocimiento que realmente tienen.

Se recomienda leer completa esta pauta de observación antes de utilizarla para evaluar a los/as compañeros/as y, a medida que transcurra la representación, se complete para luego obtener una calificación final.

Para cada uno de los aspectos que se señalan a continuación, se pondrá una calificación de<sup>2</sup> \_\_\_\_ a \_\_\_\_\_. La calificación final estará dada por el promedio entre las calificaciones que se pusieron en cada uno de los aspectos.

IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO	
Integrantes del grupo:	

<sup>2</sup> Poner el límite inferior y el límite superior de los rangos de la escala que se use en la realidad local.

1. **Presentación:** la representación que realizan sus compañeros/as es coherente, es decir, tiene un inicio, un desarrollo y un final.

CALIFICACIÓN:

2. **Contenidos y capacidades:** por favor, marque con una cruz los contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía que, a su juicio, sus compañeros/as representan en la dramatización:

Contenido	Marque
Capacidad de comportarse en forma autónoma.	
Capacidad de dar respuestas asertivas.	
Capacidad de identificar estrategias adecuadas para situaciones nuevas.	
Capacidad de identificar los factores internos (por ejemplo del pasado) o externos (por ejemplo un/a jefe/a) que impiden actuar en forma autónoma.	
Capacidad de trabajar en grupo para alcanzar una meta común.	
Representación del concepto de derecho y responsabilidad y/o su aplicación concreta en alguno de los derechos humanos (o del niño, de la mujer, etc.) vistos en clases.	
La formación como un derecho y una responsabilidad (la formación para toda la vida, el estudio, etc.).	
La salud como un derecho y una responsabilidad (el autocuidado, las adicciones, la salud ocupacional, la violencia, estilo de vida saludable, etc.).	
Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, tanto de expresión como de escucha (escucha activa, repetir lo que el/la otro/a dice para hacerle ver que uno/a entendió, etc.).	
Capacidad de identificar las propias capacidades y valorarlas como una importante herramienta de trabajo.	
Identificación de las distintas maneras que existen de participar en grupos u organizaciones.	
Identificación de las propias maneras de participar en distintos grupos y organizaciones (familia, sindicato, etc.).	
Concepto de control ciudadano, como una manera de exigirle a las autoridades que cumplan sus promesas.	
Capacidad de las personas de liderar en determinadas situaciones para las que son más aptas.	
Representación de las diferencias existentes entre la mayoría de las mujeres y la mayoría de los hombres en algunos de los temas tocados.	

Una vez que ha marcado todos los contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía que los/as compañeros/as han representado, por favor, calificar los siguientes aspectos:

- 2.1** La cantidad de contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía tocados en el curso representados por los/as compañeros/as (esto es, si tomaron una cantidad suficiente de elementos para demostrar que han aprendido).

CALIFICACIÓN:

- 2.2** A su juicio, los contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía que los/as compañeros/as representaron, fueron correctamente mostrados (o sea, los/as compañeros/as los entendieron bien y los pudieron mostrar correctamente sin cometer errores).

CALIFICACIÓN:

- 3.** La representación de los/as compañeros/as incluyó las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el trabajo y que han sido comentadas a lo largo de todo el curso.

CALIFICACIÓN:

SUMA TOTAL DE LAS CUATRO CALIFICACIONES:

DIVIDIDO POR 4 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:

**ANEXO N°4: PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN**

A continuación, se ofrece una ayuda para que el/la participante pueda autoevaluar su rendimiento a lo largo de las clases dedicadas al tema de la Ciudadanía.

Para cada uno de los ítemes que se señalan a continuación, es necesario que coloque una calificación para, después, con el promedio, llegar a una calificación final. Luego, se ruega comunicar esta calificación en forma oral a el/la profesor/a.

**1. ASISTENCIA:**

Un 100% de asistencia a las clases equivale al límite superior de la escala en uso, queda a su criterio cuánto se descuenta por haber faltado, en función de la justificación existente para esas ausencias.

**2. PARTICIPACIÓN:**

La idea es ponerse calificación por el grado de compromiso que tuvo durante las clases y, si a medida que fue avanzando el curso, fue teniendo una participación más activa, por su interés en aprender y así mejorar sus expectativas laborales. La participación tiene que ver con la participación activa en clases, ser observador/a de lo que está pasando, cumplir con los compromisos del curso, aportar en los grupos pequeños, llenar seriamente los formularios que le entregaron, etc. No es sólo hablar más en clases que los demás, es el grado de compromiso en las actividades en todo sentido.

**3. REPRESENTACIÓN FINAL:**

En cuanto a la representación que presentó como evaluación final junto a su grupo, ¿qué calificación se pone? Para esto se deben considerar aspectos como los que siguen:

- *Preparación:* se dedicó el tiempo adecuado a la preparación de la representación, para los ensayos, etc.
- *Revisión de los contenidos de las clases:* se revisó su portafolio y las actividades que se desarrollaron en el tema de Ciudadanía, para poder representarlos adecuadamente y así demostrar que se ha aprendido.
- *Trabajo grupal:* este punto tiene que ver con si se comprometió con el trabajo grupal, y si se le brindó el tiempo necesario para la realización de un buen trabajo final.
- *Aprendizaje:* es importantísimo que se considere el nivel de dominio que se cree tener de los contenidos y actividades realizadas durante el curso en el tema de Ciudadanía.

**SUMA TOTAL DE LAS TRES CALIFICACIONES:****DIVIDIDO POR 3 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:**

**ANEXO N°5: RECOMENDACIONES PARA LA CORRECCIÓN DE LA PRUEBA FINAL**

Se presentan a continuación, criterios que pueden ayudar al momento de corregir las preguntas planteadas en la prueba final.

**→ Derechos y responsabilidades****CASO 1**

1. Identificar que José está ejerciendo el derecho de ser atendido en forma gratuita, ya que su empresa debe pagar los gastos.
2. Identificar que José no se cuidó apropiadamente, por lo que actuó irresponsablemente con su salud ocupacional.
3. Establecer que para tener derechos, se debe actuar responsablemente, por lo cual José quizás podría no tener el derecho pleno a recibir atención gratuita que le hubiera correspondido si hubiera usado los implementos de seguridad.

**CASO 2**

1. Identificar que estaban ejerciendo el derecho a formarse.
2. La principal diferencia tiene que ver con que Cecilia actuaba responsablemente y sus compañeras no tanto. Esto redundo en que Cecilia estaba aprovechando mejor su derecho a formarse.

**→ Comunicación**

1. Básicamente, la estrategia utilizada por Patricio es la de repetir lo que su interlocutor dice para asegurarse que entendió bien. Basta que el/la participante la nombre y dé una breve explicación. Si nombra otra estrategia y la fundamenta bien, se recomienda tomarlo como una respuesta correcta.
2. La idea es evaluar si se ha dado cuenta que el manejar habilidades comunicativas lo/a va a ayudar a desempeñarse mejor y a tener mejores relaciones laborales. Cualquier respuesta que vaya en esta línea, como por ejemplo, que ambos habrían estado de acuerdo en contratar a más personal, ya que así se asegurarían de alcanzar las metas, se puede considerar correcta.

**→ Autonomía personal**

1. La idea es que el/la participante pueda demostrar que ha aprendido a identificar las cualidades propias que le pueden ayudar a enfrentar nuevos desafíos.
2. La idea es que pueda demostrar que ha aprendido a identificar las dificultades propias que le pueden impedir enfrentar nuevos desafíos de manera adecuada.
3. La respuesta es correcta si puede desarrollar un plan claro y coherente para solucionar el problema.
4. Se busca evaluar si puede expresar cualidades propias a un compañero de trabajo, con el fin de asegurar una mejor manera de trabajar.

**→ Participación y liderazgo**

1. Si el/la participante puede identificar los grupos u organizaciones en los que participa y el rol que cumple dentro de ellos, la respuesta es correcta.
2. Esta es una pregunta cuya respuesta se considerará correcta si puede identificar al menos un grupo u organización en que no participe y definir una estrategia para llegar a pertenecer a él.
3. La idea es evaluar si puede identificar las cualidades propias que le permitirían liderar alguna actividad, cualquiera sea su naturaleza.



# Anexos

**EVALUACIÓN FINAL: EMPLEABILIDAD****Nombre:****Curso:****Carrera:****Análisis del caso**

A continuación se le presentará un caso ficticio sobre la vida de una trabajadora. A partir de ese caso, se le pedirá que conteste varias preguntas relacionadas con los ejercicios tratados a lo largo del curso.

### Caso

Josefina es una mujer de 32 años, casada con Renato, de 33 años, obrero de la construcción. Tiene una niña de 12 y un niño de 8 años.

Josefina nació en 1968 en un pueblo minero, en el cual el trabajo de los hombres en la mina es lo fundamental. En este ambiente, Josefina durante toda su infancia vio cómo los hombres del pueblo eran muy valorados, porque traían el sustento a la casa. Las mujeres se ocupaban de las labores domésticas, el cuidado de los niños y de atender a los hombres cuando volvían del trabajo en la mina.

A pesar de todo el tiempo que Josefina tenía que dedicar a atender a su padre y hermanos, siempre fue muy buena estudiante. En 1982 egresó de la enseñanza básica, pero no pudo seguir estudiando porque no había educación secundaria en su pueblo. Sin embargo, en 1986, a los 18 años, juntó los pocos ahorros que tenía y decidió partir a probar suerte a otra ciudad.

Al llegar a la nueva ciudad, logró trabajar como ayudante de cocina en un restaurante, gracias a los conocimientos que tenía de tanto ayudar a su madre en la cocina. Duró sólo seis meses, porque no entendía las recetas que le daban para preparar, además que el cocinero jefe la regañaba continuamente por sus errores. Ella pensaba que estaba bien, que así aprendería a ser buena cocinera, pero no fue así: la despidieron por no poder responder a las exigencias de su jefe.

Josefina era muy tenaz, por lo que siguió buscando trabajo, aunque ahora en las entrevistas no le iba tan bien. Generalmente, porque decía que sabía poco y que se sentía poco preparada para rendir bien en el trabajo, todo esto, producto de su primera experiencia negativa. Así, pensó que no tenía capacidad para el trabajo y que no tenía que seguir tratando, ya que no iba a obtener ningún resultado. Cuando ya estaba a punto de volverse a su pueblo, en 1984 hizo un último intento de trabajar como mesera en un restaurante. En la entrevista le fue bien, así que quedó. Estuvo trabajando dos años más en eso y se hizo de varias amigas. Fue a través de ellas que conoció al que es ahora su marido.

Josefina tuvo dos hijos que nacieron en 1988 y 1992. Cuando el menor entró a la escuela, en 1997, ella decidió volver a trabajar, ya que era necesario un segundo aporte a el mantenimiento de la casa. Pero ya no era tan joven y cada vez había mayor competencia para acceder a los puestos de trabajo. Empezó entonces a lavar ropa en su casa y consiguió que la contrataran de vendedora en una panadería. El trabajo de lavandería no la ayudaba mucho y en la panadería se sentía insegura, los clientes eran gente importante, a los ojos de ella, y no se atrevía a hablarles, ni siquiera cuando estos le hacían preguntas directas. Su jefa siempre le decía que no se dejara llevar por sus ideas y que simplemente los tratara como seres humanos que son. Ella nunca pudo superar este problema y dejó el trabajo, ya que cometía muchas torpezas, producto de su nerviosismo, y ya su jefa no tenía paciencia con ella.

Lo único que la mantenía a flote era su familia, sus amigas del tiempo en que trabajaba de mesera y dos vecinas, quiénes después de mucho tiempo lograron convencerla de que no todo era culpa suya y que tenía que ingresar a un curso de capacitación para poder conseguir un buen trabajo. Es así como ahora Josefina ha ingresado a un curso de formación profesional.

**Pautas de trabajo**

1. **Desarrolle la trayectoria de la vida de Josefina, tal como lo hizo en los ejercicios realizados en clase (por favor, marque claramente los hitos de la vida laboral de Josefina y explique brevemente su incidencia en el éxito y fracaso de la vida laboral de Josefina).**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. **Josefina pasó muchos períodos difíciles en su vida, en los cuales sufrió mucho. Respecto a esto:**

- 2.1 **Identifique los sentimientos negativos que según el relato experimentó Josefina.**

.....

.....

.....

.....

- 2.2 **Identifique cuáles de ellos son causados por opiniones de Josefina y cuáles de ellos son causados por hechos.**

.....

.....

.....

.....

**Pautas de trabajo**

- 3. Identifique dos grupos de pertenencia de Josefina y quiénes son sus miembros.**

.....

.....

.....

.....

- 4. Lea con detalle el caso de Josefina:**

- 4.1 Identifique por lo menos dos problemas que ella tenga en su vida laboral.**

.....

.....

.....

.....

- 4.2 Priorícelos en función de su importancia.**

.....

.....

.....

.....

- 4.3 Proponga los pasos necesarios para solucionar uno de ellos.**

.....

.....

.....

.....

- 5. Señale dos diferencias en este caso, si es que el protagonista hubiera sido un hombre.**

.....

.....

.....

**EVALUACIÓN GENERAL**

Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Capacidad de conocerse a sí mismo/a (formar un auto-concepto) con las fortalezas y debilidades de cada uno/a.										
Mejoramiento de la autoestima para poder trabajar mejor.										
Capacidad de autocuidarse como persona (como por ejemplo darse premios a sí mismo/a).										
Capacidad de identificar los sentimientos negativos que sentimos en situaciones de trabajo, que nos impiden desarrollarnos como buenos trabajadores.										
Capacidad de priorizar aquellas cualidades que queremos desarrollar para llegar a ser mejores trabajadores.										
La realización de una trayectoria laboral que permita identificar los grandes hitos que han incidido en nuestra vida laboral para así aprender a superar los errores que cometimos en el pasado.										
Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Construcción de lazos de confianza entre las personas.										
Capacidad de identificar los grupos de pertenencia y los papeles que jugamos dentro de ellos.										
Capacidad de formar grupos de trabajo y comportarse adecuadamente para el funcionamiento del equipo.										
Capacidad de escuchar a los demás para poder comunicarnos mejor y establecer buenas conversaciones.										
Capacidad de autoafirmarse asertivamente frente a los demás (sin ser violento y sin ser evasivo).										
Capacidad de identificar problemas reales.										
Capacidad de jerarquizar los problemas que enfrentamos según su grado de importancia.										
Capacidad de diferenciar los hechos de las opiniones, para así enfrentar mejor la solución de los problemas.										
Capacidad de identificar las soluciones que le damos cotidianamente a los problemas y que no han funcionado bien.										
Capacidad de establecer planes de acción organizados para solucionar problemas (identificación del problema, capacidades necesarias para solucionarlo, ¿cómo solucionarlo?, ¿Cuándo?, etc.).										

**Respecto al trabajo grupal propiamente tal:**

1. **Calidad de la representación:** observar si todos/as sabían sus partes, el nivel de ensayo, etc., en definitiva el grado de responsabilidad que se observa en la preparación de la evaluación final.

.....

.....

.....

.....

.....

**CALIFICACIÓN:**

2. **Grado de participación:** que todos los miembros del grupo tengan un nivel similar de participación. Si no sucede, indagar acerca del grado de participación en la preparación de la representación (pueden haber personas que aporten mucho en la ideación, pero no se atreven a actuar tanto; no es bueno que sean castigadas por eso).

.....

.....

.....

.....

.....

**CALIFICACIÓN:**

## EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES DEL INFORME SCANS

Modelo Informe SCANS modificado	Comentarios por cada participante
<b>1. Principales habilidades básicas a desarrollar</b>	
1.1 Habilidades relacionadas con la comunicación verbal	
<b>2. Principales habilidades de pensamiento a desarrollar</b>	
2.1 Resolución de problemas	
2.2 Toma de decisiones	
<b>3. Principales cualidades a desarrollar</b>	
3.1 Autoestima	
3.2 Autonomía y autorregulación	
3.3 Responsabilidad e integridad	
3.4 Iniciativa	
<b>4. Principales capacidades a desarrollar</b>	
4.1 Abordaje sistémico de la realidad	
4.2 Acción interpersonal	
4.3 Manejo de elementos	
4.3.1 Manejo del recurso <i>tiempo</i>	
4.3.2 Manejo de la <i>información</i>	
4.3.3 Manejo de la <i>tecnología</i>	



## PAUTA DE OBSERVACIÓN PARA PARTICIPANTES

1. **Presentación:** la representación que realizan sus compañeros/as es coherente, es decir, tiene un inicio, un desarrollo y un final.

CALIFICACIÓN:

2. **Contenidos y capacidades:** se marca con una cruz los siguientes contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad que, los/las compañeros/as representan en la dramatización:

Contenido	Marque
Capacidad de conocerse a sí mismo/a (formar un autoconcepto) con las fortalezas y debilidades de cada uno/a.	
Mejoramiento de la autoestima para poder trabajar mejor.	
Capacidad de autocuidarse como persona (como, por ejemplo, darse premios a sí mismo/a).	
Capacidad de identificar los sentimientos negativos que se sienten en situaciones de trabajo, que impiden desarrollarse como buenos trabajadores/as.	
Capacidad de priorizar aquellas cualidades que se quieren desarrollar para llegar a ser mejores trabajadores.	
La realización de una trayectoria laboral que permita identificar los grandes hitos que han incidido en la vida laboral para así aprender a superar los errores que se cometieron en el pasado.	
Construcción de lazos de confianza entre las personas.	
Capacidad de identificar los grupos de pertenencia y los papeles que cada uno juega dentro de ellos.	
Capacidad de formar grupos de trabajo y comportarse adecuadamente para el funcionamiento del equipo.	
Capacidad de escuchar a los/as demás para poder comunicarse mejor y establecer buenas conversaciones.	
Capacidad de autoafirmarse asertivamente frente a los/as demás (sin ser violento/a y sin ser evasivo/a).	
Capacidad de identificar problemas reales.	
Capacidad de jerarquizar los problemas que se enfrentan según su grado de importancia.	
Capacidad de diferenciar los hechos de las opiniones, para así enfrentar mejor la solución de los problemas.	
Capacidad de identificar las soluciones que se dan cotidianamente a los problemas y que no han funcionado bien.	
Capacidad de establecer planes de acción organizados para solucionar problemas (identificación del problema, capacidades necesarias para solucionarlo, ¿cómo solucionarlo?, ¿cuándo?, etc.).	

Una vez que se han marcado todos los contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad que los/las compañeros/as han representado por pasos, calificar los siguientes aspectos:

- 2.1** La cantidad de contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad tocados en el curso representados por los/las compañeros/as (esto es si se toma una cantidad suficiente de elementos para demostrar que se ha aprendido).

**CALIFICACIÓN:**

- 2.2** A su juicio, los contenidos y capacidades relacionadas con la Empleabilidad que los/las compañeros/as representaron fueron correctamente mostrados (o sea, los/las compañeros/as los entendieron bien y los pudieron mostrar correctamente, sin cometer errores).

**CALIFICACIÓN:**

- 3.** La representación de los/las compañeros/as incluyó las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el trabajo, que han sido comentadas a lo largo de todo el curso.

**CALIFICACIÓN:**

**SUMA TOTAL DE LAS CUATRO CALIFICACIONES:**

**DIVIDIDO POR 4 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:**

## PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN

A continuación se ofrece una ayuda para que el/la participante pueda auto-evaluar su rendimiento a lo largo de las clases dedicadas al tema de la Empleabilidad.

Para cada uno de los ítemes que se señalan a continuación, es necesario que se coloque una calificación, para después, con el promedio, llegar a una calificación final. Luego se ruega comunicar esta calificación en forma oral a el/la profesor/a.

### 1. ASISTENCIA:

Un 100% de asistencia a las clases equivale al límite superior de la escala en uso, queda a criterio, cuánto se descuenta por haber faltado, en función de la justificación existente para esas ausencias.

### 2. PARTICIPACIÓN:

La idea es que el/la participante se califique por el grado de compromiso que tuvo durante las clases y si a medida que fue avanzando el curso, fue teniendo una participación más activa, por su interés en aprender y así mejorar sus expectativas laborales. La participación tiene que ver con la participación activa en clases, ser observador/a de lo que está pasando, cumplir con los compromisos del curso, aportar en los grupos pequeños, llenar seriamente los formularios que le entregaron, etc. No es sólo hablar más en clases que los demás, es el grado de compromiso en las actividades en todo sentido.

### 3. REPRESENTACIÓN FINAL:

En cuanto a la representación que presentó como evaluación final junto al grupo, ¿qué calificación se pone? Para este aspecto se deben considerar aspectos como los que siguen:

- *Preparación:* se dedicó el tiempo adecuado a la preparación de la representación, para los ensayos, etc.
- *Revisión de los contenidos de las clases:* se revisó el portafolio y las actividades que se desarrollaron en el tema de Empleabilidad para poder representarlos adecuadamente y así demostrar que se han aprendido.
- *Trabajo grupal:* este punto tiene que ver con si se comprometió con el trabajo grupal y si se le brindó el tiempo de trabajo necesario para la realización de un buen trabajo final.
- *Aprendizaje:* es importantísimo que se considere el nivel de dominio que se cree tener de los contenidos y actividades realizadas durante el curso en el tema de Empleabilidad.

SUMA TOTAL DE LAS TRES CALIFICACIONES:

DIVIDIDO POR 3 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:

**EVALUACIÓN FINAL: CIUDADANÍA****Derechos y responsabilidades****CASO 1**

José es un obrero de la construcción con mucha experiencia y bien calificado, por lo que en general tiene trabajo y sus patrones están muy contentos con su desempeño. Sin embargo, José no usa ninguno de los implementos mínimos para proteger su seguridad, ya que dice que nunca le ha pasado nada y que no los necesita. Un día sufre un accidente y debe ser llevado al hospital de urgencia. Este es un accidente del trabajo, por lo cual la empresa va a cubrir los gastos del tratamiento.

**1. ¿Qué derecho es el que José está ejerciendo?**

---

---

---

---

**2. ¿Piensa Ud. que José actuó responsablemente?**

---

---

---

---

---

**3. ¿Qué relación tiene el haber actuado o no responsablemente con el derecho que Ud. dijo que José ejercía, en la respuesta a la primera pregunta?**

---

---

---

---

---

**Derechos y responsabilidades****CASO 2**

Cecilia es una madre de familia que decidió estudiar para poder conseguir un mejor empleo y así aportar al mantenimiento del hogar. El nuevo desafío lo tomó también en forma muy seria. Sin embargo tuvo que enfrentar un conjunto de dificultades, ya que tenía compañeras más jóvenes y desordenadas. Cecilia trataba de poner atención, de participar en clases, pero siempre había ruido. En los recreos la molestaban, porque la encontraban muy aburrida y triste. Esto hacía que Cecilia se sintiera mal y que a veces pensara que tenía que tomar con más calma los estudios y salir más con sus compañeras; total, «si no pasamos un curso, lo podemos repetir más adelante», decían sus compañeras.

**1. Al seguir un curso, ¿qué derecho estaban ejerciendo Cecilia y sus compañeras?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. ¿Qué diferencia importante puede establecer entre Cecilia y sus compañeras en cuanto a aprovechar el ejercicio de este derecho?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Comunicación****DIÁLOGO**

— Pedro, en forma impaciente: «Lo que pasa es que tú no sabes escuchar».

— Patricio: «Eso no es verdad, recién dijiste que el trabajo debía ser hecho por cuatro personas, ya que con eso alcanzaba de sobra. ¿Acaso puedes tú decirme qué fue lo que dije yo?».

— Pedro lo miró, confundido, y dijo: «Obvio, que tú piensas que deberían participar más trabajadores; eso es obvio, porque tú siempre has sido medio flojo».

— Patricio: «No se trata de eso, como ya te dije, es porque la experiencia indica que para sacar adelante un trabajo como el que tú quieres, se necesitan al menos seis trabajadores. ¿Es que no te acuerdas que el año pasado nos atrasamos en la entrega por poner poca gente?».

— Pedro: «Pero como te digo, necesito a los demás trabajadores en la planta, y yo creo que con cuatro es suficiente».

— Patricio: «Bueno, sigues diciendo que con cuatro es suficiente, pero no me has dado ningún argumento para probar que basta con ese número y que no se necesitan más».

— Patricio: «¡Cómo que no te he dado argumentos! Ya te lo he explicado, con cuatro trabajadores es suficiente y punto final».

**1. ¿Quién piensa Ud. que aplicó estrategias comunicativas más efectivas?**

.....

.....

**2. Identifique una estrategia utilizada y explíquela.**

.....

.....

**3. ¿Cómo cree Ud. que habría terminado este diálogo si los dos se hubieran comunicado correctamente?**

.....

.....

.....

**Autonomía personal**

Imagínese que Ud. tiene un trabajo bastante rutinario que consiste en seleccionar tablones pequeños de madera y ponerlos en una máquina para ser cortados. Sin embargo, un lunes, su jefe le dice que va a comprar una nueva máquina para aumentar la producción y que por lo tanto Ud. le va a tener que enseñar a una compañera de trabajo cómo usarla. Le dice que la nueva máquina llega mañana y que ahí Ud. podrá empezarle a enseñar a su nueva compañera. Dicho esto, se da media vuelta y se va, sin darle oportunidad para hacer ninguna pregunta.

Conforme a lo visto en clase sobre autonomía, por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Qué cualidades propias le pueden ayudar a Ud. para cumplir esta tarea?

.....

.....

.....

2. ¿Qué dificultades propias tiene que enfrentar para solucionar este problema?

.....

.....

.....

3. ¿Cómo lo puede solucionar?

.....

.....

.....

4. ¿Qué cosas le diría a su compañera, que ha pasado a ser «aprendiz» de Ud., para que todo salga bien?

.....

.....

.....

**Participación y liderazgo**

- 1. Por favor enuncie los grupos u organizaciones en los cuales Ud. está participando actualmente. Describa cuál es el rol que Ud. cumple dentro de ellos.**

.....

.....

.....

.....

.....

- 2. Identifique aquellos grupos u organizaciones en los que no participa, pero en los que sí podría hacerlo y exponga las estrategias que podría usar para participar en esos grupos u organizaciones y el rol que Ud. podría asumir.**

.....

.....

.....

.....

.....

- 3. Por favor, identifique cuáles cualidades tuyas le podrían servir para asumir roles de liderazgo en alguna de las actividades de alguno de los grupos u organizaciones que Ud. eligió en la pregunta anterior.**

.....

.....

.....

.....

.....



**EVALUACIÓN GENERAL**

Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Capacidad de comportarse en forma autónoma.										
Capacidad de dar respuestas asertivas.										
Capacidad de identificar estrategias adecuadas para situaciones nuevas.										
Capacidad de identificar los factores internos (por ejemplo del pasado) o externos (por ejemplo un jefe) que impiden actuar en forma autónoma.										
Capacidad de trabajar en grupo para la consecución de una meta común.										
Representación del concepto de derecho y responsabilidad y/o su aplicación concreta en alguno de los derechos humanos (o del niño/a, de la mujer, etc.) vistos en clases.										
La formación como un derecho y una responsabilidad (la formación para toda la vida, el estudio, etc.).										
Contenido	Calidad del tratamiento del contenido									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La salud como un derecho y una responsabilidad (el autocuidado, las adicciones, la salud ocupacional, la violencia, estilo de vida saludable, etc.).										
Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, tanto de expresión como de escucha.										
Capacidad de identificar las propias capacidades y valorarlas como una importante herramienta de trabajo.										
Identificación de las distintas maneras que existen de participar.										
Identificación de las propias maneras de participar en distintos grupos y organizaciones (familia, sindicato, etc.).										
Concepto de control ciudadano.										
Capacidad de las personas de liderar en determinadas situaciones para las que son más aptas.										
Representación de las diferencias existentes entre la mayoría de las mujeres y la mayoría de los hombres en algunos de los temas tocados.										

**Respecto al trabajo grupal:**

1. **Calidad de la representación:** observar si todos sabían sus partes, el nivel de ensayo, etc.; en definitiva, el grado de responsabilidad que se observa en la preparación de la evaluación final.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**CALIFICACIÓN:**

2. **Grado de participación:** observar si los miembros del grupo tienen un nivel similar de participación. Si no sucede, indagar acerca del grado de participación en la preparación de la representación (pueden haber personas que aporten mucho en la ideación, pero no se atreven a actuar tanto, no es bueno que sean castigadas por eso).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**CALIFICACIÓN:**

## EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES DEL INFORME SCANS

Modelo Informe SCANS modificado	Comentarios por cada participante
<b>1. Principales habilidades básicas a desarrollar</b>	
1.1 Habilidades relacionadas con la comunicación verbal	
<b>2. Principales habilidades de pensamiento a desarrollar</b>	
2.1 Resolución de problemas	
2.2 Toma de decisiones	
<b>3. Principales cualidades a desarrollar</b>	
3.1 Autoestima	
3.2 Autonomía y autorregulación	
3.3 Responsabilidad e integridad	
3.4 Iniciativa	
<b>4. Principales capacidades a desarrollar</b>	
4.1 Abordaje sistémico de la realidad	
4.2 Acción interpersonal	
4.3 Manejo de elementos	
4.3.1 Manejo del recurso <i>tiempo</i>	
4.3.2 Manejo de la <i>información</i>	
4.3.3 Manejo de la <i>tecnología</i>	

## PAUTA DE OBSERVACIÓN PARA PARTICIPANTES

1. **Presentación:** la representación que realizan sus compañeros/as es coherente, es decir, tiene un inicio, un desarrollo y un final.

CALIFICACIÓN:

2. **Contenidos y capacidades:** por favor, marque con una cruz los contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía que, a su juicio, sus compañeros/as representan en la dramatización:

Contenido	Marque
Capacidad de comportarse en forma autónoma.	
Capacidad de dar respuestas asertivas.	
Capacidad de identificar estrategias adecuadas para situaciones nuevas.	
Capacidad de identificar los factores internos (por ejemplo del pasado) o externos (por ejemplo un/a jefe/a) que impiden actuar en forma autónoma.	
Capacidad de trabajar en grupo para alcanzar una meta común.	
Representación del concepto de derecho y responsabilidad y/o su aplicación concreta en alguno de los derechos humanos (o del niño, de la mujer, etc.) vistos en clases.	
La formación como un derecho y una responsabilidad (la formación para toda la vida, el estudio, etc.).	
La salud como un derecho y una responsabilidad (el autocuidado, las adicciones, la salud ocupacional, la violencia, estilo de vida saludable, etc.).	
Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, tanto de expresión como de escucha (escucha activa, repetir lo que el/la otro/a dice para hacerle ver que uno/a entendió, etc.).	
Capacidad de identificar las propias capacidades y valorarlas como una importante herramienta de trabajo.	
Identificación de las distintas maneras que existen de participar en grupos u organizaciones.	
Identificación de las propias maneras de participar en distintos grupos y organizaciones (familia, sindicato, etc.).	
Concepto de control ciudadano, como una manera de exigirle a las autoridades que cumplan sus promesas.	
Capacidad de las personas de liderar en determinadas situaciones para las que son más aptas.	
Representación de las diferencias existentes entre la mayoría de las mujeres y la mayoría de los hombres en algunos de los temas tocados.	

Una vez que ha marcado todos los contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía que los/as compañeros/as han representado, por favor, calificar los siguientes aspectos:

- 2.1** La cantidad de contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía tocados en el curso representados por los/as compañeros/as (esto es, si tomaron una cantidad suficiente de elementos para demostrar que han aprendido).

**CALIFICACIÓN:**

- 2.2** A su juicio, los contenidos y capacidades relacionadas con la Ciudadanía que los/as compañeros/as representaron, fueron correctamente mostrados (o sea, los/as compañeros/as los entendieron bien y los pudieron mostrar correctamente sin cometer errores).

**CALIFICACIÓN:**

- 3.** La representación de los/as compañeros/as incluyó las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el trabajo y que han sido comentadas a lo largo de todo el curso.

**CALIFICACIÓN:**

**SUMA TOTAL DE LAS CUATRO CALIFICACIONES:**

**DIVIDIDO POR 4 DA LA CALIFICACIÓN FINAL:**

## PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN

A continuación, se ofrece una ayuda para que el/la participante pueda autoevaluar su rendimiento a lo largo de las clases dedicadas al tema de la Ciudadanía.

Para cada uno de los ítemes que se señalan a continuación, es necesario que coloque una calificación para, después, con el promedio, llegar a una calificación final. Luego, se ruega comunicar esta calificación en forma oral a el/la profesor/a.

### 1. ASISTENCIA:

Un 100% de asistencia a las clases equivale al límite superior de la escala en uso, queda a su criterio cuánto se descuenta por haber faltado, en función de la justificación existente para esas ausencias.

### 2. PARTICIPACIÓN:

La idea es ponerse calificación por el grado de compromiso que tuvo durante las clases y, si a medida que fue avanzando el curso, fue teniendo una participación más activa, por su interés en aprender y así mejorar sus expectativas laborales. La participación tiene que ver con la participación activa en clases, ser observador/a de lo que está pasando, cumplir con los compromisos del curso, aportar en los grupos pequeños, llenar seriamente los formularios que le entregaron, etc. No es sólo hablar más en clases que los demás, es el grado de compromiso en las actividades en todo sentido.

### 3. REPRESENTACIÓN FINAL:

En cuanto a la representación que presentó como evaluación final junto a su grupo, ¿qué calificación se pone? Para esto se deben considerar aspectos como los que siguen:

- *Preparación:* se dedicó el tiempo adecuado a la preparación de la representación, para los ensayos, etc.
- *Revisión de los contenidos de las clases:* se revisó su portafolio y las actividades que se desarrollaron en el tema de Ciudadanía, para poder representarlos adecuadamente y así demostrar que se ha aprendido.
- *Trabajo grupal:* este punto tiene que ver con si se comprometió con el trabajo grupal, y si se le brindó el tiempo necesario para la realización de un buen trabajo final.
- *Aprendizaje:* es importantísimo que se considere el nivel de dominio que se cree tener de los contenidos y actividades realizadas durante el curso en el tema de Ciudadanía.

SUMA TOTAL DE LAS TRES CALIFICACIONES:

DIVIDIDO POR 3 DA LA CALIFICACIÓN FINAL: