

**NORMA TÉCNICA
DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL
Y
DISEÑO CURRICULAR
PARA LA CALIFICACIÓN DE:**

**DISEÑADOR/A
CURRICULAR**



PROGRAMA REGIONAL
DE FORMACIÓN
OCUPACIONAL E
INSERCIÓN LABORAL

375.001

P963n

Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL)

Norma Técnica de Competencia Laboral Regional y Diseño Curricular para la Calificación de Diseñador/a Curricular / FOIL. – 1ª. ed. – San José, C.R. : Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana CECC/SICA, 2009.

68 p. : il. ; 24 x 17 cm.

ISBN 978-9968-633-14-7

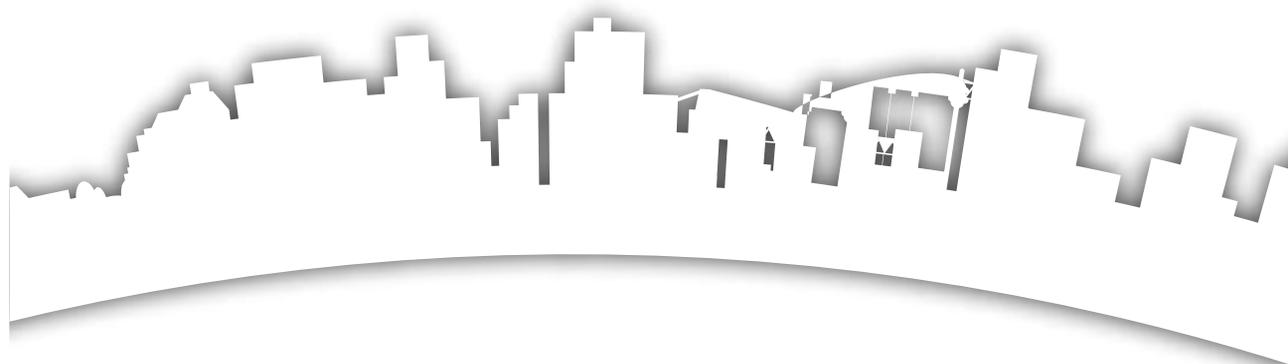
1. Planificación. 2. Diseño y construcción. 3. Formación profesional. 4. Empleos – Normas. 5. Mercado laboral. I. Título.

Esta publicación se realiza con el apoyo de



Cualquier observación puede ser remitida a la siguiente dirección:
400 metros Este y 25 metros Norte de la Iglesia Santa Teresita en Barrio Escalante, San José, Costa Rica; CECC-SICA
Teléfonos: (506) 2283-7630, (506) 2283-7629, (506) 2283-7719.
Apartado Postal 62-2100, Guadalupe, San José, Costa Rica.
El presente texto puede ser consultado en la siguiente página Web:
<http://ceccsica.org/programas-accion/laboral/index.html>

Diseño, diagramación e impresión litográfica: Editorama S. A.



I. CRÉDITOS

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL

Este documento fue elaborada por:

Nombre	Institución	País
Olga Hidalgo	INA	Costa Rica
Ruth Margarita Hernández	INSAFORP	El Salvador
Sandra Perdomo	INFOP	Honduras
Imelda Traña	INATEC	Nicaragua
Bethania Nieto	INFOTEP	República Dominicana
Luz María Mena	INFOTEP	República Dominicana
Mario René García		

En la validación práctica participaron:

Nombre	Institución	País
Juan Carlos Miranda	INSAFORP	El Salvador
José Mario Martínez	INSAFORP	El Salvador
Edgardo Valenzuela	INFOP	Honduras
Dalilah Sobalvarro	INATEC	Nicaragua
Bernardo Orlando	INFOTEP	República dominicana

DISEÑO CURRICULAR

El diseño curricular fue elaborado por:

Nombre	Institución	País
Esmeralda Carrillo Arroyo	INA	Costa Rica
Walter Martinez	INTECAP	Guatemala
Sandra Perdomo	INFOP	Honduras
Imelda Traña	INATEC	Nicaragua
Leonel Abrego	INADEH	Panamá
Bernardo Almonte	INFOTEP	República Dominicana
Luz María Mena	INFOTEP	República Dominicana

En la validación práctica participaron:

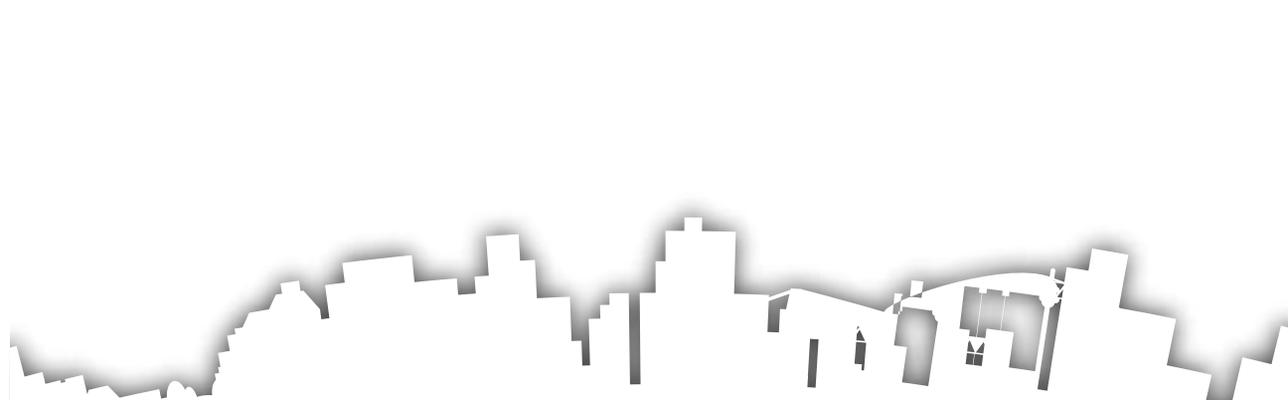
Nombre	Institución	País
José Mario Martínez Quintana	INSAFORP	El Salvador
Juan Carlos Miranda	INSAFORP	El Salvador
Edgardo Valenzuela Torres	INFOP	Honduras
Dalia Sobalvarro Moreno	INATEC	Nicaragua
Miguel Angel Sanchez	INFOTEP	República Dominicana

Con el apoyo de:

Mario Hugo Rosal	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Teresa Esteban	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Ronald Segura	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Rosa E. Pérez	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Carla Rojas	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Patricia Corrales	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Josefa Segura	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Paulino Gómez	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Francisco Brera	Ministerio de Trabajo e Inmigración, España

Tabla de contenidos

I. CRÉDITOS	5
Norma Técnica de Competencia Laboral Regional	7
Diseño Curricular	7
II. NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL (NTCL)	
DE DISEÑADOR/A CURRICULAR	11
1. Prólogo	13
2. Presentación	17
3. Mapa de la calificación de Diseñador/a Curricular	19
4. Datos generales de la calificación	21
5. Descripción de Unidades y Elementos de Competencia	23
III. DISEÑO CURRICULAR PARA LA CALIFICACIÓN DE DISEÑADOR/A CURRICULAR	31
1. Mapa del Diseño Curricular de Diseñador/a Curricular	33
2. Datos generales de la calificación	35
3. Descripción del Módulo de Aprendizaje	37
4. Estrategias	45
5. Recursos	47
6. Glosario	49
IV. ANEXO	53



**II. NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA
LABORAL REGIONAL(NTCL) DE:**

**DISEÑADOR/A
CURRICULAR**

1. PRÓLOGO

LOS INSTITUTOS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (IFP)

Los Institutos de Formación Profesional (IFP) de América Central y República Dominicana, son las instituciones responsables del desarrollo de la formación profesional en cada país. Todos cuentan con una Junta o Consejo Directivo tripartito, que representa a Empleadores, Trabajadores y Gobiernos (Ministros de Trabajo, Educación, Planificación y otros).

Los siete IFP de la subregión son:

- Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica, INA
- Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá, INADEH
- Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras, INFOP
- Instituto de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana, INFOTEP
- Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua, INATEC
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala, INTECAP
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional de El Salvador, INSAFORP

LA RED DE IFP

En el año 2004, los Institutos de la subregión deciden constituirse en una Red con el objeto de:

- Trabajar de manera conjunta para establecer programas de cooperación e intercambio técnico.
- Crear una red de cooperación técnica y de Formación Profesional entre las instituciones.
- Intensificar el trabajo conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (CINTERFOR).

Hasta el momento la Red de IFPs ha coordinado y ejecutado 39 reuniones subregionales para el cumplimiento de los objetivos arriba citados. La Red

tomó la decisión de no dotarse de una estructura propia pesada y optó por una organización horizontal.

Se trata de una Red de voluntades, donde los miembros participan en la medida de sus posibilidades e intereses, estableciendo relaciones caracterizadas por la solidaridad, flexibilidad y horizontalidad. El coste de las acciones comunes emprendidas es cubierto por las propias instituciones.

La Red desarrolla 3 proyectos subregionales estratégicos con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID): 1. Las TICs aplicadas a la FP; 2. Homologación de Normas Técnicas de Competencia Laboral y Desarrollos Curriculares; 3. Investigación sobre estado situacional, evolución y buenas prácticas de los IFP en la subregión.

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL Y DESARROLLOS CURRICULARES

La elaboración de normas y desarrollos curriculares homologados ha constituido la intervención identificada y expresada como más pertinente por la Red de IFP. Se trata de la acción por la integración subregional más clara desde los sectores de la formación profesional, el empleo y la inserción laboral. El proceso se ha traducido en el desarrollo de normas de competencia laboral, que generen estándares mínimos de calidad y comunes de cara al desarrollo curricular de las ocupaciones normadas.

Una formación basada en una norma homologada y un diseño curricular armonizado subregionalmente, permiten el mutuo reconocimiento de la formación impartida en las instituciones de la Red. El reconocimiento implica un paso sólido y definitivo de cara a la circulación y libre movilidad de los trabajadores calificados en la subregión y por tanto a la integración subregional.

El proceso, que se inició con la elaboración de normas y desarrollos curriculares, llevó intrínsecamente a la necesidad de generar "metodologías subregionales homologadas y estandarizadas" para la formulación de normas, desarrollos curriculares y sistemas de evaluación comunes.

En el año 2008 se consolida un nuevo núcleo duro de técnicos, conformado por los jefes o directores técnicos, que junto a los metodólogos y curriculistas de las siete instituciones y apoyado por algunos especialistas sectoriales (turismo, construcción y formación de formadores), homologan, revisan y aplican una metodología subregional para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral, adecuando las normas ya elaboradas a la nueva metodología.

La Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral se basa, esencialmente, en la conceptualización teórica de la metodología utilizada por CONOCER de México.

Se presenta en forma escrita su conceptualización y con un formato arquetipo del vaciado de la norma, para elaborar las futuras normas en cada IFP de la RED. Quedan pendientes de elaborar las metodologías subregionales que se aplicarán para el desarrollo curricular y la evaluación de las competencias laborales.

Creemos, a la luz de las enseñanzas de la práctica, que las metodologías formuladas y por formular se constituyen en el instrumento más valioso para establecer estándares mínimos de calidad para todos los países y son unos de los mayores aportes que la OIT, el programa FOIL/AECID/CECC y la asistencia técnica del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, ofrece a la RED de IFP.

Esta publicación que estamos presentando ha sido posible gracias al esfuerzo de todas las instituciones miembros de la Red Centroamericana de IFP y a sus técnicos, a quienes agradecemos que nos acompañaran en este esfuerzo subregional.

Teresa Esteban G.
Coordinadora Técnica Regional
FOIL/AECID

Mario Hugo Rosal G.
Especialista en Formación Profesional
OIT

2. PRESENTACIÓN

La presente norma ha sido elaborada en el marco de la Red de Instituciones de Formación Profesional (IFP) de Centroamérica y República Dominicana, apoyado por la OIT y el Proyecto FOIL/AECID/CECC, con el objetivo de establecer los estándares mínimos con que se debe definir el currículo para la formación, la evaluación y la certificación de competencias de las personas que se desempeñen en la calificación.

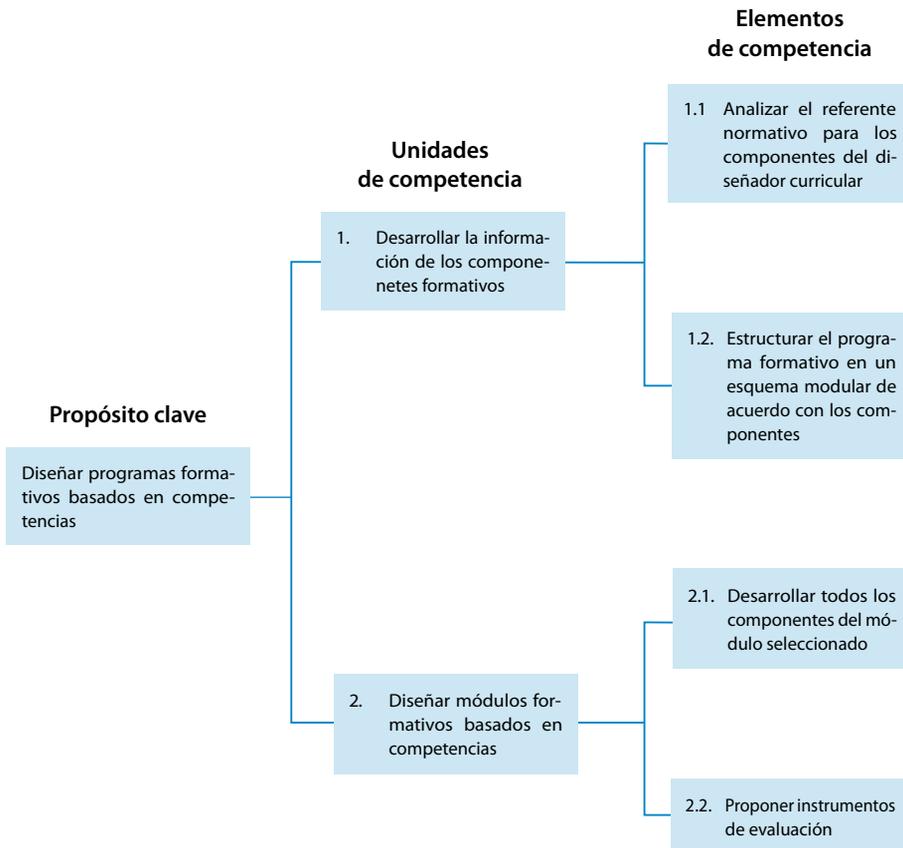
La presente Norma Técnica de Competencia Laboral Regional tendrá una cobertura de aplicación en todos los países de Centroamérica y República Dominicana, administrada por la Red de Instituciones de Formación Profesional (IFP), con la finalidad de que la eficiencia y competitividad de los Evaluadores de Competencias Laborales en la región, sea evaluada bajo los mismos estándares y compensada equitativamente en su contratación.

El documento integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de la función laboral y que al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector laboral. Contiene las Unidades de Competencia (funciones) y criterios de desempeño que un trabajador competente realiza en forma periódica en su puesto de trabajo, así mismo es la base para el diseño de la oferta de formación profesional en esta especialidad.

El contenido de este documento "Norma Técnica de Competencia Laboral Regional" ha sido estructurado de forma homologada, por representantes de los países de la Red de IFP de Centroamérica y República Dominicana.

La vigencia de la norma estará sujeta a la actualización de la misma como producto de la demanda de las Instituciones de certificación en el marco de la Red de IFP de la Subregión. Cada país podrá hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la naturaleza, exigencias y comportamiento del su mercado laboral.

3. MAPA DE LA CALIFICACIÓN DE DISEÑADOR/A CURRICULAR



4. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN		Nº
Código: CIUO/88: 2351	Ocupación: Diseñador Curricular.	1/1
Propósito de la calificación:	Diseñar programas formativos basados en competencias.	
Nivel de competencia: 4	Justificación del nivel propuesto: Los/as candidatos / as desarrollarán funciones de naturaleza diversa que requieren de creatividad, autonomía y responsabilidad, además deben tener facilidad para tratar a los demás e influir en ellos.	
Fecha de elaboración de la NCL: Agosto de 2007	Fecha de publicación de la NCL: Diciembre 2007	
Tiempo en que deberá revisarse la NCL: 5 años	No. de revisión: Primera.	
Sector: () Agropecuario. () Industria. (X) Comercio y Servicios.	Área de competencia: Formación docente	
Tipo de norma: () Nacional (X) Subregional		
Unidades de Competencia Laboral (UCL) que conforman la calificación		
1.	Organizar la información de los componentes normativos.	
2.	Diseñar módulos formativos basados en competencias.	

5. DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº
Código: CIUO/88: 2351	Título de la UCL: Organizar la información de los componentes normativos.	1/2
Propósito de la UCL: Describir los criterios de desempeño y evidencias para organizar la información de los componentes normativos aplicados al diseño de materiales formativos.		
Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia		
Referencia: 1 de 2	Título del elemento: Analizar el referente normativo para los componentes del diseño curricular.	
Criterios de desempeño: La persona es competente cuando:		
1.	La revisión de los referentes normativos la realiza de acuerdo con la demanda de formación requerida.	
2.	La selección de la información basada en los referentes normativos esta conforme a la función productiva.	
Campo de aplicación:		
Categoría:	Clase:	
1.	Documentos.	
	1.1 Diagnósticos ocupacionales. 1.2 Perfiles profesionales. 1.3 Normas de Competencia Laboral. 1.4 Estudios de mercado.	
Evidencias por desempeño: La forma en que:		
1.	Los referentes normativos, son analizados de acuerdo con la demanda del mercado laboral.	
2.	La información es seleccionada de manera pertinente.	

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	2/2
Referencia: 1 de 2	Título del elemento: Analizar el referente normativo para los componentes del diseño curricular.		
Evidencias por producto:			
1.	No se requieren.		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Conocimientos básicos sobre Normas de Competencia Laboral.		
2.	Interpretación de perfiles ocupacionales.		
3.	Interpretación de diagnósticos de necesidades de formación.		
4.	Interpretación de mercado laboral.		
Evidencias de actitud:			
Actitud		Descripción (Además se indica con cuál/es evidencia/s de desempeño o producto se vinculan).	
1.	Orden	Manejo de documentos.	
2.	Iniciativa	Disposición al trabajo.	
3.	Responsabilidad	En todo el desarrollo del trabajo.	
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1.	Las evidencias de desempeño serán evaluadas mediante una lista de cotejo.		
2.	Las evidencias de conocimiento serán evaluadas mediante un instrumento de evaluación de preguntas y respuestas abiertas.		
3.	Las evidencias de actitudes serán evaluadas asociadas a las evidencias de desempeño y de conocimiento.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	1/2
Referencia: 2 de 2	Título del elemento: Estructurar el programa formativo en un esquema modular de acuerdo con los componentes normativos.		
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	Define la estructura modular conforme a los referentes normativos.		
2.	Determina la secuencia lógica de los módulos, conforme a la metodología establecida.		
3.	Define la información general del programa en base a las características de la población meta.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Documentos.	1.1	Normativa institucional.
		1.2	Bibliografía técnica y pedagógica.
Evidencias por desempeño. La forma en que:			
1.	La estructura modular es definida conforme a los referentes normativos establecidos.		
2.	La secuencia lógica de los módulos, es determinada conforme a la metodología establecida.		
3.	La información general del programa es definida, en base a las características de la población meta.		

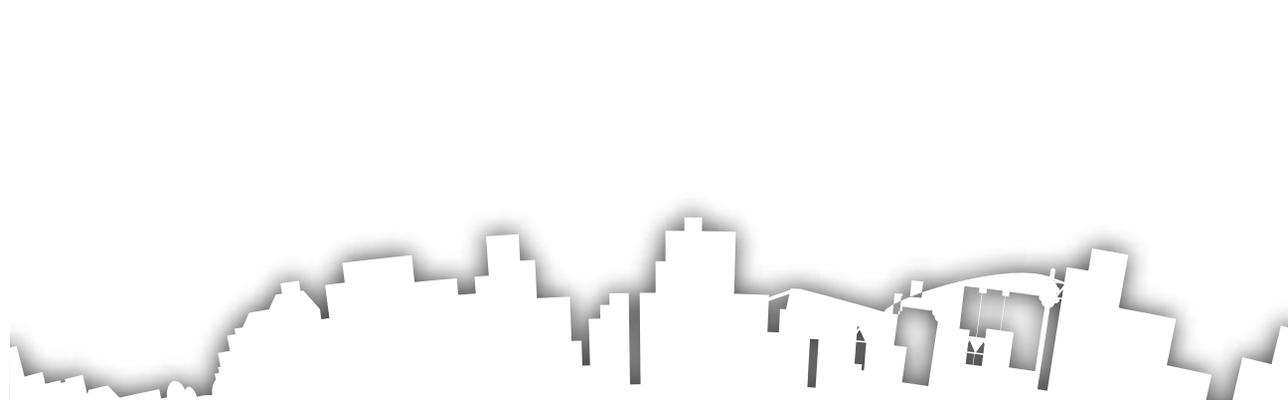
DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	2/2
Referencia: 2 de 2	Título del elemento: Estructurar el programa formativo en un esquema modular de acuerdo con los componentes normativos.		
Evidencias por producto:			
1.	Estructura modular definida.		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Normativa institucional.		
2.	Modulación pedagógica por competencia laboral.		
Evidencias de actitud:			
Actitud:		Descripción (Además se indica con cuál/es evidencia/s de desempeño o producto se vinculan).	
1.	Orden.	Manejo de documentos.	
2.	Iniciativa.	Disposición al trabajo.	
3.	Responsabilidad.	En todo el desarrollo del trabajo.	
4.	Trabajo en equipo.	Habilidad para interactuar con otras personas.	
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento puede evaluarse mediante:			
1.	Las evidencias de desempeño serán evaluadas mediante una lista de cotejo.		
2.	Las evidencias de conocimiento serán evaluadas mediante un instrumento de evaluación de preguntas y respuestas abiertas.		
3.	Las evidencias de actitudes serán evaluadas asociadas a las evidencias de desempeño y de producto.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº
		1/2
Código: CIUO/88: 2351	Título de la UCL: Diseñar módulos formativos basados en competencias.	
Propósito de la UCL:	Describir los criterios de desempeño y evidencias para diseñar módulos formativos basados en competencias.	
Elementos de Competencia Laboral (E. C. L) que conforman la unidad de competencia.		
Referencia: 1 de 2	Título del elemento: Desarrollar todos los componentes del módulo seleccionado.	
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:		
1.	Los objetivos generales y específicos son definidos conforme a los contenidos de enseñanza.	
2.	Los contenidos son determinados conforme a los objetivos y referentes normativos.	
3.	Los métodos y técnicas son seleccionados conforme a los objetivos y contenidos.	
4.	Las estrategias de evaluación son propuestas conforme objetivos y contenidos de enseñanza.	
5.	El tiempo de formación es asignado conforme a la complejidad de los contenidos teórico prácticos del módulo.	
6.	Determina los requerimientos para el programa correspondientes a equipos, herramientas y materiales, así como medios didácticos, conforme al programa de formación.	
Campo de aplicación:		
Categoría:	Clase:	
1.	Documentos.	1.1 Oficina. 1.2 Taller y/o laboratorio de Formación.
Evidencias por desempeño. La forma en que:		
1.	Define los objetivos generales y específicos de acuerdo con los contenidos de enseñanza.	
2.	Determina los contenidos conforme referentes normativos.	
3.	Selecciona los métodos y técnicas tomando en cuenta los objetivos y contenidos.	
4.	Propone estrategias de evaluación conforme objetiva y contenida de enseñanza.	
5.	Asigna el tiempo de formación de los contenidos teórico prácticos del módulo de acuerdo con su complejidad.	
6.	Determina los requerimientos para el programa de formación (equipos, herramientas y materiales, así como medios didácticos).	

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		N°	2/2
Referencia: 1 de 2	Título del elemento: Desarrollar todos los componentes del módulo seleccionado.		
Evidencias por producto:			
1. Módulos formativos diseñados.			
Evidencias de conocimiento:			
1. Redacción de objetivos.			
2. Interpretación de modelo curricular.			
3. Estrategias metodológicas.			
4. Evaluación de los aprendizajes.			
5. Planeamiento didáctico.			
Evidencias de actitud:			
Actitud:	Descripción (Además se indica con cuál/es evidencia/s de desempeño o producto se vinculan).		
1. Orden.	Manejo de documentos.		
2. Iniciativa.	Disposición al trabajo.		
3. Responsabilidad.	En todo el desarrollo del trabajo.		
4. Trabajo en equipo.	Habilidad para interactuar con otras personas.		
5. Creatividad.	En la elaboración de los módulos instructivos.		
6. Mentalidad indagadora.	Para realizar asociaciones de contenidos técnicos.		
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1. Las evidencias de desempeño serán evaluadas mediante una lista de cotejo.			
2. Las evidencias de conocimiento serán evaluadas mediante un instrumento de evaluación de preguntas y respuestas abiertas.			
3. Las evidencias de actitudes serán evaluadas asociadas a las evidencias de desempeño y de producto.			

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº
		1/2
Referencia: 2 de 2.	Título del elemento: Proponer instrumentos y estrategias de evaluación.	
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:		
1.	Los instrumentos de evaluación son propuestos conforme a los objetivos de aprendizaje.	
2.	Las estrategias de evaluación están en correspondencia con los contenidos, métodos y técnicas de enseñanza.	
Campo de aplicación:		
Categoría:		
1.	Instrumentos de evaluación.	Clase: 1.1 Oficina. 1.2 Taller y/o laboratorio. 1.3 Aula de clase.
Evidencias por desempeño. La forma en que:		
1.	Propone instrumentos de evaluación conforme a los objetivos de aprendizaje.	
2.	Establece la relación entre las estrategias de evaluación y los contenidos, métodos y técnicas de enseñanza.	

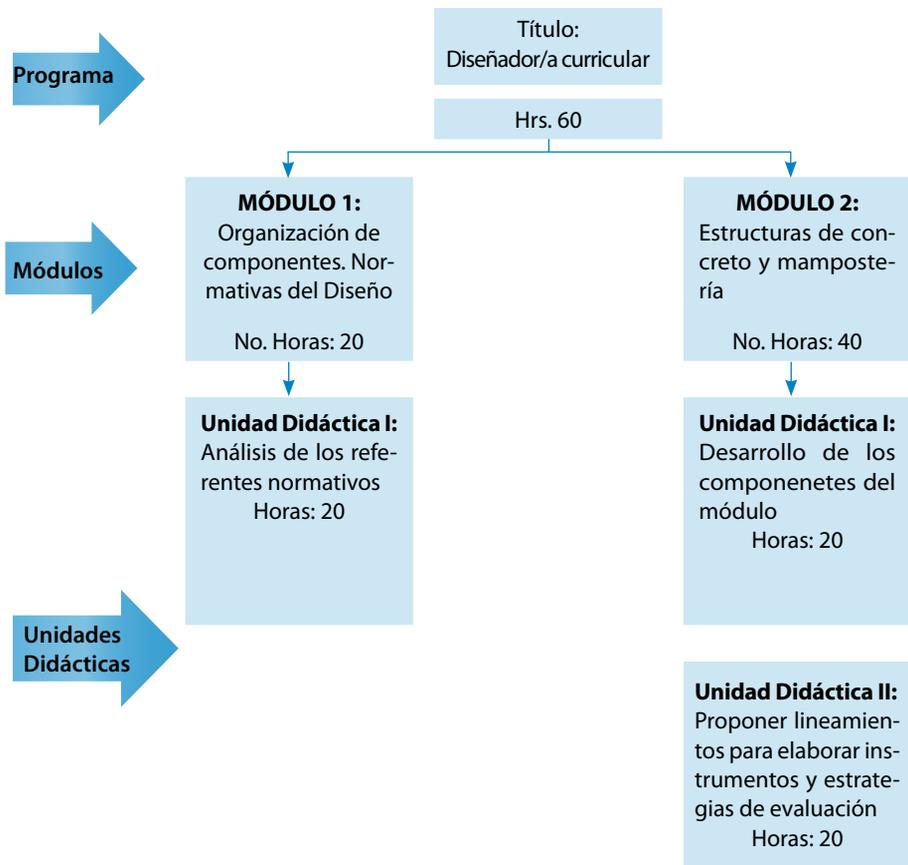
DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		N°	2/2
Referencia: 2 de 2.	Título del elemento: Proponer instrumentos y estrategias de evaluación.		
Evidencias por producto:	No se requieren.		
Evidencias de conocimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias para la elaboración de instrumentos de evaluación. 2. Fundamentos teóricos para la evaluación del aprendizaje. 		
Evidencias de actitud:	<p>Actitud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orden. 2. Iniciativa. 3. Responsabilidad. 4. Trabajo en equipo. <p>Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las evidencias de desempeño serán evaluadas mediante una lista de cotejo. 2. Las evidencias de conocimiento serán evaluadas mediante un instrumento de evaluación de preguntas y respuestas abiertas. 3. Las evidencias de actitudes serna evaluadas asociadas a las evidencias de desempeño y de producto. 		
	Descripción (Además se indica con cuál/es evidencia/s de desempeño o producto se vinculan).	<p>Manejo de documentos.</p> <p>Disposición al trabajo.</p> <p>En todo el desarrollo del trabajo.</p> <p>Habilidad para interactuar con otras personas.</p>	



**III. DISEÑO CURRICULAR
PARA LA CALIFICACIÓN DE:**

**DISEÑADOR/A
CURRICULAR**

1. MAPA DEL DISEÑO CURRICULAR DE DISEÑADOR/A CURRICULAR



2. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN		Nº
Código: CIUO/88: 2351	Título: Diseñador curricular.	1/1
Objetivo de la calificación: Diseñar programas formativos basados en competencias.	Perfil de salida: Diseñador/a curricular.	
Requisitos de entrada: (edad, escolaridad, experiencia, competencias...) Profesionales a nivel medio, con experiencia docente de tres años, mínimo y estar formado metodológicamente.		
Duración: 90	Horas teóricas: 30	Horas prácticas: 60
Fecha de aprobación: Agosto de 2007		Tiempo de revisión: 5 años.
Fecha de publicación: Diciembre de 2007		No. de revisión: Primera.
Rama profesional: Formación docente.		Familia profesional: Formación metodológica.
Tipo de calificación: Regional.	Sector: servicios.	Rama profesional: Formación docente
Código:	Módulos que conforman la calificación:	
CIUO/88: 2351/1	Organización de los Componentes Normativos del Diseño Curricular.	
CIUO/88: 2351/2	Diseño de Módulos Formativos Basados en Competencia.	

3. DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE		Nº		
Código del módulo: CIUO/88: 2351/1		1/3		
Título: Organización de los componentes normativos del diseño curricular.				
Correspondencia con la unidad de competencia: Organizar la información de los componentes normativos.				
Objetivo general del módulo: Al finalizar el módulo los participantes estarán en capacidad de analizar los diferentes documentos normativos para la organización del diseño curricular.				
Elementos de la competencia: Analizar el referente normativo para los componentes del Diseño Curricular.				
Prerrequisitos: No se requieren.				
Tiempos propuestos:		50		
Horas Teóricas:	20	Horas Prácticas:		
		30		
Duración:				
		50		
Unidad didáctica I: Análisis de los referentes normativos.				
Objetivo de la unidad didáctica: Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de analizar la información con base los referentes normativos relacionados.				
Tiempos propuestos:		20		
Horas Teóricas:	10	Horas Prácticas:		
		10		
Duración:				
		20		
CONTENIDOS				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Seleccionar la información considerando la demanda de capacitación del mercado laboral.	Procesos de análisis de referentes normativos. Redacción de informes técnicos.	Conclusiones e informes técnicos de los análisis efectuados.	Orden. Iniciativa. Responsabilidad.	Presentación de informes técnicos.

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE					Nº	2/3
<p>Unidad didáctica I: Análisis de los referentes normativos. Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de analizar la información con base los referentes normativos relacionados.</p>						
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	Horas Prácticas:	Duración:	10	20
CONTENIDOS						
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
Interpretar estudios de demandas de la formación mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Perfiles profesionales • Normas de competencia laboral • Diagnósticos de necesidades de formación • Solicitudes específicas de necesidades puntuales de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Extraer la información de los elementos pertinentes para la elaboración del programa de formación. 	Orden. Iniciativa. Responsabilidad.	Presentación de un listado de temáticas de capacitación.		
Determinar la secuencia lógica de los módulos de formación conforme a la normativa institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa institucional. • Modulación pedagógica por competencia laboral. • Principios de accesibilidad, orden natural y cronológico de ejecución de los desempeños que serán enseñados/aprendidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar la estructura modular definida. 	Orden. Iniciativa. Responsabilidad. Trabajo en Equipo.	Será evaluado mediante una lista de cotejo con los indicadores para verificar los componentes de la estructura modular. Las evidencias de conocimiento serán evaluadas mediante un instrumento de evaluación de preguntas y repuestas abiertas.		

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE					Nº	3/3
Unidad didáctica I:	Análisis de los referentes normativos.					
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de analizar la información con base los referentes normativos relacionados.					
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	10	Horas Prácticas:	10	Duración:	20
CONTENIDOS						
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
Determinar la secuencia lógica de los módulos de formación conforme a la normativa institucional.	<ul style="list-style-type: none"> Normativa institucional. Modulación pedagógica por competencia laboral. Principios de accesibilidad, orden natural y cronológico de ejecución de los desempeños que serán enseñados/aprendidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar la estructura modular definida. 	<ul style="list-style-type: none"> Orden. Iniciativa. Responsabilidad. Trabajo en Equipo. 	Será evaluado mediante una lista de cotejo con los indicadores para verificar los componentes de la estructura modular. Las evidencias de conocimiento serán evaluadas mediante un instrumento de evaluación de preguntas y repuestas abiertas.		

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE		Nº	1/4
Código del módulo: CIUO/88: 2351/2	Título: Diseño de módulos formativos por competencia laboral.		
Correspondencia con la unidad de competencia:	Diseñar módulos formativos basados en competencias.		
Objetivo general del módulo:	Al finalizar el módulo los participantes estarán en capacidad de diseñar módulos formativos basados en competencia laboral.		
Elementos de la competencia:	Desarrollar todos los componentes del módulo seleccionado.		
Prerrequisitos:	No se requiere.		
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	Horas Prácticas:	Duración:
	10	30	40
Unidad didáctica I:	Desarrollo de los componentes del módulo.		
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de desarrollar los componentes del módulo.		
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	Horas Prácticas:	Duración:
	5	15	20
CONTENIDOS			
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER
Redactar los objetivos del módulo formativo de acuerdo con las diferentes competencias a lo- grar.	SABER	SABER HACER	SABER SER
• Diferentes dominios taxonómicos del aprendizaje: Cognoscitivo, psicomotor y socio afectivo. • Fundamentación teórica para la redacción de objetivos.	• Redactar objetivos generales y específicos de los módulos formativos.	Orden. Iniciativa. Responsabilidad.	Elaborar lista de cotejo para evaluar los criterios aplicados en la redacción de objetivos.
• Redacción de objetivos: Generales Específicos			

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	2/4
---------------------------------------	--	--	--	----	-----

Unidad didáctica I: Desarrollo de los componentes del módulo.

Objetivo de la unidad didáctica: Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de desarrollar los componentes del Módulo.

Tiempos propuestos: Horas Teóricas: 5 Horas Prácticas: 15 Duración: 20

CONTENIDOS				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Determinar los contenidos en función de los objetivos de aprendizaje.	Criterios técnicos para la selección de contenidos. Correspondencia entre los contenidos y objetivos de aprendizaje. Secuencia lógica según complejidad de los contenidos.	Contenidos desarrollados en el módulo de forma secuencial, conforme a objetivos de aprendizaje.	Orden. Iniciativa. Responsabilidad. Capacidad de análisis.	Será evaluado mediante una lista de cotejo con los indicadores para verificar la correspondencia entre los contenidos y los objetivos de aprendizaje así como el orden de complejidad.
Seleccionar métodos/ técnicas y estrategias de evaluación conforme al contenido y objetivos del módulo.	Criterios técnicos para la selección de métodos/técnicas y estrategias de evaluación. Correspondencia entre Métodos/técnicas y estrategias de evaluación y objetivos de aprendizaje.	Método, técnicas y estrategias de evaluación recomendadas en el módulo, conforme a objetivos y contenidos de aprendizaje.	Orden. Iniciativa. Responsabilidad. Trabajo en Equipo.	Será evaluado mediante un instrumento que refleje la correspondencia entre método, técnica y área de conocimiento. Se le aplicará una lista de cotejo con los indicadores para verificar la correspondencia entre las estrategias de evaluación propuestas y los objetivos del módulo.

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE			Nº	3/4
Unidad didáctica I:	Desarrollo de los componentes del módulo.			
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de desarrollar los componentes del módulo.			
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas: 5	Horas Prácticas: 15	Duración: 20	
CONTENIDOS				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Asignar tiempo al desarrollo de cada módulo en función de la complejidad de los contenidos teóricos y prácticos.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios técnicos para definir los tiempos de desarrollo de los contenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calcular tiempo de duración por cada módulo en función de su complejidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orden. • Iniciativa. • Responsabilidad. • Trabajo en Equipo. 	Será evaluado mediante una lista de cotejo para verificar los criterios utilizados en la asignación del tiempo.

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE		Nº	4/4
---------------------------------------	--	----	-----

Unidad didáctica II: Proponer lineamientos para elaborar instrumentos y estrategias de evaluación.

Objetivo de la unidad didáctica:

Tiempos propuestos: Horas Teóricas: 5 Horas Prácticas: 15 Duración: 20

CONTENIDOS				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Proponer lineamientos sobre estrategias de evaluación, de acuerdo con los objetivos, contenidos, métodos y técnicas de enseñanza.	Fundamentos teóricos sobre evaluación del aprendizaje: Características. Procedimientos pedagógicos para elaborar instrumentos de evaluación.		Orden. Iniciativa. Responsabilidad. Trabajo en Equipo.	Se le aplicará una lista de cotejo para verificar el procedimiento propuesto para diseñar instrumentos de evaluación.

4. ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA EL PLANEAMIENTO DIDÁCTICO		Nº	1/1
Actividad	Desarrollo		
Estrategias de enseñanza aprendizaje	<p>Las estrategias de enseñanza aprendizaje recomendadas para contenidos del área cognoscitiva se recomienda la utilización de las siguientes estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none">• Exposición del docente con participación activa de las personas que participan.• Lectura comentada.• Trabajos grupales e individuales.• Estudio de casos.• Análisis documental.		

5. RECURSOS

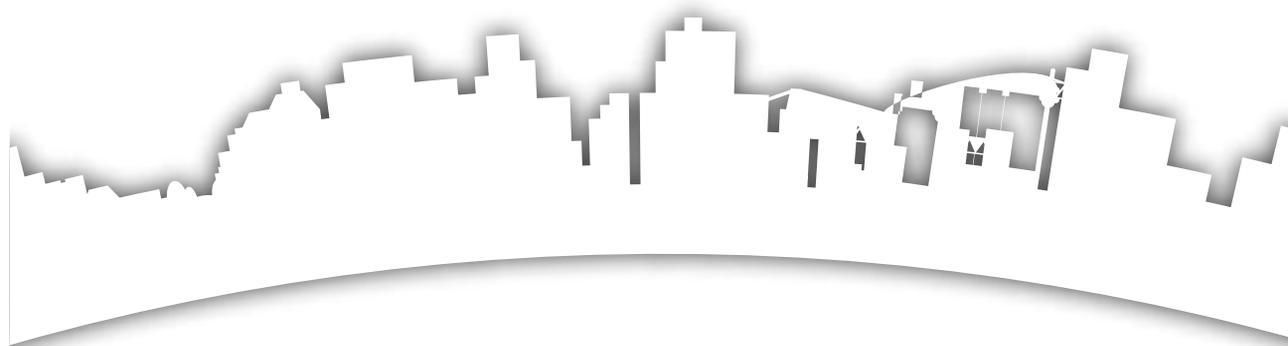
REQUERIMIENTOS DIDÁCTICOS		Nº	1/1
Concepto	Definición		
Ambiente de Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Aula con el espacio pedagógico indicado, iluminación y ventilación adecuada. • Mesas. • Silla. • Escritorio para el instructor. 		
Lista Maestra de recursos	Equipo <ul style="list-style-type: none"> • Laptop. • Retro-proyector de multimedia. 		
Lista Maestra de recursos	Herramientas y Utilería <ul style="list-style-type: none"> • Lápices. • Cartulina. • Papelógrafo. • Marcadores permanentes y no permanentes azul, rojo y negro. • Fólderes. • Papel bond tamaño carta y oficio. • Borrador para pizarra. 		

6. GLOSARIO

GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACIÓN		Nº	1/3
CONCEPTO	DEFINICIÓN		
Análisis ocupacional	Método que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficiencia y éxito en una ocupación determinada.		
Carga horaria	Total de horas necesarias para cubrir el programa de un curso de formación que permite alcanzar el objetivo propuesto. También se le conoce como intensidad horaria.		
Componentes curriculares	Elementos que forman los programas de formación, desarrollados en la etapa de planificación del currículo, tales como: objetivos curriculares, áreas curriculares, metodologías, recursos y evaluación. En los programas por competencias, se encuentran en las fichas diseñadas para elaborar cada unidad de competencias.		
Contenidos de formación o contenidos programáticos	Conjunto de actividades o tareas a desarrollar para adquirir determinadas competencias. Descripción de la naturaleza de los conocimientos teóricos y prácticos que permite adquirir una actividad de formación. Conjunto de conocimientos teóricos y prácticos definidos en función de un tiempo o de una competencia a desarrollar.		
Currículo	Actividades, experiencias, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados o considerados por el profesor, instructor o facilitador, en el sentido de alcanzar los fines de la educación. Camino de preparación de los jóvenes para participar como miembros productivos de nuestra cultura.		
Criterios de ejecución	Conjunto de evidencias o características cualitativas que diferencia un buen o mal desempeño de la Unidad de Competencia descrita. Facilitan los indicadores de evaluación del rendimiento necesario para alcanzar el nivel requerido para desempeñar eficientemente una función o proceso productivo.		
Diseño curricular	Es el vínculo entre la teoría pedagógica y la práctica en el aula y en el taller. En el diseño curricular se consolidan los enfoques bajo los cuales estarán integrados los contenidos contemplados para desarrollar las competencias, las metodologías y los recursos estipulados para el logro de los aprendizajes en todos los modos y modalidades de formación.		
Diseño técnico pedagógico	Fase inicial, particular de cada programa de formación, que consiste en seleccionar los temas con lo que se va a formar, presentar contenido y un calendario, así como elaborar la organización general de dicha formación a fin de crear un conjunto homogéneo basado en las necesidades específicas de formación para un sector determinado.		

GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACIÓN		Nº	2/3
CONCEPTO	DEFINICIÓN		
Dominio afectivo	Comprende aquellos objetivos que destacan un tono emocional, un sentimiento, un grado de aceptación o rechazo. Los objetivos afectivos van desde la simple atención ante fenómenos seleccionados, hasta cualidades de carácter y conciencia, complejas pero internamente coherentes. Los objetivos del dominio afectivo han sido organizados en cinco clases: 1 recibir; 2 responder; 3 valorizar; 4 organizar; 5 caracterizar por un valor conjunto de valores (Krathwohl, Bloom y Masia; 1964).		
Dominio cognoscitivo	Comprende aquellos objetivos que se refieren a la memoria o evocación de los conocimientos y al desarrollo de habilidades y capacidades técnicas de orden intelectual. Esos objetivos del área cognoscitiva han sido organizados en seis clases: 1 conocimiento; 2 comprensión; 3 aplicación; 4 análisis; 5 síntesis; 6 evaluación (Krathwohl, Bloom y Masia; 1964). Habilidad mental que posee una persona para comprender y analizar conceptos y situaciones que se le presentan.		
Dominio psicomotor	Comprende aquellos objetivos que exigen alguna habilidad muscular o motora, alguna manipulación de materiales u objetos o cualquier acto que requiera coordinación neuromuscular. (Krathwohl, Bloom y Masia; 1964). Habilidad que posee una persona para desarrollar acciones que involucren la actividad física.		
Duración de la formación	Período destinado al proceso de adquisición o aprobación de conocimientos y dominio de las calificaciones que se enseñan en un curso o programa de formación. Se expresa generalmente en número de horas, semanas, meses o años.		
Estrategias de aprendizaje	Combinaciones de métodos de enseñanza, medios, materiales, técnicas y contenidos organizados en actividades de aprendizaje para facilitar el logro de los objetivos propuestos.		
Estrategias de evaluación	Metodologías utilizadas para revisar los logros alcanzados de acuerdo con los objetivos planteados en un programa de formación.		
Estructura modular	Estructura de un programa de formación profesional que permite dividirlo en unidades cortas con sentido en sí mismas, por lo que pueden manejarse independientemente aunque guarden entre sí una relación lógica y secuencial.		
Evaluación	Proceso sistemático tendiente a determinar el valor o la cantidad del logro de los objetivos predeterminados. La evaluación requiere por lo tanto, la formulación de los objetivos, la identificación de los criterios que deben emplearse para medir el cumplimiento de los objetivos propuestos, la determinación del grado de éxito alcanzado y las recomendaciones para desarrollar actividades futuras en un programa determinado.		

GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACIÓN		Nº	3/3
CONCEPTO	DEFINICIÓN		
Instrumentos del currículo	Son los auxiliares del diseño curricular que posteriormente se perfeccionarán en manos de los encargados de facilitar el aprendizaje, concretamente los instrumentos del currículo lo constituyen los programas de formación, los recursos de apoyo, como textos y guías didácticas, manuales, unidades de aprendizaje y módulos de formación.		
Objetivo general	Desempeño o comportamientos observables expresados de manera general, que los participantes deberán ser capaces de exhibir una vez finalizado un programa de formación para un determinado nivel.		
Objetivos específicos	Transformación gradual que adquirirán los participantes por medio del desarrollo de los contenidos teóricos, prácticos de un tema o unidad. Objetos que definen de manera específica la forma en que se alcanza un objetivo general planteado, así como los medios y recursos requeridos para ello.		
Pre . Requisitos de ingreso	Exigencias mínimas requeridas (en cuanto a conocimientos básicos), para que una persona a capacitar pueda ingresar a un programa de formación y se le designe como participante.		



IV. ANEXO

Listado de competencias por evaluar en candidatos/as y empleados

Fuente: Goleman, D. y Boyatzis, R.

COMPETENCIAS GENÉRICAS		Nº	1/7
------------------------	--	----	-----

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Actitud	Disposición de actuar, sentir y/o pensar en torno a una realidad particular.
Adaptabilidad	Flexibilidad. Capacidad para ser eficaz dentro de un entorno cambiante, como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, responsabilidades o personas. Capacidad para gestionar el proceso de cambio (es visionario/a y toma un rol pro activo en la generación del cambio; mantiene el equilibrio y la visión de largo plazo ante situaciones de alta turbulencia; crea los cambios requeridos por el negocio; crea relación de soporte con otros/as, motivando a los/as demás a ser creativos/as). Al cambio: capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque: aceptan y se adaptan fácilmente a los cambios, responden al cambio con flexibilidad y/o son promotores/as del cambio.
Adhesión a normas y políticas	Disposición para entender, acatar y actuar dentro de las directrices y normas organizacionales y sociales. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque cumplen y se comprometen con las normas de la organización.
Análisis de problemas	Eficacia a la hora de identificar un problema, buscar datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y encontrar las posibles causas del mismo.
Análisis numérico	Capacidad para analizar, organizar y presentar datos numéricos (datos financieros y estadísticos).
Asunción de riesgos	Emprendimiento de acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Atención al cliente	Exceder las expectativas del/a cliente/a demostrando un compromiso total en la identificación de cualquier problema y proporcionando las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades.
Auto motivación	Importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.
Búsqueda de la excelencia	Compromiso con las cosas bien hechas y afán por mejorar cada vez más. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque: hacen su trabajo cada día mejor, aún si tienen que asumir más trabajo; no están satisfechos/as con las cosas como están y buscan mejorarlas; no aceptan la mediocridad.
Capacidad crítica	Habilidad para la evaluación de datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de una manera imparcial y desde un punto de vista racional.
Capacidad de decisión	Agudeza para tomar decisiones, afirmar opiniones, tomar parte en algo o comprometerse en un asunto o tarea personalmente.

COMPETENCIAS GENÉRICAS		Nº	2/7
Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:			
Concepto	Definición		
Capacidad para aprender	Habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y utilizarlos en la práctica laboral. Quienes poseen esta habilidad se caracterizan porque: captan y asimilan con facilidad conceptos e información, realizan algún tipo de estudio regularmente, tienen una permanente actitud de aprendizaje y de espíritu investigativo y/o el conocimiento que poseen agrega valor al trabajo.		
Comprensión del entorno y la organización	Capacidad para orientar herramientas y prácticas necesarias, atendiendo y reconociendo las particularidades propias de la actividad y del negocio (aplica eficientemente las diferentes herramientas de administración de RRHH; identifica los objetivos estratégicos, tácticos y operativos de la organización; identifica la estructura y reconoce los rasgos de la cultura de esa organización; analiza a la competencia e identifica ventajas competitivas desde su perspectiva; facilita el proceso de reestructuración de la organización; posee conocimientos sobre Finanzas, Marketing, Ventas y Sistemas de Información utilizados en la organización; identifica las relaciones de la organización con su entorno y su impacto en ella; descubre el impacto en los actores individuales y colectivos; facilita la difusión de información sobre el/la cliente/a).		
Compromiso	Crear en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la empresa, se traduce en un refuerzo extra para la compañía aunque no siempre sea en beneficio propio.		
Comunicación	Capacidad para presentar ideas e instrucciones con efectividad y sentido de la oportunidad y para escuchar activamente. Grado de precisión, síntesis y claridad con que se transmite información oral y escrita, entendiendo el impacto en el/la interlocutor (adecua su estilo de comunicación a diferentes culturas organizacionales con las que interacciona y transmite con claridad valores organizacionales; ajusta su estilo comunicativo en función de la imagen institucional de la empresa; comunica a través de los diferentes medios disponibles; prepara argumentos y anticipa preguntas; da cuenta de los resultados a los diferentes actores/actrices y acordar nuevas alternativas; maneja el perfil institucional de la empresa en la comunidad; maneja fenómenos de crisis/ conflicto pudiendo interactuar efectivamente con medios de prensa o auditorios aún en situaciones no planificadas o imprevistas).		
Comunicación escrita	Capacidad para redactar las ideas claramente y de forma gramaticalmente correcta, de manera que sean entendidas sin lugar a dudas.		
Comunicación oral persuasiva	Capacidad para expresar ideas o hechos claramente y de una manera persuasiva. Convencer a los/as otros/as del punto de vista propio.		

COMPETENCIAS GENÉRICAS**Nº 3/7**

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Conocimiento técnico del área y prácticas de RRHH	Capacidad para aplicar el conjunto de conocimientos y habilidades requeridas para el ejercicio de su tarea y la resolución de problemas en su labor (es consultado/a como referente del mercado dentro de su especialidad; se mantiene actualizado/a en el campo del Management y de la industria desde una perspectiva global; se mantiene actualizado/a tanto en las diferentes herramientas de alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de Recursos Humanos, como en la normativa legal vigente; maneja los costos y elabora presupuestos sobre la implementación de prácticas de RRHH; maneja herramientas informáticas de última generación para la gestión del área).
Creatividad	Capacidad para proponer soluciones imaginativas en situaciones de negocios.
Delegación	Distribución eficaz de la toma de decisiones y de otras responsabilidades hacia el/la subordinado/a más adecuado.
Desarrollo de subordinados/as	Desarrollo de las habilidades y aptitudes de subordinados/as mediante la realización de actividades relacionadas con trabajos actuales y futuros.
Energía	Capacidad para crear y mantener un nivel de actividad indicado. Muestra el control, la resistencia y la capacidad de trabajar duro.
Entusiasmo	La energía y disposición que se tienen para realizar una labor particular. Es la inspiración que conduce a alcanzar lo que se desea. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque: quieren lo que hacen y no hacen lo que quieren; se sienten impulsados/as a lograr lo que se proponen.
Escucha	Capacidad para entresacar la información importante de una comunicación oral. Las preguntas y las reacciones en general demuestran una escucha "activa".
Espíritu comercial	Capacidad para entender aquellos puntos claves del negocio que afectan a la rentabilidad y al crecimiento de una empresa y actuar de manera pertinente para maximizar el éxito.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Nº 3/7

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Estilo de Liderazgo e Influencia	Capacidad para alinear su conducta y la de otras personas hacia la visión de la empresa (identifica la cultura requerida para alcanzar la estrategia del negocio; transmite objetivos por cumplir relacionados con los valores de la empresa; lidera procesos de cambio y de transformación cultural creando una clara visión compartida dentro de su equipo, desafiando el status quo y traduciendo la cultura deseada en conductas específicas; es un ejemplo permanente y consistente de los valores de la empresa, transmitiendo a través de sus acciones la cultura, misión y visión de la empresa; motiva a los/as ejecutivos/as a comportarse de forma consistente con la cultura deseada; brinda autonomía a su equipo para lograr mejores decisiones; da cuenta regularmente a los/as actores/actoras de los resultados obtenidos y efectos no previstos; comparte el conocimiento más allá de las fronteras de la organización).

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Nº

4/7

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Ética	La interiorización de normas y principios que hacen responsable al individuo de su propio bienestar y, consecuentemente, del de los/as demás, mediante un comportamiento basado en conductas morales socialmente aceptadas, para comportarse consecuentemente con éstas. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque: poseen una intachable reputación y antecedentes, son correctos/as en sus actuaciones, tienen claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares.
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento propio (adoptar un tipo diferente de enfoque) con el objetivo de alcanzar una meta.
Habilidades	Capacidades y potencialidades que tienen las personas para procesar información y obtener resultados o productos específicos con dicha información.
Habilidades Analíticas y Toma de Decisiones	Capacidad para identificar las causas y resolver problemas a través de la toma de decisiones utilizando el pensamiento crítico, analítico y sistémico (identifica los problemas centrales para el éxito de todo el negocio; identifica actores/actrices involucrados/as en la situación específica; describe el problema por resolver, obstáculos y factores de apoyo identificando “socios/as internos”; involucra a todos/as los/as actores/actoras en el diagnóstico de la situación; realiza un diagnóstico completo de la situación, poniendo los problemas en contexto de todo el sistema y detectando las causas profundas; genera alternativas de solución y evaluación de las mismas en función del planeamiento estratégico de la empresa; realiza recomendaciones o toma de decisiones utilizando información adecuada relacionada con el negocio en el largo plazo; se preocupa siempre por encontrar las soluciones definitivas o fundamentales de los problemas; puede formular criterios generales para que sus colaboradores/as evalúen alternativas en el proceso de toma de decisiones).
Habilidad de control	Reconocimiento de la necesidad de control y del mantenimiento de éste sobre métodos, personas y asuntos; implica la toma de decisiones que aseguren este control.
Impacto	Se traduce en causar buena impresión en los/as otros/as y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
Independencia	Actuación basada en las propias convicciones en lugar de en el deseo de agradar a terceros. Disposición para poner en duda un clima de opinión o una línea de acción.
Integridad	Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizacionales y éticas dentro las actividades relacionadas con el trabajo.
Iniciativa	Influencia activa en los acontecimientos en lugar de aceptación pasiva de los mismos, visión de oportunidades en ellos. Da lugar a la acción.

COMPETENCIAS GENÉRICAS		Nº	5/7
Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:			
Concepto	Definición		
Lealtad y sentido de pertenencia	Defender y promulgar los intereses de la organización donde se labora como si fueran propios. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque: anteponen los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos/as de formar parte de una organización en particular.		
Liderazgo	Utilización de los rasgos y métodos interpersonales más apropiados para guiar a individuos/as o grupos hacia la consecución de un objetivo.		
Meticulosidad	Resolución total de una tarea o asunto hasta el final y en todas las áreas que envuelva, independientemente de su insignificancia.		
Motivación	Compromiso. Capacidad para auto superarse logrando un compromiso con el crecimiento personal y profesional dentro del marco de valores de la empresa (establece compromisos desafiantes para la empresa asumiendo la responsabilidad y encarando los proyectos de manera proactiva, motivando al personal a que lo/a acompañe; puede desarrollar motivación al personal utilizando medios directos (escritos); puede vencer el stress generado por presiones cruzadas (jefes/as, pares, clientes/as, colaboradores/as, organismos de regulación, etc.).		
Niveles de trabajo	Establecimiento de grandes metas o modelos de conducta para uno/a mismo, para los/as otros/as y para la empresa. Insatisfecho/a con el promedio del rendimiento.		
Orientación al servicio	Disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los/as clientes/as externos/as e internos/as. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque: poseen un trato cordial y amable, se interesan por el/la cliente/a como persona, se preocupan por entender las necesidades de los/as clientes/as internos/as y externos/as y dar solución a sus problemas, realizan esfuerzos adicionales con el fin de exceder las expectativas de los/as clientes/as externos/as e internos/as.		
Persistencia	Tenacidad, insistencia permanente para lograr un propósito y no desfallecer hasta conseguirlo. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque: insisten, persisten y no desisten hasta lograr lo que se proponen; están altamente motivados/as por aspectos internos.		
Positivismo y optimismo	Conjunto de pensamientos que están relacionados con la confianza en el éxito de un trabajo, idea o tarea. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque: ven siempre el aspecto favorable de las situaciones, enfrentan todas las situaciones con realismo y no se dan por vencidos/as fácilmente.		

COMPETENCIAS GENÉRICAS**Nº****6/7**

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Planeamiento y organización	Capacidad para anticipar, planear y organizar tareas/proyectos a través de decisiones apropiadas (imagina escenarios futuros para posibilitar el proceso de planeamiento estratégico; relaciona los proyectos que administra con los de otras áreas del negocio; evalúa la conveniencia de suspender, cancelar o alterar la naturaleza de sus proyectos; elabora planes estratégicos del área en función de los objetivos organizacionales, estableciendo una cadena de objetivos para su área que determine de qué manera contribuye a los fines últimos de la empresa; considera el largo plazo en el proceso de planeamiento y diseña dispositivos de evaluación; maneja costos y selecciona los recursos que ofrece el mercado, negociando su adaptación con proveedores/as; determina etapas y medios para la construcción de instrumentos y dispositivos y su evaluación; documenta los proyectos, cada una de sus etapas y toma de decisiones; capitaliza las experiencias, sacando enseñanza de la propia y de cada uno/a de los/as actores/actoras involucrados/as).
Planificación y Organización	Capacidad para establecer eficazmente un orden apropiado de actuación personal o para terceros/as con el objetivo de alcanzar una meta.
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo.
Responsabilidad	Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones en las diferentes situaciones de la vida. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque: cumplen los compromisos que adquieren; asumen las posibles consecuencias de sus actos; se esfuerzan siempre por dar más de lo que se les pide.
Selección y Desarrollo del personal a cargo	Capacidad para seleccionar, capacitar, promover, delegar, asesorar y evaluar a otras personas, estén bajo su responsabilidad o no (estima el potencial de un/a colaborador/a detectando posibilidades de crecimiento; transfiere criterios y esquemas de pensamiento (coaching) para el crecimiento y desarrollo del/a colaborador/a en sus habilidades de gestión; crea condiciones para asegurar el crecimiento ordenado en su área de acuerdo con los valores de la empresa (mentoring); aconseja a sus colaboradores/as en la planificación de sus desarrollos futuros, en función de sus potencialidades y aspiraciones; diseña sistemas de compensación equitativos junto con planes de sucesión que fomenten el desarrollo continuo de los/as integrantes de la organización).
Sensibilidad interpersonal	Conocimiento de los/as otros/as, del ambiente y de la influencia personal que se ejerce sobre ellos/as. Las acciones indican la consideración por los sentimientos y necesidades de los/as otros/as (no confundir con "comprensión").

COMPETENCIAS GENÉRICAS		Nº	7/7
------------------------	--	----	-----

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Sensibilidad organizacional	Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Locuaz, abierto/a y participativo/a.
Tenacidad	Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que éste quede resuelto o hasta comprobar que el objetivo no es alcanzable en un periodo razonable.
Tolerancia al estrés	Mantenimiento firme del carácter bajo presión y/o oposición. Se traduce en respuestas controladas en situaciones de estrés.
Trabajo en equipo	Disposición para participar como miembro totalmente integrado/a en un equipo del cual no se tiene que ser necesariamente el/la jefe/a; colaborador/a eficaz, incluso, cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales, para alcanzar metas comunes.
Valores	Principios de conducta que tiene una persona en el ejercicio de sus funciones y su vida personal.
Visión de futuro	Capacidad de visualizar las tendencias del medio con una actitud positiva y optimista y orientar su conducta a la consecución de metas. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque: conocen claramente las tendencias del entorno y se adecuan a él; tienen metas bien establecidas y perseveran en alcanzarlas.

CAPACIDADES DE CONOCIMIENTO Y DOMINIO PERSONAL**Nº****1/1**

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Auto confianza	Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros/as mismos/as y sobre nuestras capacidades.
Autorregulación	Capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada.
Conocimiento de uno mismo	Reconocer las propias emociones y sus defectos. Conocer las propias fortalezas y debilidades.
Flexibilidad	Capacidad de adaptación a situaciones de cambio.
Iniciativa	Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
Motivación de logro	Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
Optimismo	Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE RELACIONES		Nº	1/1
---------------------------------------	--	----	-----

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Comunicación oral	Capacidad para escuchar y expresar mensajes no verbales.
Conocimiento organizacional	Capacidad para comprender y utilizar la dinámica existente en las organizaciones.
Desarrollo de otros/as	Capacidad de identificar los puntos fuertes y débiles de las personas y facilitarles los medios adecuados para que puedan mejorar y desarrollarse profesionalmente.
Empatía	Capacidad de escucha y comprensión de las preocupaciones, intereses y sentimientos de los/as otros/as y de responder a ello.
Gestión del conflicto	Capacidad para negociar y resolver desacuerdos.
Liderazgo inspirador	Capacidad para ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y de generar ilusión y compromiso entre sus miembros.
Sensibilidad intercultural	Sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas.
Trabajo en equipo y colaboración	Capacidad para trabajar con otros/as en la consecución de una meta común.

COMPETENCIAS COGNITIVAS Y DE RAZONAMIENTO**Nº****1/1**

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Concepto	Definición
Análisis cuantitativo	Capacidad para analizar, valorar y trabajar con datos y variables cuantitativas.
Comunicación escrita	Habilidad para redactar y sintonizar a través de mensajes escritos.
Expertise técnica o profesional	Capacidad e interés en utilizar, mejorar y ampliar los conocimientos y las habilidades necesarias en relación con el propio trabajo.
Pensamiento analítico	Capacidad para comprender situaciones y resolver problemas a base de separar las partes que las constituyen y reflexionar acerca de ello de manera lógica y sistemática.
Pensamiento sistémico	Capacidad para percibir las interacciones entre las partes de un todo.
Reconocimiento de modelos	Capacidad para identificar modelos o conexiones entre situaciones que no están relacionadas de forma obvia y de identificar aspectos clave o subyacentes en asuntos.

Este libro se terminó de imprimir
en el mes de noviembre del 2009
en los talleres gráficos de
EDITORAMA, S.A.
Tel: (506) 2255-0202
San José, Costa Rica

Nº 20,525