

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA**

**Facultad de Educación**



**Elaboración de modelo institucional para  
diseño curricular formativo basado en  
competencias laborales**

**Trabajo de graduación presentado por Ana Elizabeth Vega  
Paz para optar al grado académico de Maestría en Currículo y  
Tecnología Educativa**

Guatemala

2020



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



Elaboración de modelo institucional para  
diseño curricular formativo basado en  
competencias laborales

Trabajo de graduación presentado por Ana Elizabeth Vega  
Paz para optar al grado académico de Maestría en Currículo y  
Tecnología Educativa

Guatemala

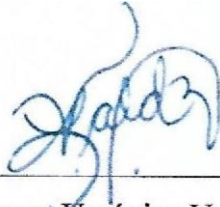
2020

Vo. Bo. Asesor: (f)



MA. Laura Verónica Valdez

Tribunal Examinador



Asesor: (f)

M.A. Laura Verónica Valdez

Revisor (f)



M.A. Martha Ligia Naranjo Franky

Revisor: (f)



Dra. Rocío Oliver López

Fecha de aprobación del examen de graduación:

Guatemala, 20 de mayo de 2020

## **Prefacio**

Este estudio se abordó del año 2018 al 2020, en el contexto de una institución de formación labora; la principal limitación es la diferencia conceptual y metodológica de competencias entre el ámbito educativo y laboral. Además, que a nivel nacional existe escasos referentes en la temática. Por cuestiones de confidencialidad no se menciona el nombre de la institución.

Un agradecimiento especial a los participantes en este estudio, colaboradores del Programa de Educación de la institución abordada; también a mi asesora Laura Valdez quien acompañó el proceso de manera creativa y eficiente. A Dios quien me dio la fuerza y sabiduría en el proceso, a mi familia por su apoyo incondicional y mis amigos quienes estuvieron presentes para lograr alcanzar esta meta.

# Índice

Prefacio .....	i
Lista de tablas.....	iv
Lista de figuras.....	vi
Lista de abreviaturas y siglas .....	vii
Resumen.....	ix
I. Introducción .....	1
II. Antecedentes.....	2
III. Problema de investigación .....	4
IV. Objetivos de la propuesta.....	6
V. Justificación.....	7
VI. Supuestos de investigación .....	8
VII. Marco teórico.....	9
7.1. Marco conceptual .....	9
7.2. Marco referencial .....	32
7.3. Marco contextual.....	47
7.4. Marco normativo.....	55
VIII. Marco metodológico .....	58
8.1. Metodología de la investigación .....	58
8.2. Alcances de la propuesta.....	60
8.3. Limitaciones de la propuesta.....	61
8.4. Objetivos de la propuesta .....	61
8.5. Participantes .....	62
8.6. Escenario .....	64
8.7. Instrumentos de recolección de información .....	64
8.8. Consideraciones éticas .....	67

IX. Resultados de la investigación .....	68
9.1. Caracterización de los participantes .....	68
9.2. Fortalezas y retos identificados en el proceso de diseño del currículo formativo .....	71
9.3. Roles identificados en el proceso de diseño del currículo formativo.....	72
9.4. Aspectos de mejora en el proceso de diseño del currículo formativo.....	74
9.5. Referentes regionales o modelos institucionales para el diseño del currículo formativo .....	75
9.6. Análisis del documental del currículo formativo .....	77
X. Discusión de los resultados .....	81
XI. Conclusiones .....	83
XII. Recomendaciones .....	85
XIII. Bibliografía.....	87
XIV. Anexos .....	92
XV. Glosario .....	121

## Lista de tablas

1. Terminología según institución asociada a normas técnicas de competencia laboral o perfil profesional.....	12
2. Niveles de cualificación en Guatemala.....	14
3. Fases del currículo .....	16
4. Declaración del perfil de egreso.....	20
5. Terminología asociada a perfil profesional y currículo formativo .....	22
6. Estructura y componentes de saberes .....	27
7. Relación componentes de norma técnica de competencia laboral y diseño curricular.....	34
8. Esquema de diseño curricular del SENA.....	36
9. Propuesta para rediseño en formación por proyectos del SINDESENA .....	37
10. Lista de verificación metodológica y técnica de los productos de diseño curricular.....	40
11. Relación de componentes de perfil profesional y diseño curricular según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.....	44
12. Población ocupada de 15 años y más por sexo, según nivel educativo .....	49
13. Tasa de analfabetismo de personas mayores o igual a 15 años .....	51
14. Centros INTECAP en región Occidente .....	52
15. Filosofía institucional.....	52
16. Programas institucionales .....	53
17. Cobertura de la institución por departamentos .....	53
18. Cursos y carreras de formación técnica profesional de la institución.....	54
19. Número total de participantes en la investigación por proyecto.....	68
20. Retos y fortalezas identificados por facilitadores en el diseño del currículo formativo .....	71

21. Funciones según rol para el diseño del currículo formativo identificado por facilitadores y coordinadores .....	73
22. Matriz de comparación de elementos del perfil profesional y del currículo formativo .....	77
23. Matriz de comparación elementos de la guía curricular por módulo.....	79

## Lista de figuras

1. Conceptualización de competencia desde el enfoque socioformativo.....	11
2. Relación perfil de egreso y perfil profesional.....	18
3. Relación de competencias con perfil de egreso .....	19
4. Relación de elementos del perfil profesional.....	23
5. Relación de elementos del currículo formativo .....	23
6. Diagrama de flujo del proceso de diseño curricular del SENA .....	39
7. Mapa geográfico de Guatemala .....	48
8. Mapa de Guatemala por regiones.....	50
9. Metodología de investigación basado en el diseño fenomenológico de Hernández Sampieri .....	60
10. Porcentaje total de facilitadores por tiempo de laborar en la institución .....	69
11. Número total de facilitadores con estudios en pedagogía.....	70
12. Número total de facilitadores que ha participado en el diseño del currículo formativo .....	70
13. Roles de los facilitadores en el diseño del currículo formativo .....	72
14 Proceso para el diseño del currículo formativo.....	76

## Lista de abreviaturas y siglas

ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
DACUM	Developing Curriculum
ENCOVI	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida de Guatemala
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua
INE	Instituto Nacional de Estadística de Guatemala
INFOP	Instituto de Nacional de Formación Profesional de Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de República Dominicana
INFP	Instituto de formación profesional de Haití
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala

IPEBA	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica
NTCL	Norma Técnica de Competencia Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
redIFP	Red de Institutos de Formación Profesional Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile

## **Resumen**

Para este trabajo se planteó el objetivo de elaborar un modelo para el diseño del currículo formativo desde el enfoque por competencias. Pues el problema identificado son las múltiples metodologías y terminología para abordar el diseño curricular dentro de una institución para la formación laboral; lo cual que limita la estandarización, elaboración y revisión del proceso de diseño. Los resultados evidencian la necesidad de capacitación y estructuración de un modelo institucional propio, esto permitirá empoderar al equipo interno para crear el currículo atendiendo a las necesidades cercanas del contexto y empresa local. Además de analizar las tendencias regionales y nacionales de los programas de formación para que sean incluidas en las propuestas de cada currículo formativo.

Para diseñar la propuesta, se inició con un estudio cualitativo fenomenológico que permitió comprender la perspectiva de los actores; además, se desarrolló un análisis documental de los instrumentos institucionales para el diseño curricular. Se complementó con el estado del arte de referentes nacionales y regionales de formación laboral respecto a la metodología y terminología.

Al final, se enlista una serie de recomendaciones para la implementación del modelo según las particularidades de los cursos y carreras del programa de educación de la institución. Principalmente la elaboración de recursos digitales como formatos e instrumentos que faciliten el proceso.

## **I. Introducción**

El fin de este estudio es recopilar insumos de la institución para elaborar un modelo que atienda a las necesidades locales para el diseño del currículo formativo. Se enfoca en el Programa Educativo de una institución del occidente de Guatemala. Los proyectos abordados se enfocan en la inserción laboral de jóvenes y adultos. Para apoyarlos a desarrollar competencias laborales y de esta manera cumplir con los estándares requeridos del ámbito laboral que se desempeñarán. Se aborda los principales referentes regionales y los nacionales.

Se desarrolla un marco referencial en el contexto regional entre estos la Red de Institutos de formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana y Haití, y nacional el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala – INTECAP-; también un marco conceptual alineando la terminología para competencias laborales, los elementos del perfil profesional y currículo.

El contexto institucional es occidente de Guatemala, la principal actividad económica de la región es la agricultura, y la institución es pionera en brindar oportunidades técnico-laborales principalmente a los jóvenes, además a los adultos con experiencia para especializarlos o actualizar según los requerimientos nacionales o locales.

## **II. Antecedentes**

La importancia de elaborar un modelo para el diseño curricular es estandarizar procesos institucionales con el fin de garantizar la calidad en la implementación de los programas formativos, cumpliendo con las demandas de la sociedad y empresarial. La institución ha realizado esfuerzos mediante cooperación internacional institución para incorporar un enfoque por competencias laborales, pero ha afrontado retos en la transferencia metodológica. Pocos colaboradores internos conocen la metodología, y existe escasa evidencia documental del modelo. La mayoría de los cursos y carreras están diseñados con este referente. Aún existen algunos que no han sido transformados, principalmente porque el departamento interno encargado en la capacitación y acompañamiento es insuficiente. Pues son pocas personas para cubrir con los diversos proyectos institucionales.

La institución en la que se elabora este trabajo ofrece desde hace más de 20 años formación profesional a jóvenes del occidente de Guatemala. El crecimiento de la Fundación, y de la oferta de programas, ha requerido que el diseño del currículo se desarrolle de una manera empírica con ciertos lineamientos del ámbito educativo o bajo el modelo externo, del cual no hay lineamientos documentados, únicamente ejemplos.

Esta intervención inició con una consultoría externa para el diseño del currículo formativo de ciertos proyectos (cursos). En el cual se evidenció la diferencia de terminología y metodología en el diseño curricular. Se realizó una exploración

documental verificando este supuesto. Se indagó respecto a lineamientos institucionales para el diseño del currículo de cada programa, el hallazgo es que no existen lineamientos por escrito o manuales de cómo realizarlo.

A nivel regional, las instituciones de formación estandarizan estos procesos para cumplir de manera eficiente los requerimientos de la empresa. Han diseñado sus propias metodologías e institucionalizado su propia terminología. En Guatemala, hasta en el 2017 se publicó un referente en esta temática, es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Catálogo Nacional de Módulos Formativos asociados.

### **III. Problema de investigación**

La necesidad se evidenció al realizar una asistencia técnica. Se pretendía diseñar los currículos formativos de tres carreras. Al iniciar el proceso se identificó que, entre las diferentes carreras se utilizaba diferente terminología y proceso. Debido a que cada programa posee diferentes referentes para la elaboración del currículo.

Es necesario una investigación de campo y teórica que oriente el modelo curricular acorde a la institución. Para identificar las necesidades de los actores, el contexto y las tendencias a nivel nacional y latinoamericano de instituciones homólogas.

La institución ha identificado la necesidad de incorporar especialistas en currículo, pero no cuenta los recursos para la contratación de un especialista, además que es una profesión que no poco desarrollada en la región. Por lo cual, se pretende que este estudio y propuesta sea un insumo que apoye al departamento pedagógico, coordinadores y facilitadores diseñar o revisar el currículo formativo de los proyectos institucionales mediante lineamientos y procesos curriculares estandarizados.

También se pretende ser un referente a otras instituciones a desarrollar sus propios modelos. Ya que existen pocos referentes nacionales y a partir del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales este enfoque será un requerimiento en las instituciones de formación laboral.

El propósito de este estudio fenomenológico es conocer la metodología para diseñar el currículo formativo con enfoque por competencias laborales según el equipo del Programa de Educación de la Fundación para generar una propuesta.

Con instrumentos de recolección de los datos como encuestas según el perfil de cada uno de los involucrados y matrices de comparación para análisis documental.

El diseño curricular se concebirse como una serie de pasos para definir cómo implementar un proceso de aprendizaje o formativo. Todo proceso de aprendizaje se realiza de manera intencionada, estructurada en el currículo formal, lo que permite prever las acciones como estrategias, actividades y evaluación del proceso. El enfoque por competencias es una tendencia en educación que permite desarrollar actuaciones integrales en el proceso educativo y formativo. El perfil profesional y de egreso son clave para enlazar las demandas sociales y laborales con lo desarrollado dentro de los procesos de aprendizaje.

## **IV. Objetivos de la propuesta**

### **4.1. Objetivo general**

Elaborar un modelo de diseño para currículo formativo basado en el enfoque por competencias laborales para el Programa de Educación de una institución en el occidente de Guatemala

### **4.2. Objetivos específicos**

- Elaborar un estado del arte de las experiencias similares a nivel nacional y regional de instituciones con enfoque por competencias laborales.
- Explorar la metodología para diseñar un currículo formativo con enfoque por competencias laborales en el Programa Educativo de la institución.
- Examinar las necesidades de los actores que realizan el currículo formativo en el programa de Educación de la institución.
- Contrastar el diseño del currículo formativo de los diferentes proyectos del programa de Educación de la institución.
- Proponer una metodología para el diseño del currículo formativo que responda a las necesidades institucionales y estándares regionales.

## **V. Justificación**

La institución desarrolla programas de formación técnica laboral. Regionalmente, este tipo de instituciones se rigen por el enfoque por competencias laborales. En Guatemala existen pocos referentes, por lo cual se incluye algunas instituciones regionales como el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia -SENA- y la Red de Institutos de Formación Profesional Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití – redIFP-. Estos cuentan con modelos propios para el diseño curricular basado en perfiles de competencia laborales. Lo cual permite enlazar las necesidades laborales y sociales con lo que ofrecen las instituciones de formación, es decir lo que será implementado en una carrera formativa.

La importancia de explorar cómo se diseña el currículo formativo de cada uno de los programas es estandarizar procesos institucionales con el fin de garantizar la calidad en la implementación. El principal reto es que no cuentan con documentación para replicar el proceso. Pese a que la institución identifica la necesidad de incorporar especialistas en currículo, no cuenta con los recursos. Es necesario presentar una solución práctica según el rol de los involucrados, estableciendo los pasos e instrumentos como insumo para el departamento pedagógico.

Además, algunos programas de la institución están en proceso de certificación. Por lo cual deben cumplir con requerimientos de las instituciones certificadoras. Uno de los principales requerimientos es el enfoque por competencias.

## **VI. Supuestos de investigación**

Los supuestos de la investigación son:

- Al elaborar un modelo de diseño del currículo formativo se alinearán los procesos y terminología institucionales.
- Si se sistematiza el proceso del currículo formativo los equipos de los programas podrán mejorar el diseño y realizarlo de manera rápida y efectiva.
- Al institucionalizar un modelo para el diseño del currículo formativo los equipos de los diferentes programas podrán responder al enfoque de competencias

Según los elementos de investigación abordados en este capítulo que justifican la naturaleza de este estudio, se procede con el marco teórico que incluye los conceptos e instrumentos que se utilizan de base para la propuesta.

## **VII. Marco teórico**

Este capítulo se desglosa en marco conceptual, referencial, contextual y normativo, cada uno de estos con el objetivo de reunir y ejemplificar los elementos curriculares que fundamentan la propuesta para el diseño del currículo formativo de la institución abordada.

### **7.1. Marco conceptual**

En este apartado se explica los conceptos básicos del diseño curricular desde la visión del ámbito educativo y formación para el trabajo. Hay muchos términos con el mismo significado, por lo que se incluye la relación entre esta terminología, y una homologación entre los estos. Para fines de este estudio, la conceptualización se basa en formación para el trabajo, como principal referente la Red de Institutos de Formación Profesional -RedIFP-.

La formación profesional es el proceso para el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes para incorporarse en un ámbito laboral. También es conocida como formación ocupacional, técnica o para el trabajo. Para fines de este estudio, se utiliza el término ámbito educativo para abarcar los procesos utilizados a nivel superior y escolar, los cuales no son el principal referente para este marco conceptual. Esta formación se enfatiza en los institutos, fundaciones u organizaciones de formación técnica, por ejemplo, INTECAP de Guatemala, SENA de Colombia y redIFP.

### **7.1.1. Enfoque por competencias laborales**

El concepto de competencias surge de ámbito laboral establecido desde los años 70s., y busca asegurar la conexión entre la demanda de empleo y la oferta de formación profesional lo cual indica la RedIFP (2015):

Una de las fortalezas que tiene el diseño curricular por competencia es promover el mayor grado posible de articulación entre las exigencias del mundo productivo y la formación a desarrollar. (p. 42)

En el ámbito educativo se acuñó el término de competencias, adecuando ciertos elementos y desarrollando metodologías propias, que, en ocasiones, no corresponde directamente a la metodología y terminología del enfoque por competencias laborales. Ya que el término competencia posee múltiples significados, para fines de estudio se conceptualiza desde el enfoque socioformativo de Tobón citado en Tobón *et al.* (2010):

Concibe la formación de las competencias como parte de la formación humana integral, a partir del proyecto ético de vida de cada persona, dentro de escenarios educativos colaborativos y articulados con lo social, lo económico, lo político, lo cultural, el arte, la ciencia y la tecnología. (p.8)

#### **7.1.1.1. Competencias**

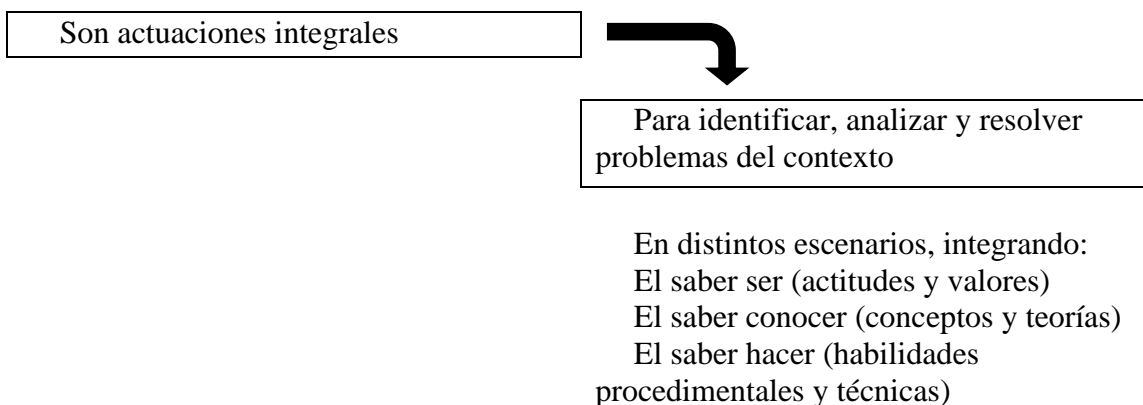
Como se describió anteriormente, el concepto de enfoque por Competencias varía según el ámbito. Aunque poseen algunas características en común, por ejemplo, la intencionalidad de unir el campo profesional con el de formación. Además, de transformar una educación basada exclusivamente en conceptos o teoría, a una aplicación de estos. Como lo menciona Tobón *et al.* (2010, p. 5) “apoya el acercamiento y entrelazamiento de las instituciones

educativas con la sociedad y sus dinámicas de cambio, con el fin de que estén en condiciones de contribuir tanto al desarrollo social y económico como al equilibrio ambiental y ecológico”. Este enfoque permite una visión más amplia, incluyendo aspectos como el ambiental y ético. El siguiente cuadro resume el concepto desde el enfoque socioformativo:

### Figura 1

#### *Conceptualización de competencia desde el enfoque socioformativo*

Competencias



Fuente: Tobón, Pimienta & García Fraile (2010, p.12).

Desde la visión de Educación Superior, El Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey (2015) enlista estas características:

- El progreso depende de la demostración de dominio o maestría.
- Los objetivos de aprendizaje son explícitos, cuantificables y transferibles.
- La evaluación como experiencia de aprendizaje significativa y positiva.
- La instrucción es diferenciada y con apoyo oportuno.
- Los resultados de aprendizaje incluyen aplicación y creación de conocimiento. (p7).

Estas características se acoplan tanto al ámbito educativo como el de formación laboral.

Pero lo limita en cuanto a la conexión demanda oferta mencionada lo cual se describe en el

Marco Referencial. En el ámbito de formación laboral se define con el término de Norma Técnica de Competencia Laboral, la estructura es más compleja y se conforman mesas técnicas regionales o nacionales para establecerlas, lo cual se observa en los ejemplos del anexo 3 y 4. la redIFP (2009) lo conceptualiza como:

Un instrumento que contiene la descripción del conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva y que, al ser verificados en situaciones de trabajo, reales o simuladas, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, el nivel y la calidad de desempeño esperado por el sector laboral. (p.15)

Cabe resaltar que, en dicho ámbito se establece una metodología diferenciada entre las NTCL y la planificación curricular. Aunque la segunda responde a la primera, el fin de la planificación curricular es contextualizar la NTCL según las características y estructura institucional. Según la institución u organización se utiliza diferentes términos para NTCL, los que se observan en la tabla de la siguiente página en la que se incluyen los principales referentes regionales.

**Tabla 1**

*Terminología según institución asociada a normas técnicas de competencia laboral o perfil profesional*

<b>Institución</b>	<b>Término</b>
redIFP	Norma Técnica de Competencia Laboral
SENA	Norma de competencia laboral
Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	Perfil profesional
INTECAP	Perfil profesional

Elaboración propia

Para fines de este estudio se utiliza el término Perfil Profesional el cual se describen en el siguiente apartado.

### **7.1.1.2. Perfil profesional o NTCL**

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Programa de Empleo Juvenil, 2017) utiliza el término perfil profesional como homólogo a las NTCL:

Es el conjunto de competencias profesionales para desempeñar una ocupación a un determinado nivel (...) para configurar el perfil ocupacional hay que decidir qué unidades de competencia deben formarla. (p. 16)

Cabe resaltar que este perfil es posible desarrollarlo mediante la experiencia laboral, un proceso formativo o ambos. Desde el enfoque de competencias laborales, es posible realizar una certificación del perfil únicamente con la experiencia laboral, lo cual es realizado por institutos de formación técnica el cual es conocido como evaluación por competencias laborales.

En el anexo 3 se muestra la estructura del perfil profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Programa de Empleo Juvenil, 2017). Los elementos generales que contiene son: datos de identificación, perfil profesional (Competencia general), unidades de competencia, elementos de competencia, criterios de desempeño, contexto de aplicación de la unidad de competencia, aprobación y registro.

Un elemento específico que incluye todo perfil profesional es el nivel de cualificación, que organizan desde el nivel de funciones básicas a complejas de la ocupación. Lo cual se define en función de criterios de complejidad de la tarea, conocimientos necesarios para su realización, así como iniciativa, autonomía y responsabilidad, entre otros, de la actividad desarrollada. En Guatemala se reconocen cinco niveles de cualificación, desglosados en la Tabla 2 de la página siguiente.

**Tabla 2**

*Niveles de cualificación en Guatemala*

<b>Nivel 1</b>	a/ Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, procedimentales. b/ Dentro de procesos normalizados, generalmente siguiendo instrucciones. c/ Conocimientos conceptuales y capacidades limitados.
<b>Nivel 2</b>	a/ Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. b/ Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. c/ Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
<b>Nivel 3</b>	a/ Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. b/ Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. c/ Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
<b>Nivel 4</b>	a/ Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas; en diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. b/ Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos y tareas. c/ Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
<b>Nivel 5</b>	a/ Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía; en diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. b/ Planificación de acciones y diseño de productos nuevos, procesos o servicios. c/ Responsabilidad en dirección y gestión.

Fuente: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.16)

Cabe resaltar que, para diseñar los perfiles profesionales, se construyen en mesas técnicas que incorporan diferentes actores del sector empresarial, trabajadores, entre otros. Es un proceso profundo y extenso, que involucra a expertos en la metodología de diseño nacional o de la institución, las más utilizadas son:

Análisis funcional que “Se utiliza fundamentalmente para lograr conocer las funciones que se desarrollan en la cadena productiva de un sector empresarial.” (Ipeba, 2013, p.11)

Developing a Curriculum -DACUM- que “Se utiliza para analizar puestos y procesos de trabajo que constituyen parte de la cadena productiva. Además, es una metodología que facilita el Diseño y/o actualización de un currículo formativo.” (Ipeba, 2013, p.11)

La redIFP (2015) propicia el análisis funcional y desarrolla su propia metodología, la cual puede consultarse en el documento Metodologías para la elaboración de Normas Técnicas, Diseños Curriculares y Evaluaciones por Competencias Laborales. El documento describe las metodologías de los institutos de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana, Panamá y Haití y establecieron lineamientos generales.

En el ámbito educativo existe escasa documentación respecto a NTCL y metodologías específicas para identificarlas. El proceso que se realiza para identificar las necesidades de la empresa y contexto se realiza con metodologías de levantamiento de demandas y necesidades. La más conocida es la de Gustavo Hawes (2005).

### **7.1.2. Currículo formativo**

Para atender la necesidad de la empresa y el mundo laboral se diseña un currículo formativo. Puede ser elaborado a nivel regional, nacional o institucional. Da respuesta al perfil profesional requerido “se denomina currículo o programa formativo asociado al perfil profesional al conjunto de contenidos básicos y técnico-profesionales específicos que son necesarios para la adquisición de la competencia profesional y de su nivel de formación característica.” (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.18)

Dentro del currículo se comprenden estas fases:

**Tabla 3**

*Fases del currículo*

<b>Diseño</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Implementación</b>
Es el documento en el cual se incluyen los fundamentos, guías curriculares y más que encamina la implementación.	Entendido como la elaboración de materiales para ejecutar el diseño como: guías de aprendizaje, manual del facilitador, cartillas, entre otros.	Son las sesiones teóricas y prácticas en las cuales se realizan actividades para cumplir lo establecido en el diseño mediante las guías de aprendizaje y manual del facilitador.
<b>Evaluación y validación</b>		
Es un proceso transversal a las demás fases. Implica verificar que el diseño, desarrollo e implementación sea pertinente al contexto y necesidades. Es una investigación, que puede incluirse durante o al final de cada una de las fases. Por ejemplo, validación del diseño del currículo formativo por parte de los facilitadores.		

Fuente: Elaboración propia

### 7.1.2.1. Diseño del currículo formativo

El diseño curricular o diseño de currículo formativo, es planificar el proceso de aprendizaje tanto en el ámbito educativo o formación laboral. Según la redIFP es:

(...) Un proceso metodológico que cuenta con una serie de pasos, organizados y estructurados, con el fin de conformar un programa o plan de formación. En este proceso se determinan el Saber, el Saber Hacer y el Saber Ser, además se incluyen criterios de evaluación, estrategias metodológicas, insumos que se requieren y la información necesaria para su implementación (redIFP, 2015, p.42)

Permite guiar a la comunidad educativa a desarrollar el proyecto educativo que se tiene planteado, es decir, un perfil de egreso. Es un paso a paso de lo que se quiere alcanzar “un proceso metodológico que cuenta con una serie de pasos, organizados y estructurados, con el fin de conformar un programa o plan de formación.” (redIFP, 2015, p.42). Generalmente

se asocia el diseño curricular con los contenidos, pero contiene más elementos desde situarse en el contexto sociocultural y geográfico de la institución, hasta metodologías para evaluación de los aprendizajes. Es una responsabilidad compartida, es decir, entre más actores de la comunidad educativa están involucrados en la construcción más eficiente es la implementación. Recibe otros nombres, como en el SENA es llamado estructura curricular.

Generalmente el diseño del currículo formativo es un documento que se llama únicamente currículo formativo que consta de la descripción general del diplomado, carrera o curso. Inicia desde situar el contexto de la institución y del programa hasta llegar a las guías curriculares. Los elementos que mínimos que incluye el currículo formativo (diseño curricular) son:

- Fundamentos del currículo
- Perfil de ingreso
- Perfil de egreso
- Guías curriculares (módulos formativos)

#### **7.1.2.1.1. Perfil de ingreso del participante**

Hace referencia a las características mínimas o requisitos que el participante debe cumplir para ingresar al programa formativo. Incluye desde el rango de edad, escolaridad, capacidades y habilidades de partida, entre otros. Implica un proceso de selección que abarca desde la papelería como documento de identificación hasta los exámenes, los cuales varían según la institución, algunos incluyen conocimientos de matemática, otros un examen de salud. En el SENA lo establece como perfil de entrada y lo define como:

Descripción de los requerimientos que se han identificado como mínimos para que una persona pueda abordar con éxito una Estructura Curricular de Formación

Profesional Integral. El Perfil de entrada está compuesto por la siguiente información: Nivel académico para las acciones de formación, desempeño ó experiencia laboral en un área y tiempo determinado, condiciones físicas recomendadas para el ingreso del alumno, áreas del conocimiento con los temas y aptitudes a evaluar en el proceso de ingreso, factores e indicadores actitudinales. (Dirección de Formación Profesional Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico SENA, 2005, p.92)

#### 7.1.2.1.2. Perfil de egreso

Como se mencionó anteriormente, el perfil profesional puede desarrollarse mediante un proceso formativo. Cuando se diseña para fines formativos es un perfil de egreso de la formación, lo cual se muestra gráficamente en la figura:

**Figura 2**

*Relación perfil de egreso y perfil profesional*



Fuente: Elaboración propia

El perfil de egreso es la suma de las competencias genéricas y específicas de la ocupación. Las cuales fueron identificadas mediante el perfil profesional, lo cual se muestra gráficamente en la Figura 2. Es lo que una persona demuestra que es capaz de hacer al finalizar un proceso formativo.

**Figura 3**

*Relación de competencias con perfil de egreso*



Fuente: Elaboración propia

Hawes (2005) define el perfil del egresado como:

Es el documento que (a) describe los dominios de competencias que identifican a un profesional determinado al momento de su acreditación como tal por parte de la institución formadora, (b) especifica las competencias de cada dominio y las decisiones críticas asociadas a los mismos, y (c) las capacidades asociadas a ellas, a partir del análisis de las tareas esenciales que resultan de su descomposición. (p.26)

Este es la base del currículo formativo, de aquí parten las guías curriculares. Cabe resaltar que a nivel internacional, regional y nacional existen currículos estandarizados, los cuales son referencia para cualquier institución que desarrolla formación profesional laboral. Esta lo adecúa, agregando elementos diferenciadores a otras instituciones, por ejemplo, competencias genéricas institucionales. Cuando no existe un currículo regional o nacional, la institución lo diseña con metodologías y procesos internos, basándose en un perfil profesional.

Hay una estructura que se le atribuye a Hawes (2005) para presentar el perfil de egreso:

**Tabla 4**

*Declaración del perfil de egreso*

Declaración general del perfil de egreso	
Competencias genéricas	Competencias específicas

Fuente: adaptación propia según Hawes (2005) y Naranjo (2014, p.132)

Esta estructura no se utiliza en el ámbito laboral, pues cuentan con normas técnicas de competencia laboral, pero se considera un aporte para enlazar las competencias genéricas de una institución formativa con las específicas de una ocupación, es decir, permite ver la relación directa con el perfil profesional y la contextualización institucional. A continuación, se explica cada uno de los elementos del perfil de egreso.

La declaración general del perfil de egreso es una síntesis de las competencias, se desarrolla con el fin de elaborar materiales mercadológicos y dar una idea general a la comunidad de qué se desarrollará en este proceso formativo. Agrupa de manera resumida en uno o dos párrafos las competencias genéricas y específicas.

Luego se enlistan las competencias genéricas y específicas. Tanto en el ámbito laboral como educativo, existe una amplia gama de clasificaciones de competencias, se utiliza como base la clasificación de Achaerandio (2010) competencias genéricas y específicas.

### **7.1.2.3. Competencias genéricas**

Son capacidades que se desarrollan durante la vida, desde habilidades comunicativas hasta socioemocionales como el trabajo en equipo. Estas pueden abarcarse como las competencias institucionales, es decir, lo que distingue a un egresado de una institución a la otra. Por ejemplo, hábitos de higiene personal, medidas de seguridad, entre otras.

Achaerandio (2010, p.12) las conceptualiza como “llamadas también "básicas" o "claves", según la mayoría de los autores son comunes y necesarias para todos los profesionales, y consiguientemente deben ser cultivadas y desarrolladas, como objetivo principal, en todas las carreras universitarias”. En el ámbito de formación laboral se conocen como:

Competencias básicas se definen como la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo diversas tareas en forma adecuada. Son la combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se interrelacionan para lograr una acción eficaz y calidad en el trabajo. (INTECAP, 2014, p.97).

### **7.1.2.4. Competencias específicas**

Surge del perfil profesional o NTCL. Es qué es capaz de hacer la persona según su puesto de trabajo. También son conocidas como competencias laborales. Achaerandio (2010, p.13) las define como “son aquellas que van asociadas a áreas concretas de conocimiento profesional y responden a las demandas de las diversas profesiones, áreas académicas y carreras.” En el ámbito de formación laboral se definen como:

Competencia laboral es un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el desempeño de una función productiva. Puede ser

definida y medida en términos de desempeños en un determinado contexto laboral.

Refleja el saber, el saber hacer y el saber ser. (redIFP, 2015, p.94)

En el ámbito laboral las competencias se utilizan únicamente para el perfil profesional, no en el perfil de egreso ni en la guía curricular. Esto es porque desde la conceptualización de competencias laborales, deben ser implementadas laboralmente. Para fines de este estudio, tratando de unir las dos visiones entre el ámbito de formación laboral y educativo se incluye las competencias dentro del perfil de egreso. En la Tabla 5 se enlista los términos asociados a competencia según el perfil profesional y el currículo formativo en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

**Tabla 5**

*Terminología asociada a perfil profesional y currículo formativo*

<b>Término asociado del perfil profesional</b>	<b>Término en el currículo formativo</b>
Competencia específica	No existe un término asociado
Unidad de competencia	Módulo formativo
Elemento de competencia	Resultado de aprendizaje
Criterio de desempeño	Criterio de evaluación

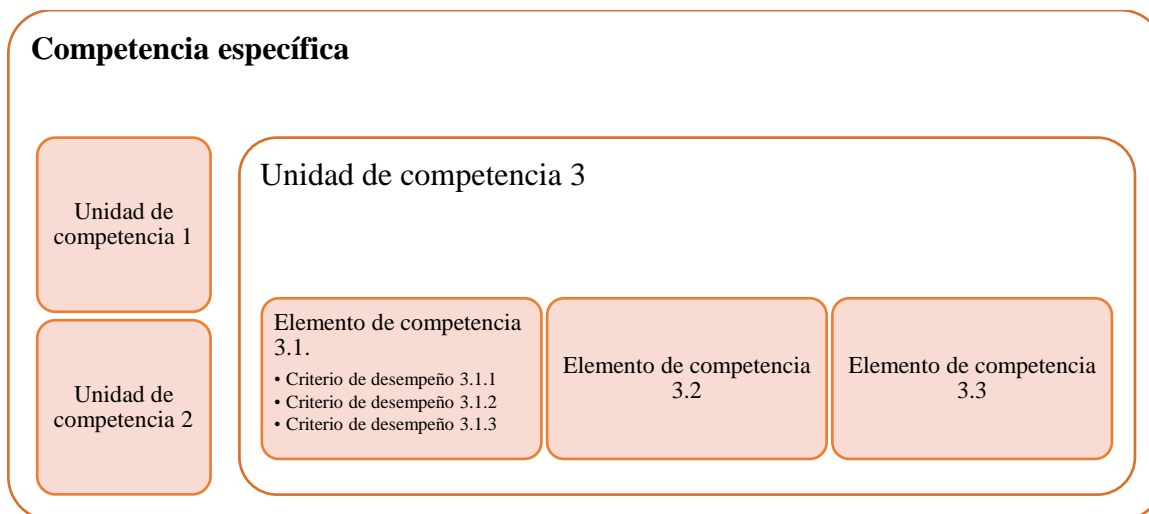
Fuente: Elaboración propia según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

(Programa de Empleo Juvenil, 2017:16)

En esta figura se muestra la relación entre los elementos del perfil profesional que se enlista en la tabla anterior.

**Figura 4**

*Relación de elementos del perfil profesional*

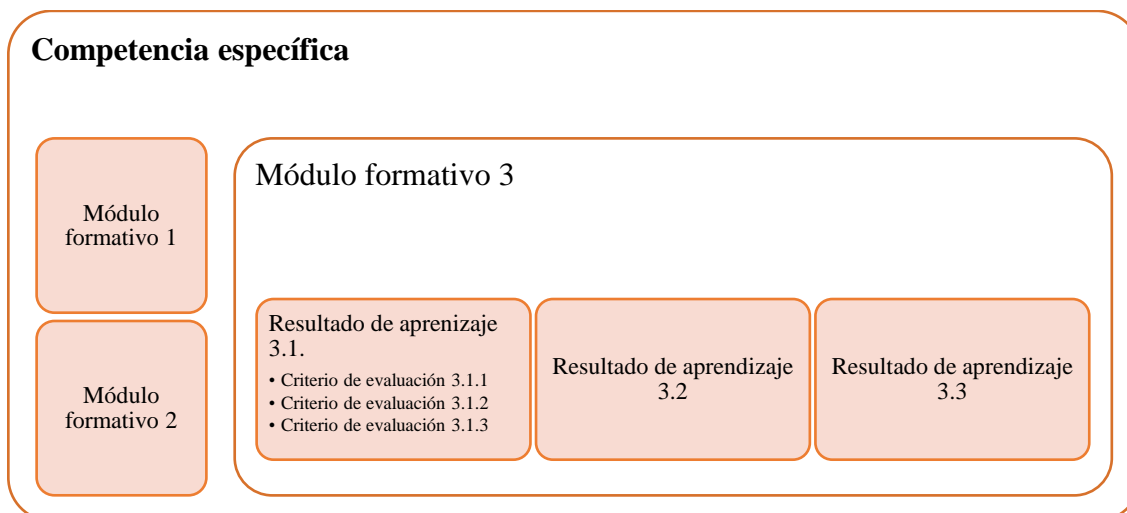


Fuente: Elaboración propia

Por tanto, en el currículo formativo, los elementos asociados se relacionan como se muestra en esta figura.

**Figura 5**

*Relación de elementos del currículo formativo*



Fuente: Elaboración propia

La diferenciación es que la competencia, unidad de competencia, y elemento de competencia se estructuran dentro de una situación profesional, es decir, siendo implementadas en un contexto laboral. Mientras la terminología del currículo formativo como módulo formativo y resultado de aprendizaje están asociados lo que alcanza la persona al finalizar el proceso formativo, no en un contexto real laboral.

El módulo formativo agrupa los elementos curriculares en un formato, el cual es conocido como guía curricular. En este se transforma las unidades de competencia del perfil profesional a módulos formativos, y los elementos de competencia a resultados de aprendizajes. Luego se desagrega en criterios de evaluación, saberes y el tiempo establecido para la implementación curricular.

### **7.1.3. Resultado de aprendizaje**

En la sección anterior se explicó qué es un resultado. En el ámbito de formación laboral concepto es:

Son capacidades complejas, pues se obtienen al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, y pueden incluir más de un tipo de capacidad. Son la expresión, en una situación dada, de un comportamiento generalmente adquirido, observable y medible. (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.15)

Su naturaleza se enfoca en que sean desarrollados durante un proceso de aprendizaje, y que sea posible medirlos durante dicha intervención. Como se describió anteriormente, esta es la mayor diferencia terminológica del ámbito educativo, pues los curriculistas de instituciones escolares y de educación superior utilizan el término competencia para el perfil profesional y de egreso, es decir, en el proceso de aprendizaje.

### **7.1.3.1. Criterios de evaluación**

Como observa en la Figura 5, el resultado de aprendizaje está compuesto por varios criterios de evaluación, es decir, son los componentes observables del resultado de aprendizaje, los logros específicos que el participante alcanzará al cursar el módulo y debe evidenciar al finalizar el programa formativo. Permite medir el nivel y grado de alcance de la teoría y práctica relacionadas al perfil de egreso lo cual indica la redIFP (2015) como:

Define y delimita la calidad de la ejecución que mostrará que la persona participante ha alcanzado un estándar concreto, mucho más que un resultado de aprendizaje. Son una serie de elementos que especifican cómo va a ser evaluado, y en qué condiciones, un determinado trabajo. (p.54)

Están delimitados en un contexto de acción que puede ser evaluado durante el proceso formativo. También son conocidos como indicadores de logro, y se relacionan con el perfil profesional por medio de los criterios de desempeño. Se desagregan en saberes como lo indica INTECAP (2014):

Son los criterios de desempeño de la capacidad adquirida o del potencial de un aspecto conductual, manifestado en conocimientos, habilidades y destrezas, que demuestra el participante y la forma en que su capacidad se desarrolla, para emitir un juicio de valor acerca del logro del resultado del aprendizaje. Muestran lo que debe hacer (a través de un verbo observable) y cómo debe hacerlo (condición medible) para evidenciar los dominios esperados. Los tipos de criterios que deben plantearse son: cognitivos, sicomotrices y de realización. (p. 63)

Se redacta incluyendo un verbo que es la acción observable, el objeto conceptual, lo que empleará para la acción y la finalidad, para qué realizará dicha acción.

### **7.1.3.2. Saberes**

Para operativizar los criterios, se desagregan en saberes de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Son la unidad mínima del currículo formativo. Es decir, el conjunto de estos pretende alcanzar los resultados de aprendizaje, y a la vez la competencia del perfil profesional. Es lo que aprenderá el participante o estudiante.

En la mayoría de los referentes se utiliza el término contenidos que “son el instrumento para conseguir los resultados de aprendizaje” (Programa de Empleo Juvenil, 2017, 21). Se evita utilizar el término contenido, pues está asociado principalmente a la teoría, lo cual se asocia a un enfoque por contenidos contradiciendo el enfoque por competencias que es integral. En el diseño se divide en tres para que sean claramente identificados, pero para la implementación se sugiere abordarlos de manera integral:

Contenidos del saber son objetos y hechos, conceptos e ideas, principios y leyes, que aluden a un conjunto estructurado de conocimientos. Contenidos del Saber Hacer Son las normas de acción técnicas y criterios referidos a seguir un procedimiento orientados a la resolución de situaciones específicas de trabajo.

Contenidos del saber ser son las competencias de formación humana y se refieren a los objetivos actitudinales de referencia personal y social. (redIFP, 2015, p.54).

Se conoce como saber teórico, comprende los conceptos, datos, normas y teorías. Se desarrolla principalmente en las sesiones de formación, para luego aplicarlo en la práctica o paralelamente. Las metodologías tradicionales enfatizan en la teoría, contenidos o temas. Un enfoque por competencias implica que se aborda teoría acompañada de los siguientes saberes.

El saber práctico se refiere a los procesos, habilidades y destrezas que se desarrollan mediante prácticas de formación (laboratorios, simulaciones) o prácticas externas (hospital, empresas, parcelas familiares). También se conoce como contenidos procedimentales.

El saber actitudinal son valores, principios, actitudes o normas que se evidencian en conductas adecuadas. Se desarrollan mediante las sesiones de aprendizaje y se evidencian y evalúan en las prácticas.

**Tabla 6**

*Estructura y componentes de saberes*

	<b>Saber teórico (saber conocer)</b>	<b>Saber práctico (saber hacer)</b>	<b>Saber actitudinal (saber ser)</b>
<b>Estructura</b>	Son conocimientos mínimos necesarios para desempeñarse en el área ocupacional o para la vida.	Se refiere al proceso del hacer, como el desempeño con base en procedimientos, también cómo procesa los saberes teóricos para ponerlos en práctica.	Aborda los procesos afectivo-motivacionales de la ocupación o para la vida.
<b>Componentes</b>	Conceptos. Teorías. Datos. Estándares.	Habilidades de la ocupación. Pasos para las prácticas. Procesos mentales.	Actitudes. Valores (virtudes). Conductas.

Fuente: Elaboración propia según Tobón, Pimienta & García Fraile (2010)

En un enfoque por competencias el centro de la formación es el participante. Por lo cual se diseñan saberes en los cuales él pueda involucrarse en el proceso. Por ejemplo, antes: el facilitador cocina un pastel y los participantes observan, ahora: el facilitador da las instrucciones mediante un proyecto, los participantes investigan la variedad para cocinar un pastel, lo cocina y el facilitador responde dudas y guía procesos. Dentro de ese proyecto, se incluyen actitudes (saber actitudinal), procesos (saber práctico) y datos o estándares (saber

teórico). En la tabla anterior se resume los tres saberes según el enfoque socioformativo con ciertas adecuaciones para fines prácticos.

#### **7.1.4. Módulo formativo**

Un módulo formativo agrupa los elementos curriculares anteriores, resume lo que se cumple en el proceso formativo para alcanzar una unidad de competencia. “El objetivo básico de un módulo formativo es la adquisición de la competencia expresada en la Unidad de competencia a la que está asociado.” Programa de Empleo Juvenil (2017, p.15)

Podría comprenderse en el ámbito educativo como área curricular, aunque el enfoque es diferente. Según institución los módulos son de formación general como desarrollo integral y de formación ocupacional, las específicas del perfil profesional.

#### **7.1.5. Itinerario de formación**

Para identificar de manera gráfica los módulos formativos, los prerrequisitos, tiempos y organización se utiliza el itinerario de formación, que es un diagrama de los módulos de una carrera o curso. En el anexo 6 se incluye un ejemplo del formato de INTECAP.

Se refiere al diseño de los caminos de promoción del personal dentro de una organización y a los requisitos de desarrollo profesional asociados a estos. Exige, no solo el conocimiento del contenido de los puestos, sino también, de la estructura general de la organización. (INTECAP, 2014, p.68)

Es similar a una malla curricular, en el ámbito educativo. Se desarrolla uno por cada carrera. La característica principal de que sea una carrera modular reside en que permite la flexibilidad de desarrollar los módulos independientes unos de otros; en diferente orden, aunque cumpliendo los prerrequisitos o diseñar un curso independiente de un solo módulo.

Otros términos en el ámbito de formación laboral es mapa de diseño curricular e itinerario formativo que resumen gráficamente los pasos de las carreras.

#### **7.1.6. Otros elementos curriculares**

A continuación, se conceptualizan otros elementos curriculares clave para el diseño curricular, por ejemplo, la evaluación de los aprendizajes y por competencias laborales, pues en el currículo formativo se desarrollan de diferente manera. Además, estos elementos fortalecen la implementación de los currículos.

##### **7.1.6.1. Metodología de la formación**

Se refiere a cómo se desarrollará cada sesión o práctica formativa, es decir, de aprendizaje. Es fundamental establecer la metodología desde el inicio para que al planificar cada sesión se fundamente en los principios metodológicos establecidos. Algunos ejemplos de metodologías son aprendizaje basado en proyectos o aprendizaje basado en retos. Se elige en función de la teoría de aprendizaje establecida en el fundamento pedagógico institucional, actualmente las teorías más utilizadas son las basadas en el constructivismo. La redIFP (2015) las define como:

Estrategias Metodológicas y de Evaluación. Se refiere al conjunto planeado de acciones necesarias para alcanzar los objetivos o resultados de aprendizaje. Incluyen técnicas de conducción de grupo y acciones paralelas o alternativas que el personal docente y participantes realizarán para obtener la competencia, es decir, en la estrategia de enseñanza-aprendizaje se deberá especificar lo que realizará el personal docente y las estrategias de evaluación que utilizará. (p.54)

En esta conceptualización se incluyen las estrategias de evaluación. Aunque es pertinente desagregarla para profundizar en los términos asociados.

#### **7.1.6.2. Evaluación de la formación**

En el ámbito educativo es la evaluación de los aprendizajes. Establece lineamientos específicos de un proceso para verificar, reorientar y acompañar el aprendizaje. Es importante establecer qué estrategias o instrumentos de evaluación se utilizarán, por ejemplo, escalas de calificación, rúbricas u otra. Incluye los criterios de evaluación y la ponderación numérica.

La conceptualización de evaluación desde el enfoque por competencias es más profunda, y requiere procesos de retroalimentación, lo cual mencionan Tobón, Pimienta y García Fraile (2010):

La evaluación de las competencias es una experiencia significativa de aprendizaje y formación, que se basa en la determinación de los logros y los aspectos a mejorar en una persona respecto a cierta competencia, según criterios acordados y evidencias pertinentes, en el marco del desempeño de esa persona en la realización de actividades y/o el análisis, comprensión y resolución de problemas del contexto profesional, social, disciplinar e investigativo, considerando el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir. La retroalimentación es la esencia de la evaluación y es necesario que se brinde en forma oportuna y con asertividad.

(p.116)

Es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de los involucrados. Además, de desarrollar creativamente metodologías e instrumentos para evidenciar y guiar el proceso.

### **7.1.6.3. Evaluación por competencias laborales**

Es necesario diferenciar el término de evaluación de la formación o de los aprendizajes a la evaluación por competencias laborales. La segunda es un proceso para acreditar el perfil profesional, es decir, una persona puede certificar la competencia sin haber cursado un proceso formativo, sino únicamente con la experiencia laboral. La redIFP (2015, p.54) la explica como:

La evaluación basada en criterios de competencia laboral, como herramienta de certificación, es el procedimiento mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de una persona, de conformidad con una norma técnica de competencia laboral. La evaluación es definida como la evaluación de logros. El propósito de la evaluación consiste en realizar juicios acerca del desempeño individual. Para ser juzgada como competente, la persona deberá demostrar su habilidad para desempeñar roles laborales globales de acuerdo con normas esperadas para el empleo en ambientes reales de trabajo. (p.54)

Se realiza una prueba teórica y práctica estandarizada o mediante una recopilación de evidencias, que permite al evaluador constatar los requerimientos del perfil profesional. Es un proceso exhaustivo e implica estandarización, la principal diferencia con el ámbito educativo es que puede implementarse sin necesidad de haber cursado una carrera, es decir, un mecánico con 10 años de experiencia, sin estudios formales, puede optar a esta evaluación, mientras la evaluación de la formación corresponde directamente a un proceso formal de aprendizaje.

#### **7.1.6.4. Sujetos del currículo**

Identificar a los sujetos más inmersos en el currículo es clave para reflexionar respecto al cambio conceptual que surge en el enfoque por competencias. Es decir, previamente el proceso formativo estaba centrado en el facilitador. Actualmente se centra en el participante. Lo cual implica metodologías activas como proyectos integradores o retos, no únicamente demostrativos.

El participante también se le denomina estudiante, es la persona que inicia el proceso de formación, quien aprende y desarrolla los saberes para alcanzar los resultados de aprendizaje mediante las sesiones de formación y prácticas, el proceso de formación está centrado en él.

El facilitador también se le denomina maestro, formador, profesor, es quien desarrolla las sesiones de formación y prácticas con el fin de que el participante desarrolle los saberes y actividades diseñadas.

## **7.2. Marco referencial**

Esta sección está orientada al estado del arte, es decir, a describir la situación actual del fenómeno a abordar posterior a la revisión de los avances existentes acerca del tema. Es una exploración literaria de lo que se conoce de diseño curricular por competencias laborales en instituciones nacionales o latinoamericanas. Permite analizar las diferencias y semejanzas entre modelos para diseño curricular en enfoque por competencias.

A continuación, se describen los antecedentes, tomando como base teórica los documentos de la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití -redIFP- a nivel regional y en el contexto guatemalteco el

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Dichos documentos esbozan la visión del enfoque por competencias laborales y el diseño curricular.

### **7.2.1. Referentes a nivel regional**

A nivel regional el referente en competencias laborales es la redIFP. Esta red está integrada por las entidades estatales a cargo de la formación laboral, siendo en sus respectivos países: Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica -INA; Instituto Salvadoreño de Formación Profesional -INSAFORP; Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala -INTECAP-; Instituto de Nacional de Formación Profesional de Honduras -INFOP-; Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua -INATEC-; Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá -INADEH-; Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de República Dominicana -INFOTEP- e Instituto de formación profesional de Haití -INFP-. La redIFP surge del Centro Interamericano para el desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional -OIT/Cinterfor- los que desde la década de los años 60 son el centro especializado de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- para articular la red de entidades dedicadas al fortalecimiento de las competencias laborales.

En el 2015, la redIFP elaboró un documento llamado Metodologías para la elaboración de Normas Técnicas, Diseños Curriculares y Evaluaciones por Competencias Laborales. Este y otros documentos de la red “son la base del proceso regional de evaluación y certificación de ocupaciones laborales en Centroamérica y República Dominicana” (redIFP, 2015, p.7).

En dicho documento se enlistan las características de un diseño curricular basado en competencias (redIFP, 2015):

- Estructura modular, cada módulo puede ser aprendido, evaluado y certificado.
- Enfoque de enseñanza/aprendizaje significativo.
- Actúa en base a criterios que han sido previamente establecidos en las normas técnicas de competencia laboral, que es su referente básico.
- Formación integral: saber, saber hacer y saber ser.
- Basado en problemas de la práctica laboral.
- Establece claramente un perfil de competencias. (p.43)

Uno de los aspectos claves que resalta la redIFP es que todo diseño curricular surge de una norma técnica de competencia laboral o perfil profesional, ya sea regionalizada o del país que corresponde. El siguiente esquema presenta la relación entre los componentes de una norma técnica con los componentes de diseño curricular:

**Tabla 7**

*Relación componentes de norma técnica de competencia laboral y diseño curricular*

<b>Componentes de norma técnica de competencia laboral</b>		<b>Componentes de diseño curricular</b>
Unidad de competencia laboral	→	Objetivo general del módulo
Elementos de competencia	→	Objetivos específicos
Criterios de desempeño y evidencias	→	Unidades didácticas
Criterios de desempeño y evidencias	→	Objetivos de aprendizaje (de las unidades didácticas)

Fuente: redIFP (2015, p.51)

En el anexo 2 se observa el formato para un programa de formación del modelo arquetipo para el diseño curricular de la redIFP. Las actividades para elaboración del diseño curricular establecido por redIFP (2015) son:

- Contar con el referente correspondiente a la función productiva que refleja el programa o plan a diseñar, el cual puede ser una norma técnica de competencia o un perfil profesional.
- Definir los objetivos de la unidad didáctica.
- Redactar los objetivos de aprendizaje de las Unidades Didácticas.
- Definir los contenidos de aprendizaje.

- Analizar el contenido del referente normativo para establecer su estructura.
- Definir el mapa curricular.
- Definir el nombre del módulo.
- Asignar el tiempo de duración del módulo.
- Asignar títulos de las Unidades Didácticas.
- Definir los objetivos generales del módulo.
- Determinar criterios de evaluación.
- Determinar las Estrategias Metodológicas y de evaluación.
- Proponer requerimientos de recursos.
- Recomendar las referencias documentales.
- Glosarios de términos de la calificación. (pp.55-67)

La redIFP incluye en esta sección la relación entre cada una de las actividades del diseño curricular con el componente normativo de referencia. Además, describe y desagrega cada una de las actividades para presentar una metodología específica para los diseñadores de currículo.

Otros referentes en el contexto latinoamericano son los de países como Colombia y Chile, con el - Modelo Pedagógico Institucional del SENA y Modelo de certificación de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile - Chile Valora- respectivamente.

En Colombia, la Dirección de Formación Profesional mediante el Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico del SENA realizó en el 2005 el Manual de diseño curricular para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Y en el 2011, el Sindicato del SENA -SINDESENA- realizó la Política pedagógica SENA reflexión crítica y propuestas de SINDESENA. Ambos son documentos que presentan una visión del diseño curricular desde el enfoque por competencias. La misión del SENA es:

(...) Cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en

actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (SINDESENA, 2014, p.76).

El diseño curricular se basa en la metodología para la elaboración de normas de competencia laboral del SENA 2003, que a su vez está bajo la metodología de análisis funcional para elaboración de competencias.

En el siguiente esquema se presenta la relación de los componentes de la norma de competencia con los componentes curriculares:

**Tabla 8**

*Esquema de diseño curricular del SENA*

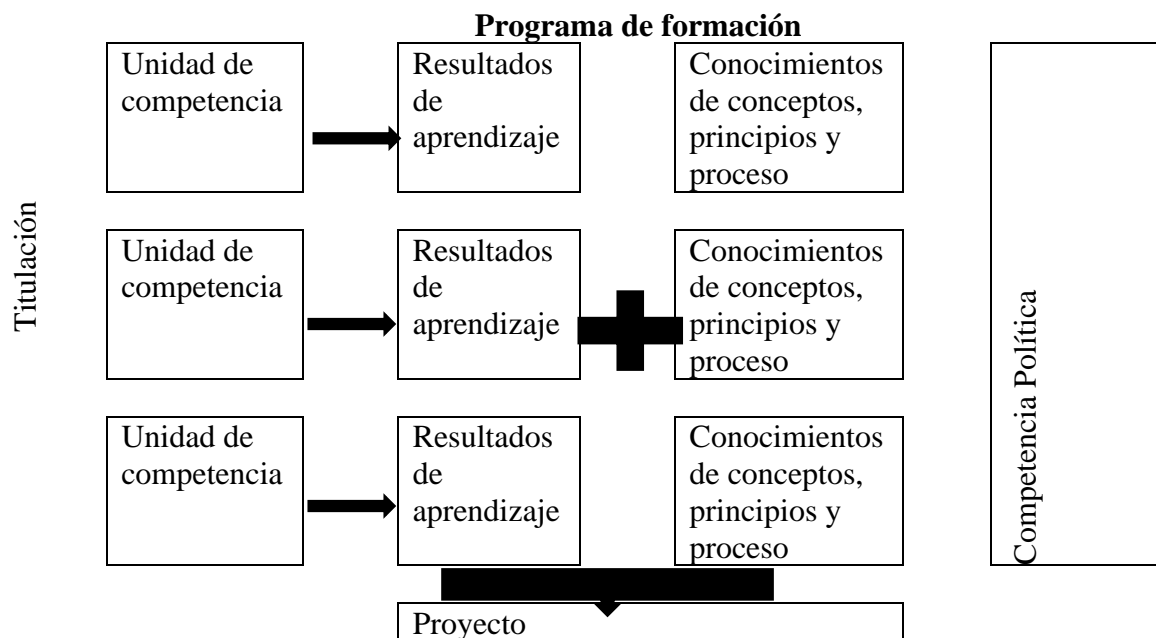
Esquema de diseño curricular (2003)					
Titulación	Estructuras curriculares			Oferta educativa	
Unidad competencia 1	→	Módulo técnico de formación 1	+	Ética	Planeación 1 2 3 4 5 6
Unidad competencia 2	→	Módulo técnico de formación 2	+	Dimensión Ambiental	Supervisión 1 2 3 4 5 6
Unidad competencia 3	→	Módulo técnico de formación 3		Comunicación en la comprensión Emprendimiento	Recolección de frutos frescos Soldadura... al carbono Soldadura... al carbono
				Transversales	

Fuente: SENA (2005)

En el 2011 se realizó una propuesta por el SINDESENA para rediseño en la formación por proyectos. En la siguiente página se muestra el esquema que presenta la relación de los componentes de la norma de competencia con los componentes de diseño curricular.

**Tabla 9**

*Propuesta para rediseño en formación por proyectos del SINDESENA*



Fuente: SINDESENA (2011)

El *Manual de diseño curricular para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral* (2005) es una referencia en cuanto a la elaboración de manuales institucionales, el esquema de ese manual se compone de:

- Presentación
- Alcance
- Definiciones
- Diagrama de flujo
- Descripción del proceso
- Revisión y actualización
- Formatos
- Referencias documentales

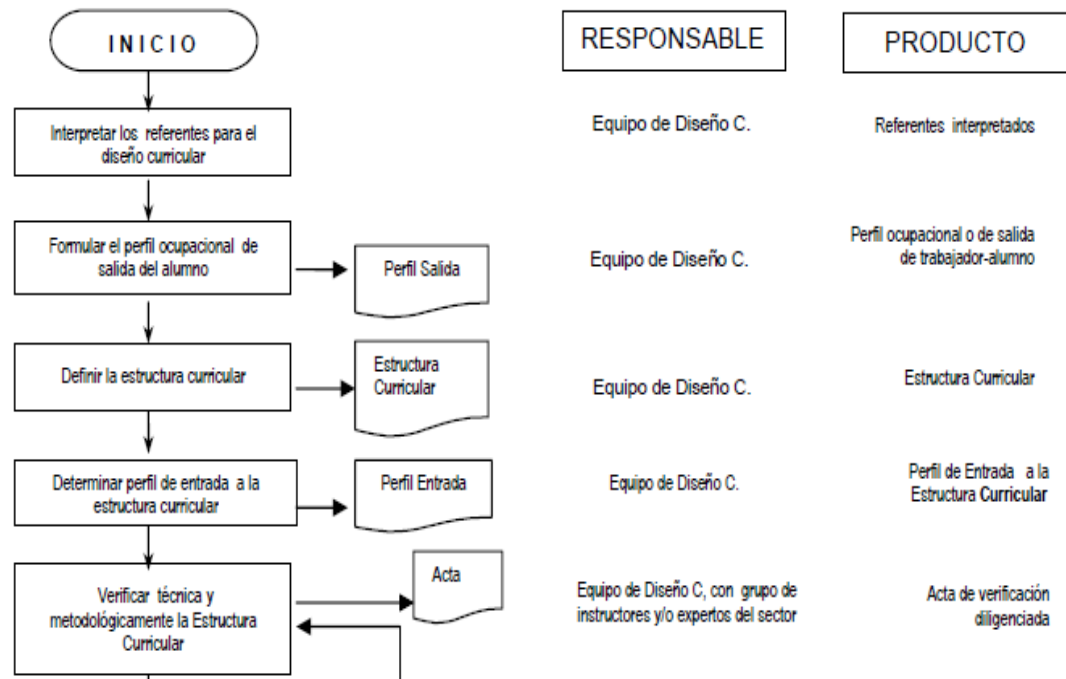
Además, en los anexos de dicho manual se incluyen elementos referentes para la elaboración del diseño curricular, los más relevantes son:

- Perfil del equipo de diseño curricular y del asesor pedagógico
- Referentes del diseño curricular
- Guía para elaboración de perfiles de entrada y salida de los alumnos
- Presentación de estructura curriculares y módulos de formación
- Taxonomías de verbos
- Orientaciones para la elaboración de guías de aprendizaje

Una estructura incluida en la mayoría de los documentos de proceso del SENA es el diagrama de flujo. Su función es organizar las acciones de las diferentes unidades y departamentos de la institución, además, establecer los pasos claros de la metodología. También incluye el producto de cada paso, esto permite evaluarlo y establecer las metas claramente. El diagrama permite visualizar el proceso, los responsables y productos esperados en cuanto al diseño curricular. Cabe resaltar que se involucra a varios actores, por lo cual, contar con esta herramienta, permite la organización de los equipos de trabajo.

**Figura 6**

*Diagrama de flujo del proceso de diseño curricular del SENA*



Fuente: Dirección de Formación Profesional Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico SENA (2005, p.16)

La siguiente sección que se incluye en el Manual, explica en detalle cada uno de los 34 pasos del diagrama, los involucrados y cómo se realiza. En el anexo 8 se muestra el formato de la estructura curricular. La codificación es un aspecto importante para las instituciones certificadas. Tanto los diseños curriculares como en los formatos cuentan con una codificación, lo que permite verificar la actualización, a qué carrera corresponde, entre otros aspectos.

Dentro del manual se incluye una lista de verificación metodológica y técnicas de los componentes del diseño curricular. Lo que permite al diseñador curricular verificar que la estructura esté completa el instrumento incluye 8 páginas. Esta es la primera parte, se incluye a manera de ejemplo:

**Tabla 10**

*Lista de verificación metodológica y técnica de los productos de diseño curricular*

Formato GIM No 010109

Estructura curricular

Regional: \_\_\_\_\_ Centro: \_\_\_\_\_ Nombre:

No.	La estructura curricular contiene:	Cumple		Observaciones
		Sí	No	
1	¿Portada?			
2	¿Control del documento?			
3	¿Tabla de contenido?			
4	¿Presentación?			
5	¿Perfil ocupacional de salida?			
6	¿Perfil de entrada?			
7	Cuadro resumen conformado por: - Módulos de política institucional? - Módulos transversales? - Módulos específicos? - Tiempos de cada módulo? - Total tiempo etapa lectiva? - Total tiempo etapa productiva? - Total tiempo estructura curricular?			
Ajustes requeridos:				

Fuente: Dirección de Formación Profesional Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico SENA (2005, p.52).

En Chile, ChileValora es un servicio público, funcionalmente descentralizado, parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal es:

El reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos. (<https://www.chilevalora.cl/>)

ChileValora da insumos al sistema público de capacitación, pone a disposición a instituciones educativas las competencias establecidas para que sean incorporadas al diseño de planes formativos. La capacitación es ofertada por medio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo -SENCE-. Dicho proceso de levantamiento también entrega insumos a la oferta educativa, puesto que no sólo se desarrollan planes formativos, también para el sistema escolar.

Recientemente ChileValora y SENCE virtualizaron sus catálogos. Lo cual permite descentralizar la información, actualizarla continuamente, y que a su vez sea rápida y de fácil uso. Además, es de acceso público, lo cual permite que cualquier institución de formación pueda consultarlo. Describen los conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con un perfil de competencia, los cuales son certificables mediante la evaluación de competencias o capacitación. Esto con el fin de incrementar la empleabilidad de las personas. A continuación, se encuentran los accesos a los catálogos:

- Catálogo de Perfiles Laborales ChileValora:

<https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesList.html?>

- Catálogo Nacional de Planes Formativos SENCE:

<https://aplicaciones.sence.cl/SIPFOR/Planes/Catalogo.aspx>

Los documentos que guían el proceso del diseño de planes formativos y la virtualización son la *Guía de Apoyo para Presentación de Propuesta SENCE 2019* y el *Instructivo de Elaboración de Propuesta Técnica 2019*. El primero es un manual con los pasos para el uso de la plataforma virtual, desde cómo realizar la propuesta económica para el proceso hasta la publicación de los productos. El segundo son los conceptos relacionados al plan formativo incluyendo la metodología de la formación, evaluación de la formación y ejemplos. La estructura del módulo formativo de SENCE se observa en el anexo 9, y es

similar a la estructura utilizada por INTECAP. Aunque utiliza el término aprendizajes esperados en lugar de resultados de aprendizaje, y es uno de los formatos más sintetizados de los analizados. Incluye los contenidos en una sola columna, agrupando los saberes teóricos y prácticos.

A manera de conclusión, cabe resaltar que en las instituciones exploradas que están bajo el enfoque por competencias laborales comparten los siguientes elementos: desarrollan los planes formativos con una estructura modular, responden a un perfil profesional previamente diseñado contextualizado y consensuado por diferentes actores ya sea regionales o nacionales. El proceso de diseño curricular específico en el área de perfiles de competencia (currículo formativo) varía en las instituciones, y existe escasos autores referentes. Generalmente son las mismas instituciones que generan sus modelos basados en la OIT. La estructura de los formatos de los planes formativos es similar en las instituciones, la terminología no varía en términos generales. Pero se evidencia que el desarrollo de manuales ha sido clave para el diseño del currículo pues permite homogeneizar los procesos y terminología institucional.

### **7.2.2. Referentes a nivel nacional**

En Guatemala, el Programa de Empleo Juvenil, en un intento de homogeneizar las competencias laborales (para la redIFP normas técnicas de competencia laboral) realizó en el 2017 el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales Tomo I acompañando del Catálogo Nacional de Módulos Formativos Tomo I. Este y otros productos del Sistema Nacional de Formación Laboral -SINAFOL- tienen como objetivo “organizar una estructura de formación profesional, o de formación para el trabajo, o de formación laboral; y su correspondiente oferta formativa de acuerdo con las condiciones del mercado

productivo y su correspondiente demanda laboral o de capital humano” (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.9). Estos catálogos son el primer referente a nivel nacional de competencias laborales, pues en países latinoamericanos las cualificaciones profesionales están estandarizadas y disponibles en línea, desde al menos una década atrás, lo cual permite fortalecer el proceso de formación o de evaluación de competencias laborales. Un ejemplo es Chile con el programa Chile Valora y SENCE. A lo cual el Programa indica:

Estos catálogos son fundamentales para la organización de los Sistemas Nacionales de Formación Profesional, brindando coherencia a la oferta formativa, homogeneizando las titulaciones, requisitos, carga horaria, etc., en definitiva, garantizando una estructura nacional de la formación laboral que permita el acceso equitativo a una formación de calidad para todos los ciudadanos. (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.11)

El fin principal es captar la información del sector productivo para transferirlo al ámbito de formación, tarea del Ministerio de Trabajo y otros sectores, de manera que la formación técnica laboral corresponda directamente a los requerimientos. Lo cual pretende generar las condiciones necesarias al sistema educativo, mediante el Ministerio de Educación, en la construcción y revisión de módulos formativos. En algunos países la formación es certificada por el Ministerio de Educación. Una cualificación profesional incluye:

- Perfil profesional
- Módulo formativo

El perfil profesional cuenta con los componentes, lo cual se desglosa detalladamente en el anexo 3 (Programa de Empleo Juvenil, 2017):

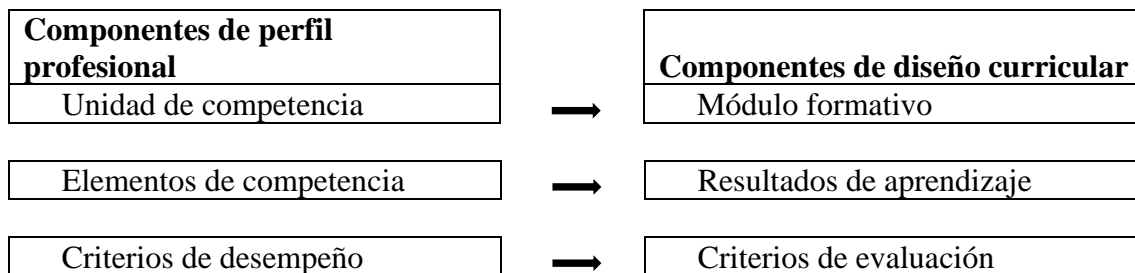
- Denominación oficial
- Familia ocupacional

- Nivel de cualificación
- Código alfanumérico
- Competencia general
- Entorno profesional
- Ámbito profesional
- Sectores productivos

Se inicia construyendo el perfil profesional, luego el módulo de formación. Esta es la relación de los componentes del perfil con los módulos formativos:

**Tabla 11**

*Relación de componentes de perfil profesional y diseño curricular según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*



Fuente: Programa de Empleo Juvenil (2017, p.16)

En el anexo 4 se observa el formato que se utiliza para los módulos formativos.

Respecto a la construcción de estos se indica que:

El Ministerio de Educación tiene la potestad y rectoría respecto a la educación en general y por ello también de la revisión y actualización del Catálogo Nacional de Módulos Formativos basados en el Catálogo Nacional de Competencias Profesionales. Sin embargo, es necesario que realice la tarea de actualización de los Módulos de Formación en conjunto con otras instituciones relevantes para el SINAFO. Esto garantiza que la oferta formativa tenga pertinencia y validez social, laboral y nacional. (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.19)

Dentro del documento no mencionan una metodología para el diseño del perfil profesional ni de los módulos formativos. Únicamente la estructuración, codificación y el proceso para la actualización del catálogo, en la cual mencionan que es necesario que trabaje el mismo equipo técnico que conformó el actual.

En Guatemala, el principal referente de formación laboral con enfoque por competencias laborales es el INTECAP, que forma parte de la redIFP. Por lo cual está bajo el documento descrito anteriormente de esta red. La institución cuenta con centros de formación en todos los departamentos del país. En el 2014 presentó el documento Desarrollo de la Formación Ocupacional (formación profesional o técnica, recibe diferentes nombres según la organización) en la que menciona respecto al diseño de formación:

El INTECAP emplea estrategias formativas, enfoques metodológicos, enfoques participativos en diseño y ejecución de la formación, para facilitar de manera integral la adquisición de capacidades y la potencialización de valores y conductas en los proyectos priorizados. Considera la problemática de empleo y la de empleabilidad de un gran número de guatemaltecos, el potencial de aprendizaje y las posibilidades de crecimiento de las diferentes actividades económicas del país. (INTECAP, 2014, p.76)

Una de las funciones de la institución es formar en el ámbito ocupacional a la población que no ha sido atendida por el sistema escolar. Además de completar brechas de aprendizaje en el sector empresarial, enlazando las carreras a las necesidades del mercado laboral. Los servicios en formación que ofrece INTECAP (2014) se desglosan en:

- Formación ocupacional
- Carrera técnica de nivel operativo

- Carrera técnica de nivel medio y medio-superior
- Formación de jóvenes y adultos (FORJA)
- Carrera técnica corta (CTC)
- Módulos y diplomados
- Capacitación laboral (p 79 – 81)

El INTECAP se basa en el modelo NORTE de formación y evaluación basada en normas técnicas. Sus componentes son:

- La identificación y normalización de funciones y competencias
- La evaluación de las competencias
- El diseño de la formación
- Desarrollo de la formación y capacitación
- Certificación de las competencias

En el anexo 5 se desglosa el formato para Normas Técnica de esta institución. Luego se construye el itinerario de formación que describe los módulos de formación de una carrera lo cual se muestra en el anexo 6. Esto permite ver de manera gráfica la conexión y requisitos entre módulos. Luego se procede al diseño de módulos de formación contempla las siguientes actividades (INTECAP, 2014):

- Establecimiento de los fines
- Medios para el diseño de la formación
- Planteamiento de los responsables del proceso
- Definición de itinerarios de formación
- Definición de objetivos
- Definición de criterios
- Definición de contenidos teóricos y prácticos
- Autoevaluación

- Estrategias de formación y de evaluación
- Presentación de actividades significativas.

El ejemplo de formato de los módulos de formación del INTECAP se encuentra en el anexo 7. Los módulos formativos corresponden a una unidad de competencia de una norma técnica de competencia laboral (perfil profesional o perfil ocupacional). Cada módulo se integra por dos o más resultados de aprendizaje, que son los objetivos de cada unidad didáctica, es una acción de trabajo que se espera sea capaz el egresado.

Existen tres tipos de módulos formativos:

- Capacidades transversales y de emprendimiento
- Capacidades básicas
- Capacidades técnicas

### **7.3. Marco contextual**

Esta sección permite situar el contexto en el que se desarrolla la implementación.

Partiendo del contexto nacional hasta el institucional. Por requerimiento de la institución, no se menciona el nombre.

#### **7.3.1. Contexto nacional**

Este estudio se desarrolla en la República de Guatemala, Centroamérica. Cuya población proyectada para el 2020 por el Instituto Nacional de Estadística -INE- es de 18,065,725 habitantes (<https://www.ine.gob.gt/>). Colinda con México, Belice, Honduras y El Salvador. Forma parte de Centroamérica, y contiene 22 departamentos.

## Figura 7

*Mapa geográfico de Guatemala*



Fuente: [http://snip.segeplan.gob.gt/guest/snpgpl\\$modulo.proyectos\\_mapa\\_deptos](http://snip.segeplan.gob.gt/guest/snpgpl$modulo.proyectos_mapa_deptos)

Cabe resaltar que en el país existe escasa información de estadísticas, principalmente de caracterización en el ámbito laboral. Pero recientemente se ha realizado la Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos -ENEI- en los últimos años, la más reciente fue realizada en el 2018. La cual indica que la población en edad para trabajar es 11,735,646 habitantes (INE, 2018, p.10). De esta población 7,003,398 habitantes están ocupados, es decir, trabajan de una manera formal o informal, esto incluye a hombres y mujeres de 15 años o más. El 76.8% de hombres y 70.8% de mujeres cuentan con un nivel educativo de diversificado inconcluso o menor. Es decir, que esta población está desempeñando un oficio sin un título medio de especialización o que le permita continuar estudios universitarios.

**Tabla 12***Población ocupada de 15 años y más por sexo, según nivel educativo*

Nivel educativo	Distribución porcentual	
	Hombre	Mujer
Ninguno	13.6	17.1
Primaria incompleta	24.2	19.5
Primaria completa	20.7	16.3
Diversificado incompleto	18.3	17.9
Diversificado completo	18.7	20.6
Superior incompleto	1.5	3.9
Superior completo	3.1	4.7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Población ocupada</b>	<b>4,624,996</b>	<b>2,378,402</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. ENEI (2-2018, p.12)

Esto implica que, ese porcentaje de la población busque opciones de estudio extraescolar, es decir, fuera del sistema educativo. En Guatemala la institución estatal que atiende esta necesidad es el INTECAP. Quien recibe fondos de la empresa privada y públicos para cumplir con la función de “Formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.”

(<https://intecap.edu.gt/>)

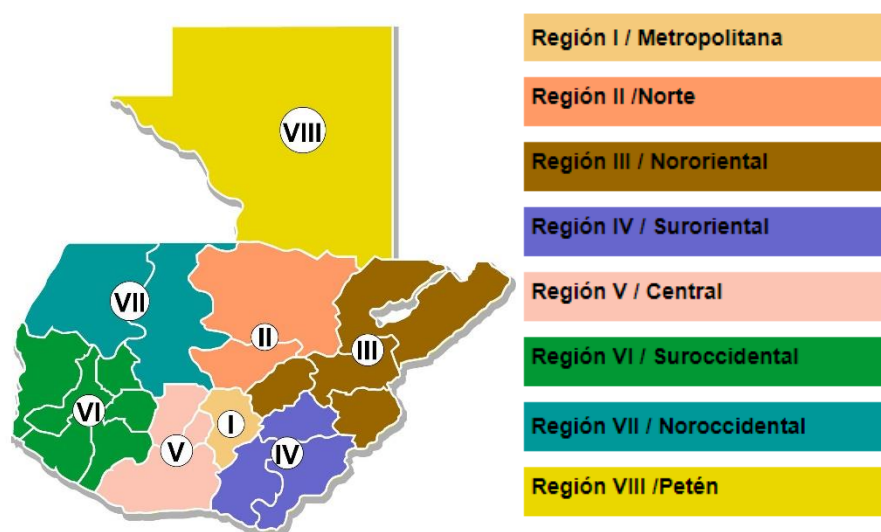
Existen otras instituciones y fundaciones que desarrollan formación laboral, públicas y privadas. Por ejemplo, como parte del Ministerio de Educación, los institutos experimentales desarrollan formación en áreas como soldadura, corte y confección, entre otras.

### 7.3.1.1. Contexto de la región occidente del país

La región occidente, se subdivide en suroccidente y nor-occidente. Se encuentran los departamentos de San Marcos, Quetzaltenango, Totonicapán, Sololá, Retalhuleu, Suchitepéquez, Huehuetenango y Quiché. Es una región con vocación agrícola, se hablan varios idiomas como K'iché, Mam, Tz'utujil, Kaqchikel entre otros, aunque predomina el español o en ciertas poblaciones es el segundo idioma. Un alto porcentaje de su población es Ladina y Maya. Cuenta con escasas oportunidades de inserción laboral y educativas principalmente en el área rural, un escaso porcentaje de jóvenes migra hacia el área urbana para culminar los estudios a nivel diversificado.

**Figura 8**

*Mapa de Guatemala por regiones*



Fuente: [http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=190&Itemid=514](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=190&Itemid=514)

En este mapa se observa que la región VII y VI son las regiones del Occidente del país, la cual está en la frontera con México. Según datos de la ENCOVI (2014) de los departamentos de esta región, cuatro se encuentran en los primeros lugares respecto a la

tasa de analfabetismo, como se muestra en la Tabla 13. Quiché con la tasa más alta de 37.03%. Estos indicadores sitúan a la región como prioritaria en cuanto a educación y por ende en formación para el trabajo.

**Tabla 13**

*Tasa de analfabetismo de personas mayores o igual a 15 años, año 2014 (porcentaje)*

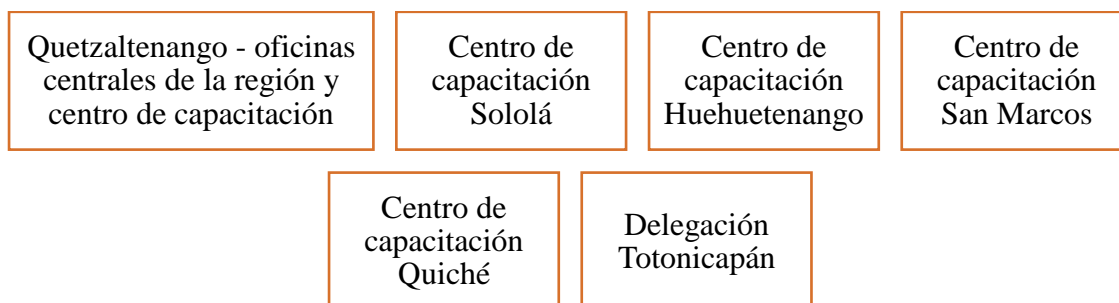
No	Departamento	Tasa de analfabetismo	Región
1	Quiché	37.03	Occidente
2	Alta Verapaz	36.54	
3	Chiquimula	32.25	
4	Sololá	30.86	Occidente
5	Totonicapán	28.64	Occidente
6	Huehuetenango	28.07	Occidente
7	Baja Verapaz	27.09	
8	Jalapa	25.2	
9	Suchitepéquez	23.8	Occidente
10	Izabal	22.23	
11	Jutiapa	20.67	
12	San Marcos	20.38	Occidente
13	Zacapa	20.18	
14	Retalhuleu	19.3	Occidente
15	Escuintla	18.71	
16	Petén	18.39	
17	Santa Rosa	18.11	
18	Chimaltenango	17.28	
19	Quetzaltenango	16.79	Occidente
20	El Progreso	15.26	
21	Sacatepéquez	11.02	
22	Guatemala	8.71	

Fuente: Elaboración propia según PNUD y datos de Encovi 2006, 2011 (ajustada PNUD) y 2014.

El INTECAP cuenta con 6 centros de formación y delegaciones en esta región:

**Tabla 14**

*Centros INTECAP en región Occidente*



Fuente: Elaboración propia según <https://intecap.edu.gt/>

**7.3.2. Contexto institucional**

Además de INTECAP, existe una fundación que cubre la necesidad de formación laboral en esta región. El contexto histórico de la institución se describe a continuación. Fue constituida en 1981 con la finalidad de dar respuesta a todas aquellas personas y comunidades de escasos recursos económicos de la región. Tiene como fundamento el Referente Ideológico de la institución que incluye su filosofía:

**Tabla 15**

*Filosofía institucional*

<b>Visión</b>	<b>Misión</b>
Erradicar la pobreza en Guatemala mediante estrategias sustentadas sobre valores de equidad, honestidad, libertad, excelencia, respeto a la dignidad y democracia	Somos una Fundación privada voluntaria que busca promover el desarrollo de los sectores de menores ingresos de la República de Guatemala, especialmente de los habitantes del área rural de las regiones del altiplano central, nor y sur occidente del país, por medio de proyectos innovadores que evitando el paternalismo, garanticen una mejora consistente en la calidad de vida. Todo bajo un marco de desarrollo sostenible con absoluto respeto a la dignidad humana, cultura y tradiciones.

Fuente: Elaboración propia según datos institucionales

Para cumplir con su filosofía, se divide en seis programas:

**Tabla 16**

*Programas institucionales*

Educación	Salud	Microcrédito	Artesanía	Agropecuario	Forestal
-----------	-------	--------------	-----------	--------------	----------

Fuente: Elaboración propia según a datos institucionales

La sede central está en Quetzaltenango, Guatemala. La cobertura de los programas es el área urbana y rural del noroccidente de Guatemala. Cuenta con 55 oficinas más estaciones móviles que se dirigen a las comunidades lejanas, los cuales se encuentran en los departamentos:

**Tabla 17**

*Cobertura de la institución por departamentos*

Huehuetenango	Quiché	San Marcos	Totonicapán
Quetzaltenango	Retalhuleu	Sololá	Suchitepéquez
	Escuintla	Chimaltenango	

Fuente: Elaboración propia según datos institucionales

La institución forma a jóvenes y adultos para el trabajo y la vida, algunos sin escolaridad o escolaridad incompleta (sexto primaria o tercero básico). Dentro de su población se incluye hombres y mujeres de diferente contexto socioeconómico. Pese a que no existe un dato exacto disponible, un alto porcentaje de su población habla español como segundo idioma. En 2017, atendió a 158,899 personas y el equipo era de 646 colaboradores. Los

programas están financiados por organizaciones internacionales, por lo cual están reglamentados por políticas nacionales e internacionales.

Algunos de los programas desarrollan programas formativos como diplomados, cursos, otros. En el caso de educación engloba formación técnica profesional, voluntarias en salud y auxiliares de enfermería. Los cursos que desarrollan en formación técnica profesional se enlistan en la siguiente tabla.

**Tabla 18**

*Cursos y carreras de formación técnica profesional de la institución*

<p><b>Inicial:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultora de belleza y cosmetología.</li> <li>• Panadería</li> <li>• Repostería</li> <li>• Corte y confección</li> <li>• Cocina</li> <li>• Electricidad domiciliar</li> <li>• Mecánica automotriz</li> <li>• Bordado a máquina</li> <li>• Técnico operador de Windows</li> <li>• Reparación y mantenimiento de computadoras</li> <li>• Sastrería</li> <li>• Corte y confección artesanal</li> <li>• Confección de blancos</li> <li>• Mecánica de motos</li> <li>• Serigrafía</li> <li>• Manualidades</li> </ul>	<p><b>Intermedio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta costura</li> <li>• Repostería profesional</li> <li>• Cocinero profesional</li> <li>• Mecánica profesional</li> <li>• Desarrollador de aplicaciones informáticas</li> <li>• Estilista profesional</li> <li>• Panificador profesional</li> <li>• Electricidad profesional</li> <li>• Asistente de cocinero</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaboración propia según datos institucionales

## **7.4. Marco normativo**

Existen pocos elementos de marco normativo-jurídico para la formación técnica laboral a nivel nacional. En la Ley de Educación Nacional se incluye una obligación del Estado y un derecho para los educandos relacionada a esta temática. A continuación, se integra las normativas nacionales e institucionales que permiten la implementación de los proyectos curriculares de cursos y carreras técnico-laborales.

### **7.4.1. Normativas nacionales**

En el inciso X del artículo 33 de la Ley de Educación Nacional establece como una de las obligaciones del Estado (p.8): “Crear, mantener e incrementar centros de educación con orientación ocupacional, así como fomentar la formación técnica y profesional de acuerdo a la vocación de la región.” Cabe resaltar que la institución autónoma estatal encargada de este mandato es INTECAP y algunos institutos del Ministerio de Educación.

Además, en el inciso F del artículo 39 de la Ley de Educación Nacional (p.11) establece como un derecho del educando: “Optar a una capacitación técnica alterna a la educación formal.” Aunque se menciona como derecho, existen pocas instituciones que atienden esta necesidad.

### **7.4.2. Normativas institucionales**

Por lo cual, otras instituciones con fondos de donaciones privadas, ha implementado programas de formación laboral, como la que se aborda en este estudio. Las políticas institucionales de la fundación son (Referente Ideológico, s.f.):

- Utilizar eficientemente los recursos a través de criterios empresariales.

- Aunar esfuerzos con otras instituciones que tengan objetivos afines con la finalidad de potencializar más las acciones de la Fundación.
- Invertir los recursos de los proyectos dentro del área de acción de estos, tanto en compras como en contrataciones de personal y servicios locales. Búsqueda de la descentralización del país.
- Promover el desarrollo económico en regiones de alto impacto, principalmente en el área occidental de la República.
- Capital social. Apoyar beneficiarios que cuenten con requisitos tales como: capital adecuado, habilidad especializada, infraestructura y capacidad empresarial.
- Promover actividades sostenidas o que de acuerdo con su naturaleza se pueda garantizar su continuidad.
- Cooperación social. Promover la activa participación de los beneficiarios de los proyectos.
- Fortalecer la iniciativa privada y la orientación hacia la economía de mercado. (p.10)

Además, ya que su acción atiende a niños, desarrollaron una política general institucional de protección de la niñez y adultos vulnerables (s.f.) la visión de esta Política es:

Nuestra meta es crear ambientes “seguros para la niñez y el adulto vulnerable”, tanto interna como externamente, donde los niños, niñas y adultos vulnerables sean respetados, protegidos, empoderados y activos en su propia protección, y donde el personal esté capacitado, sea confiable, competente y cuente con todo el apoyo institucional para cumplir con sus responsabilidades de atención en estos ámbitos.

(p.2)

Cada programa se implementa en diferentes comunidades. Por lo cual existe al inicio de toda intervención un diálogo con las municipalidades o líderes comunitarios para enlazar aspectos normativos del contexto.

## **VIII. Marco metodológico**

En este apartado se explican las características y metodología de investigación utilizadas y la propuesta desarrollada. El enfoque de investigación es cualitativo. Ya que el fenómeno a abordar ha sido poco estudiado y hay escasa evidencia documental o investigaciones previas en el contexto de la institución. Como lo menciona Hernández Sampieri (2014, p.358) acerca de la investigación cualitativa “es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico”. En segundo lugar, no se tiene control sobre variables, porque son intrínsecamente no manipulables, pero se recolecta, analiza y vincula información, sus sistemas de relaciones y la estructura dinámica que poseen. Finalmente, la formación técnica ha sido poco sistematizada a nivel nacional, lo cual implica construir desde las bases.

### **8.1. Metodología de la investigación**

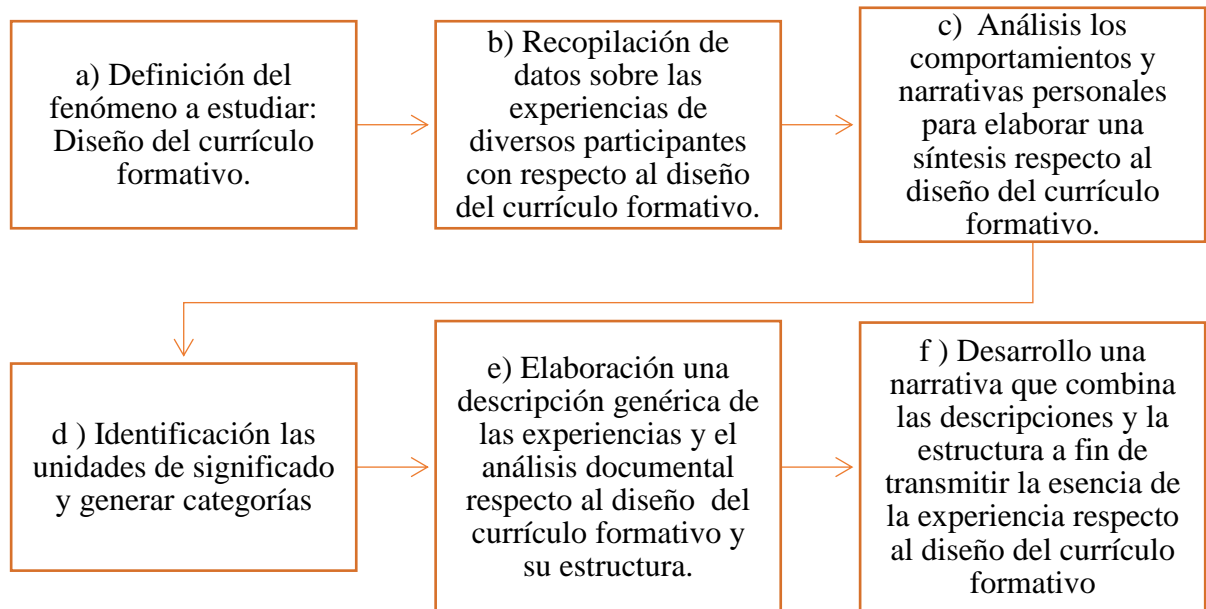
Con la investigación se desea comprender cómo los participantes perciben el proceso de diseño del currículo y lo han experimentado, además de realizar un análisis documental de los instrumentos utilizados. Los participantes son los facilitadores, coordinadores y departamento pedagógico de la institución. Lo cual permitirá analizar los retos afrontados para diseñar el currículo formativo de los cursos y carreras.

Para esto, el enfoque cualitativo cumple con el propósito “examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández Sampieri, 2014, p.358). Esto permite que el investigador enlace su intuición y las estructuras universales de referencia para aprender del proceso de los involucrados. Además, contextualizar con base a las características institucionales muy particulares en comparación a las abordadas en el ámbito educativo nacional. Basado en Hernández Sampieri (2014) el enfoque cualitativo puede desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

El tipo de investigación es fenomenológico pues se adecua para desarrollarlo “su propósito es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” Hernández Sampieri (2014, p.493). Es decir, obtener la esencia de la experiencia compartida, en este caso el proceso de diseño del currículo formativo desde lo vivido por los participantes, también triangularlo con la evidencia documental de los instrumentos utilizados. El diagrama de la Figura 9 presenta las fases de la investigación adaptados a este estudio basado en el diseño fenomenológico según Hernández Sampieri:

**Figura 9**

*Metodología de investigación basado en el diseño fenomenológico de Hernández Sampieri*



Fuente: Elaboración propia según Hernández Sampieri (2014, p.494)

## **8.2. Alcances de la propuesta**

El alcance de esta propuesta es la investigación teórica y de campo para elaborar una propuesta para responder la necesidad institucional de establecer una metodología y terminología estandarizada para hacer más eficiente el proceso del diseño en los múltiples cursos y carreras. La propuesta incluye los lineamientos y manuales institucionales, además atender los requerimientos nacionales en cuanto al enfoque laboral en instituciones de formación técnica. Incluye los elementos del ideario institucional, las demandas y necesidades del gerente pedagógico, encargado del departamento pedagógico y coordinadores y facilitadores de los proyectos del Programa Educativo de la institución. Se basa en un estado del arte de instituciones homólogas de la región, por lo cual puede replicarse en diferentes contextos con las adecuaciones pertinentes.

### **8.3. Limitaciones de la propuesta**

La propuesta no incluye a otros actores de la comunidad educativa como beneficiarios (participantes), empleadores y donantes. Además, no se realizó observaciones de la implementación de los programas formativos, se limita a la elaboración del modelo en el diseño del currículo.

No se incluye a los otros programas de la institución que desarrollan procesos formativos, únicamente los abarcados por el Programa de Educación.

Se excluye la metodología para diseño de Normas de Competencias Laborales o Perfiles Profesionales, pues eso implica un estudio profundo en la literatura de esa temática.

Este estudio no abarca la implementación de la propuesta.

No se contó con la participación del proyecto de Voluntarias para la Salud, debido a la emergencia nacional del Covid-19 no se obtuvo respuesta de este equipo en la recopilación de datos.

### **8.4. Objetivos de la propuesta**

#### **8.4.1. Objetivo general**

Elaborar un modelo de diseño para currículo formativo basado en el enfoque por competencias laborales para el Programa de Educación de una institución en el occidente de Guatemala

#### **8.4.2. Objetivos específicos**

1. Elaborar un estado del arte de las experiencias similares a nivel nacional y regional de instituciones con enfoque por competencias laborales.

2. Explorar la metodología para diseñar un currículo formativo con enfoque por competencias laborales en el Programa Educativo de la institución.
3. Examinar las necesidades de los actores que realizan el currículo formativo en el programa de Educación de la institución.
4. Contrastar el diseño del currículo formativo de los diferentes proyectos del programa de Educación de la institución.
5. Proponer una metodología para el diseño del currículo formativo que responda a las necesidades institucionales y estándares regionales.

## **8.5. Participantes**

A continuación, se describe cada población o sujeto involucrado en la investigación.

Incluye al gerente del programa, coordinadores y facilitadores.

### **8.5.1. Gerente del Programa de Educación**

Es quien guía las acciones de los proyectos formativos en los programas de Educación y Salud de la institución. Tiene a su cargo alrededor de 8 proyectos institucionales, en los que se incluyen los abordados para este estudio. Vela por los aspectos administrativos generales, pedagógicos y financieros de los proyectos. Posee un grado académico en pedagogía y una trayectoria en la institución de más de 20 años.

### **8.5.2. Encargado del departamento pedagógico**

Es quien vela por guiar todo proceso formativo institucional desde el enfoque metodológico. Acompaña a los proyectos en el diseño e implementación de cursos y

carreras formativas. Posee un grado académico en pedagogía y una trayectoria de más de 5 años en la institución.

### **8.5.3. Coordinadores de los proyectos**

Es encargado de los aspectos administrativos de la carrera, generalmente lleva más años en la institución que los facilitadores. Lo cual permite que una visión y conocimiento profundo en la filosofía institucional. Posee experiencia tanto técnica como pedagógica. Ellos son los más cercanos al diseño del currículo junto al departamento pedagógico.

- 1 coordinador de formación técnica
- 1 coordinador de auxiliares de enfermería
- 1 coordinador de voluntarias para la salud

### **8.5.4. Facilitadores de los cursos de los proyectos**

Son especialistas en el área de formación que imparten. Algunos cuentan con estudios en carreras relacionadas con pedagogía. Residen en la región o en áreas cercanas que se imparte la formación. Según el proyecto que desarrolla la carrera o curso, se plantea las características específicas del perfil del facilitador.

- 47 facilitadores de formación técnica
- 5 facilitadores de auxiliares de enfermería
- facilitadores de voluntarias para la salud

### **8.5.5. Formatos del currículo formativo**

- 1 currículo formativo de Formación Técnica y guía curricular asociada.
- 1 currículo formativo de Auxiliares de Enfermería y guía curricular asociada.

- 1 currículo de Voluntarias para la Salud y guía curricular asociada.

No se estableció una muestra, pues se abarca a la población.

## **8.6. Escenario**

La institución se encuentra en el occidente de Guatemala. Cuenta con más de 55 sedes u oficinas móviles para atender la formación técnica profesional de la región. El escenario varía entre espacios urbanos y rurales.

## **8.7. Instrumentos de recolección de información**

Se utilizaron herramientas virtuales y telefónicas para abordarlo eficientemente, debido a la distancia y temporalidad entre la investigadora y los involucrados. A continuación, se resume cada uno de los instrumentos, en los anexos 10 al 13 se incluyen detalladamente.

### **8.7.1. Entrevista a gerente del Programa de Educación**

Con este instrumento se explora la visión y lo que existe respecto al diseño del currículo formativo, qué espera y qué información existe en la institución. El medio por utilizar es llamada telefónica y grabación para transcribirla posteriormente. Se solicitó cita previamente por correo electrónico, indicando el tiempo necesario para evitar interferir con otras actividades. Es una entrevista semiestructurada que Hernández Sampieri (2014) explica como:

Se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información (...) como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad. (pp. 403-404)

Se seleccionó este instrumento para que en caso se detecte necesidad de más información sea posible agregar más preguntas durante la entrevista. Consta de 14 preguntas abiertas. El diseño del instrumento se observa en el anexo 10.

### **8.7.2. Entrevista al encargado del departamento pedagógico**

Con este instrumento se pretende conocer la visión y lo que existe respecto al diseño del currículo formativo, qué espera y qué información existe en la institución. El medio por utilizar es llamada telefónica y grabación para transcribirla posteriormente. Se solicitó cita previamente por correo electrónico, indicando el tiempo necesario para evitar interferir con otras actividades. Se seleccionó este instrumento para que en caso se detecte necesidad de más información sea posible agregar más preguntas durante la entrevista. Consta de 14 preguntas abiertas. El diseño del instrumento se observa en el anexo 10.

### **8.7.3. Cuestionario para coordinadores**

El cuestionario es una herramienta que permite abordar a varios actores efectivamente. “En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Chasteauneuf citado en Hernández Sampieri, 2014, p.218).

Se diseñó con algunas preguntas abiertas para no delimitar las respuestas, debido a que es un fenómeno poco explorado en la institución. Como indica Hernández Sampieri sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento, en este caso el proceso de diseño. Las preguntas cerradas están dirigidas a explorar aspectos de caracterización de los participantes. Se elaboró en formulario Drive, fue enviado por correo al departamento pedagógico, quien fue el encargado de enviarlo a

los coordinadores. Cuenta con 18 preguntas, 5 cerradas y 13 abiertas. El diseño del instrumento se observa en el anexo 11.

#### **8.7.4. Cuestionario para facilitadores**

Cumple con las mismas características del instrumento anterior. Está dirigido para los facilitadores de las diferentes carreras y cursos de los tres proyectos abordados. Cuenta con 12 preguntas, 4 cerradas y 8 abiertas. Se pretende identificar cuántos de ellos han participado en el diseño del currículo del curso o carrera que imparten, su conocimiento y sugerencias respecto al diseño curricular. El diseño del instrumento se observa en el anexo 12.

#### **8.7.5. Matriz de análisis de currículo formativo**

Este instrumento es de recopilación documental, compara los elementos curriculares del currículo formativo y las guías curriculares de los tres proyectos. Cada proyecto tiene una estructura y metodología propia. Se divide en dos cuadros para profundizar en los elementos del currículo y de la guía curricular individualmente. La matriz del currículo formativo es de doble entrada, en las filas se desglosan ocho elementos curriculares incluyendo una descripción de cada uno según proyecto. La matriz de guía curricular es de doble entrada, en las filas se desglosan 15 elementos curriculares incluyendo una descripción de cada uno según proyecto. El diseño del instrumento se observa en el anexo 13.

## **8.8. Consideraciones éticas**

La institución solicita que no se muestre el nombre de la institución dentro de este estudio y propuesta. Además, no se incluyen las respuestas de los instrumentos, grabaciones, transcripciones u otro medio para garantizar la confidencialidad de los participantes.

## IX. Resultados de la investigación

En este apartado se presentan los resultados obtenidos con un análisis descriptivo y estadístico. Para el proceso de análisis de datos se utilizó el programa Excel, se transcribió y codificó manualmente.

### 9.1. Caracterización de los participantes

Los involucrados para esta investigación son aproximadamente 60 personas, de las cuales – respondieron los cuestionarios o entrevistas. En la siguiente tabla se desglosa el número de personas por proyecto y según su rol.

**Tabla 19**

*Número total de participantes en la investigación por proyecto*

Proyecto	Coordinadores		Facilitadores	
	Número total	Número total que participaron en el estudio	Número total	Número total que participaron en el estudio
Formación Técnica	1	1	47	42
Voluntarias en Salud	1	1	9	0
Auxiliares de enfermería	1	1	5	5
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>47</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la institución

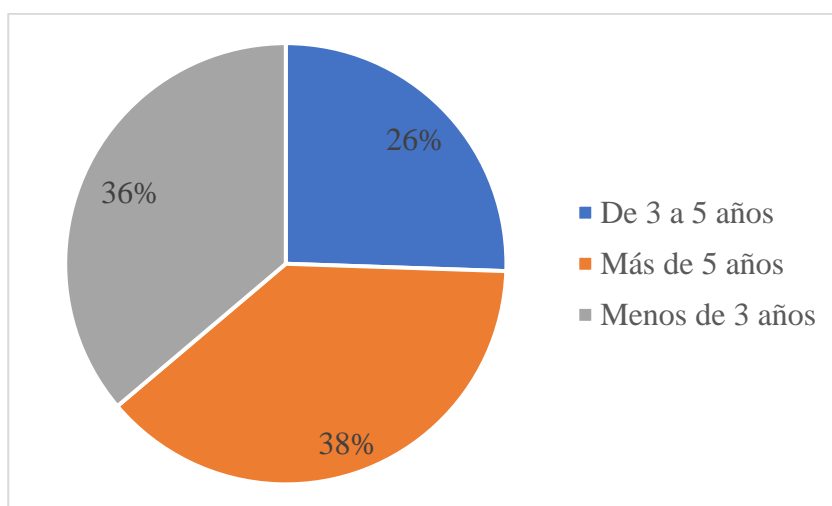
Además, se incluye a la gerente del Programa de Educación y encargado del departamento pedagógico. Son tres los coordinadores uno por cada proyecto que se consideró para este estudio. No se obtuvo respuesta de la coordinadora de Voluntarias para la Salud. La caracterización de los coordinadores ha laborado en la institución por más de 5 años, todos cuentan con estudios en el área pedagógica, algunos graduados. Todos han participado en el diseño del currículo formativo de alguna carrera o curso.

En formación técnica, aunque son varios los cursos y carreras, es sólo una coordinadora. En el caso de los otros proyectos, sólo manejan uno o dos cursos.

Los facilitadores son especialistas en el área que imparten, pero la mayoría no cuentan con estudios en el área educativa. La institución los capacita esta formación. En la gráfica se observa el porcentaje de facilitadores por tiempo que han laborado en la institución, la mayoría lleva más 3 años o más en la institución. No se obtuvo respuesta de los facilitadores de Voluntarias en Salud.

**Figura 10**

*Porcentaje total de facilitadores por tiempo de laborar en la institución*

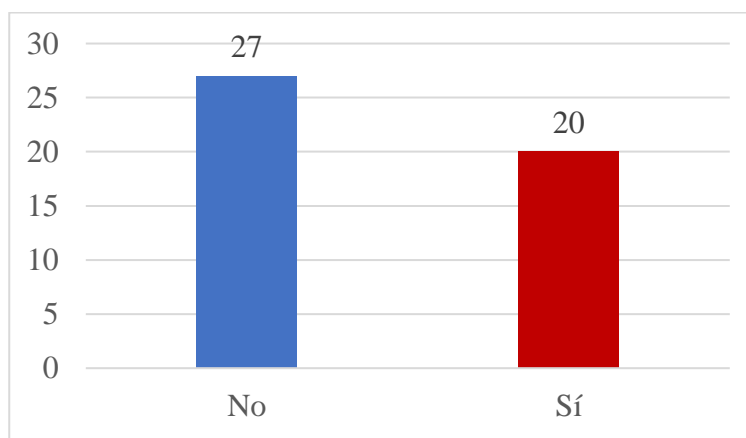


Fuente: Elaboración propia según instrumento de facilitadores

Del total de facilitadores 20 han estudiado una carrera relacionada con pedagogía. Aunque no es la mayoría, es un dato elemental para comprender y participar en el diseño curricular.

**Figura 11**

*Número total de facilitadores con estudios en pedagogía*

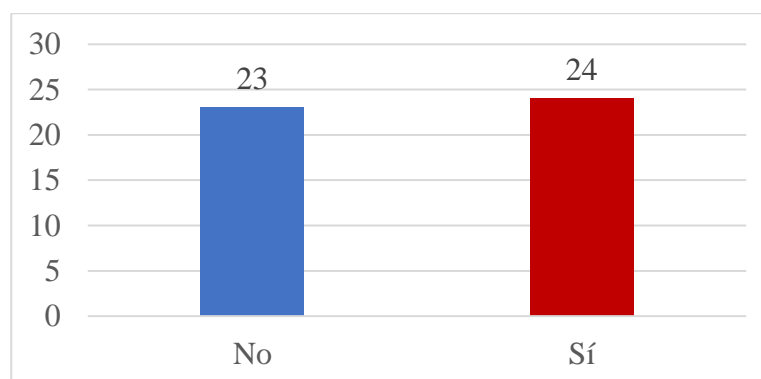


Fuente: Elaboración propia según el instrumento de facilitadores

Del total de facilitadores, la mitad ha participado en el diseño del currículo de alguna carrera o curso.

**Figura 12**

*Número total de facilitadores que ha participado en el diseño del currículo formativo*



Fuente: Elaboración propia con según el instrumento de facilitadores

## 9.2. Fortalezas y retos identificados en el proceso de diseño del currículo formativo

En esta tabla se resume con codificación y frecuencia los retos y fortalezas en el diseño del currículo formativo identificadas por los facilitadores

**Tabla 20**

*Retos y fortalezas identificados por facilitadores en el diseño del currículo formativo*

<b>Retos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Frecuencia</b>
Implementación	9	Conocimiento del facilitador	8
Contextualización	4	Implementación	4
Establecer el tiempo	3	Organización	4
Nivel bajo de los participantes	2	Contextualización	2
Actualizar contenidos	1	Investigación	2
Diseño	1	Claridad	1
Estandarizar en todos los centros	1	Conocimiento de diseño	1
Identificar necesidades	1	Creatividad	1
Investigación	1	Distribución adecuada	1
Relación con ámbito laboral	1	Experto externo junto a facilitadores	1

Fuente: Elaboración propia según el instrumento de facilitadores

Los retos identificados por los coordinadores y departamento pedagógico son el ordenamiento de las temáticas, fijar fechas, nivelar experiencia, conocimiento del personal y obtener insumos para que el plan sea contextualizado. También se menciona la capacitación de los facilitadores respecto a la metodología de diseño y estrategias o instrumentos para recopilar la visión del participante. También mencionan:

“Estandarizar y actualizar los contenidos en los cuatro centros técnicos.”

“Que no existen planes contextualizados a nuestro medio para ese tema y nivel de los participantes”

“Recopilar la información y tenerla en forma escalonada teniendo en cuenta que los usuarios tienen un nivel bajo de educación.”

Las fortalezas identificadas por los coordinadores y departamento pedagógico son conocimiento de las necesidades locales, de las habilidades de los participantes y experiencia con la metodología participativa. También la gerente de Educación menciona el apoyo de los empresarios, de actores clave y que no existe tanta burocracia interna lo que permite implementar ágilmente. También mencionan:

“Tener la creatividad, actitud y paciencia para llevarlo a cabo”

“Se contó con un facilitador externo. Se basó en la experiencia del trabajo técnico.

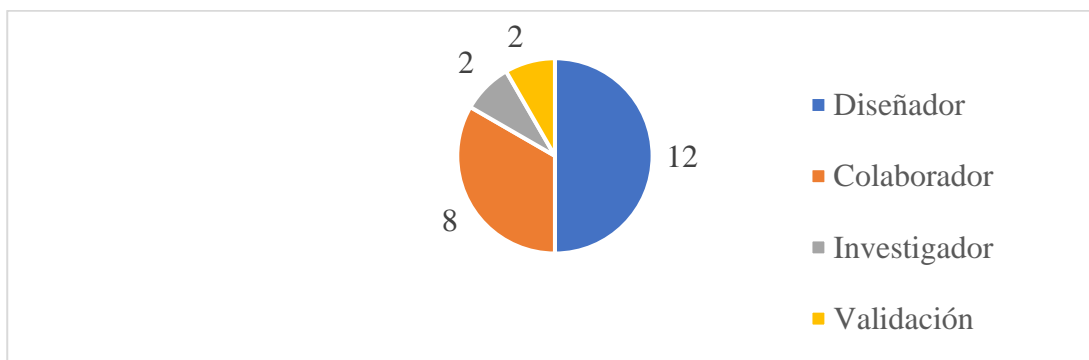
Diversidad de experiencias adaptables al entorno cultural”

### 9.3. Roles identificados en el proceso de diseño del currículo formativo

En los roles en los que han participado los facilitadores se 12 mencionaron actividades relacionadas con el diseño del currículo.

**Figura 13**

*Roles de los facilitadores en el diseño del currículo formativo*



Fuente: Elaboración propia según el instrumento de facilitadores

Los facilitadores, coordinadores y departamento pedagógico enlistaron las funciones actuales según los roles

**Tabla 21**

*Funciones según rol para el diseño del currículo formativo identificado por facilitadores y coordinadores*

	<b>Función en el diseño del currículo formativo identificado por los facilitadores</b>
<b>Departamento pedagógico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar las cualidades de los facilitadores</li> <li>• Realizan guías de formación empresarial</li> <li>• Estructuración del plan, redacción y diagramación</li> <li>• Tienen las bases para realizar.</li> <li>• Realizar los temarios necesarios</li> <li>• Adecuar las metodologías al entorno de los beneficiarios</li> <li>• Orienta el proceso</li> <li>• Diagnóstico, diseño, revisión y validación</li> </ul>
<b>Coordinadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia</li> <li>• Establecer el contenido</li> <li>• Tiempo de trabajo</li> <li>• Dar ideas de mejora</li> <li>• Da el visto bueno del plan</li> <li>• Investigación y redacción de los temas</li> <li>• Elabora el documento y reúne al personal para extraer las ideas y sugerencias generales</li> <li>• Diagnóstico, diseño, revisión y validación</li> </ul>
<b>Facilitadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia y técnicas</li> <li>• Dar ideas de mejora</li> <li>• Aportan conocimientos/contenidos</li> <li>• Ayudan a elaborar el plan tiene el conocimiento práctico y teórico de los cursos conocen la situación real de cada usuario</li> <li>• Investigación y redacción de los temas</li> <li>• Expresan lo que se necesita mejorar en la atención a estudiantes</li> <li>• Validación</li> </ul>
<b>Otros actores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía metodológica</li> </ul>
<b>Todos los anteriores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar que el contenido se plasme de manera ordenada y sistemática, con fuentes verídicas</li> <li>• Coordinar para que la guía llene los requisitos necesarios para facilitar el aprendizaje</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia según el instrumento de facilitadores y coordinadores

En cuanto a qué rol sugieren que debe tener el facilitador en el diseño de currículo, la mayoría coincide que aporte su experiencia desde la elaboración o validación, además la contextualización porque conoce las necesidades de los participantes. Los demás aportes están relacionados a la implementación. La gerente de Educación menciona que se busca a un experto en el ámbito laboral para que realice la propuesta, lo cual es un reto porque en algunas carreras es difícil identificar el perfil de dicho experto. También menciona como acierto el rol del coordinador de Auxiliares de Enfermería al comunicarse con actores clave de las instituciones de salud para identificar lo que demandan del perfil de egreso.

Un rol que no se percibe por los actores, y que es imprescindible, es el de la gerente de Educación, al visionar los cursos, asegurar los fondos (estudio de prefactibilidad), sondeos con empresarios, detectar demanda y cómo escalonar a las carreras a niveles avanzado, por ejemplo, cuando las carreras caducan o ya no existe la demanda.

#### **9.4. Aspectos de mejora en el proceso de diseño del currículo formativo**

Entre los aspectos para mejora mencionan la capacitación, formar equipos de trabajo entre los facilitadores, que se tome en cuenta el contexto, implementar una estrategia de diagnóstico y que la persona encargada sea experta en el área, mapas pedagógicos,

Además:

“Mediante la estandarización de las guías”

“Que se establezcan los tiempos de trabajo y los contenidos, coordinando fechas de toda actividad previo a su elaboración.”

“Tomar en cuenta la opinión de los facilitadores y alumnos en base a lo que se pretende del curso a impartir”

“Creo que se debe trabajar en principio bajo las reglas que tiene la institución, sumada a la visión que se tiene respecto al trabajo y los resultados, así mismo ayudarse de aquellos que están en el campo viviendo las diferentes realidades.”

“Tomando muestras del campo para saber la necesidad de los usuarios”

“Dedicar más tiempo para abordar más detalles, implementar nuevas técnicas y métodos para esperar resultados más profundos”

“departamento pedagógico debería ser acompañar en la redacción de la sábana pedagógica, recopilar contenidos programáticos, esquematizar la información y diseñar manuales para el facilitador asegurando la aplicación de la metodología PEVI”

La gerente de Educación menciona contar con un banco de datos de los expertos, es decir, identificar previamente quiénes podrían diseñar el currículo e identificar agentes externos que validen o viceversa, para no ser “juez y parte”. También menciona la estandarización en los procesos de diseño, capacitación y procesos de validación.

## **9.5. Referentes regionales o modelos institucionales para el diseño del currículo formativo**

En cuanto a referentes o un modelo institucional para el diseño del currículo, los facilitadores evidencian desconocerlo, mencionan las guías para el participante, guía metodológica u otros recursos para la implementación. De formación técnica 2 mencionaron las guías realizadas por una entidad de cooperación internacional, pero no existe evidencia documental de una metodología. En auxiliares de enfermería mencionaron el Ministerio de Salud. Los coordinadores y departamento pedagógico mencionan los manuales institucionales (referente ideológico y otros generales), manual

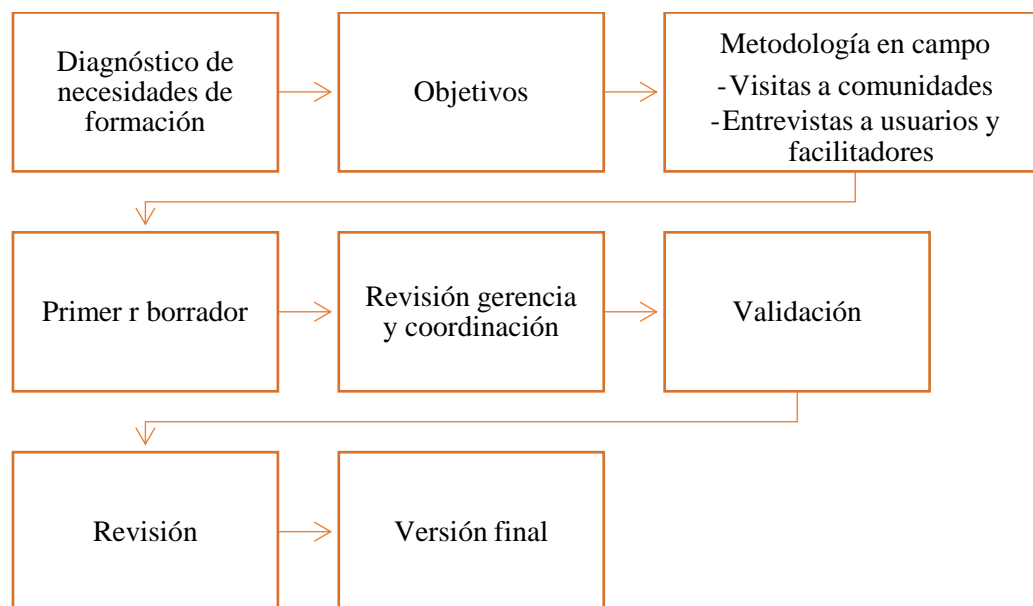
metodológico (metodología para el aprendizaje), ejemplos del departamento pedagógico y guías curriculares realizadas por consultores externos. La gerente de Educación menciona referentes externos como la OIT, INTECAP y el SENA. También menciona a Alemania, pero que es un reto en cuanto al idioma.

El encargado del departamento pedagógico menciona “Existen varios modelos, no se ha establecido uno” existen instrumentos que elaboran según el plan o para realizar entrevistas. Pero no están estandarizadas institucionalmente. Una experiencia de éxito que menciona se abarcó por 4 meses para cumplir todo el proceso.

El encargado del departamento pedagógico explica el proceso para el diseño del currículo formativo así:

**Figura 14**

*Proceso para el diseño del currículo formativo*



Fuente: Elaboración propia según el instrumento de encargado del departamento pedagógico

La gerente de Educación menciona otras fases que se realizan la identificación de demanda por parte de los empresarios, estudio de mercado prefactibilidad, identificar el equipo que necesitan, si tienen capacidad y el perfil docente. En cuando a los empresarios depende de la carrera, por ejemplo, Auxiliares de Enfermería serían las instituciones de salud.

## 9.6. Análisis del documental del currículo formativo

Se analizó los tres documentos institucionales para el diseño del currículo formativo, cada uno corresponde a un proyecto. Las Tablas 22 y 23 resumen los hallazgos en estos documentos.

**Tabla 22**

*Matriz de comparación de elementos del perfil profesional y del currículo formativo*

Elemento	Proyecto		
	Voluntarias en salud	Auxiliares de enfermería	Formación técnica
<b>Perfil profesional</b>	No evidencia ninguna relación con un perfil profesional	No evidencia ninguna relación con un perfil profesional El referente es el currículo del Ministerio de Salud (se desconoce si se basa en un perfil profesional)	Perfil de competencia (la estructura no corresponde a ningún referente regional, se presenta como itinerario de formación) Varios elementos curriculares utilizan la terminología de perfil de competencia
<b>Currículo formativo</b>	Pénsum de formación	Sin información	Guía introductoria

<b>Elemento</b>	<b>Voluntarias en salud</b>	<b>Auxiliares de enfermería</b>	<b>Formación técnica</b>
<b>Fundamentación</b>	Incluye antecedentes, el contexto y descripción de la institución y del programa. Se detalla la caracterización de los estudiantes	Incluye antecedentes, el contexto y descripción de la institución y del programa. Se detalla la caracterización de los estudiantes y alianzas con otros programas o instituciones.	No incluye
<b>Caracterización del enfoque del currículo</b>	Algunos elementos como metodología.	Algunos elementos como metodología y evaluación	No incluye
<b>Perfiles</b>	Perfil de ingreso y de egreso	Perfil de ingreso y egreso	De egreso
<b>Itinerario formativo</b>	Es una tabla que enlista los módulos de formación enumerados lo cual indica la secuencia. No se evidencia si existe prerrequisitos entre los módulos o si es posible una secuencia diferente. Incluye horas por cada módulo, no se dividen en prácticas y teóricas.	Son tres gráficos: Una tabla con las horas y semanas de teoría y práctica desagregada por especialidad Programación general por fase que incluye la unidad temática y horas por cada una. No se evidencia secuencia o prerrequisitos entre las fases	Lo identifican como perfil de competencia Incluye las competencias ordenadas por letra (A, B, C,) Luego enlistan las unidades de competencia con la letra y número (A1, A2,) Aunque mencionan elementos de competencia de entrada y ejes transversales, no es clara la función y transversalidad El diseño es un diagrama con cuadros que permite asumir secuencialidad, pero no hay flechas o texto que indique prerrequisitos entre las unidades. Se asume por el orden de letras y números.

Fuente: Elaboración propia según documentación institucional

**Tabla 23**

*Matriz de comparación elementos de la guía curricular por módulo*

<b>Elemento de la guía curricular</b>	<b>Proyecto</b>		
	<b>Voluntarias en salud</b>	<b>Auxiliares de enfermería</b>	<b>Formación técnica</b>
Terminología	Ciertos elementos del ámbito educativo	Ciertos elementos del ámbito educativo tradicional	Ciertos elementos de perfil profesional
Guía curricular	Plan de formación	Pensum de estudio	Guía curricular
Módulo formativo	Módulos de formación	Nombre de la fase	Unidad de competencia
Resultado de aprendizaje	No se incluye	Objetivos operativos	Estándar de rendimiento
Criterio de evaluación	Competencias	No se incluyen	Criterios de evaluación Criterios de promoción
Saberes teóricos	Contenidos	Contenidos teóricos	Desarrollo empresarial Desarrollo académico
Saberes prácticos	Algunas actividades pedagógicas	Algunas actividades de aprendizaje	Desarrolla técnico
Saberes actitudinales	No se incluye	No se incluye	Desarrollo humano
Tiempo	No se incluye	Horas por contenidos teóricos y actividades de aprendizaje	Duración prevista por módulo de formación en horas
Referencias	No se incluye	No se incluye	Textos de consulta Direcciones electrónicas de consulta Información de medios de medios de comunicación
Metodología para la formación	Metodología para la formación	Evaluación	Métodos didácticos
Evaluación de la formación	Se incluye por módulo formativo	Se incluye en el documento general	No se incluye

<b>Elemento de la guía curricular</b>	<b>Voluntarias en salud</b>	<b>Auxiliares de enfermería</b>	<b>Formación técnica</b>
Estrategia/instrumento de evaluación	Estrategia de evaluación	Se incluye por objetivo operativo	No se incluye
Estructuración de la calificación	Composición de la evaluación sumativa	Se incluye en el documento general	No se incluye
Otros elementos	Tareas Evaluaciones teóricas	Trabajo independiente	Modo de formación (niveles de formación) Incluye elementos que corresponden al perfil profesional: Competencia Contexto de desempeño Medios didácticos Producto esperado y/o servicio Equipo Herramienta Material Fungible Relaciones comerciales

Fuente: Elaboración propia según documentación institucional

## **X. Discusión de los resultados**

En el análisis de resultados se identifica que quienes conocen el proceso y el rol de los involucrados es el personal del departamento pedagógico y coordinadores. Pocos facilitadores conocen el proceso y terminología o referentes. La mayoría de las respuestas van dirigidas a la implementación, no al diseño del currículo. Esto debido a que la mitad de ellos no han estado involucrados en un proceso de diseño, además que existe poca documentación de la metodología de diseño, terminología o identificación de los referentes. Un reto relevante es no contar con manuales institucionales que permitan estandarizar la terminología y metodología, además, que puedan apoyar en la capacitación de los involucrados.

Como aspectos relevantes, se identifica el proceso de diseño y los referentes como OIT, SENA e INTECAP, mencionados por el departamento pedagógico y gerente de Educación. Cada uno de los proyectos implementa metodologías y terminología diferente, lo cual es un reto en cuanto a estandarizar los lineamientos de diseño curricular, pero es un paso necesario para crear manuales que apoyen y empoderen a los involucrados en el proceso. También las sugerencias e identificación de roles es clave para estandarizar el proceso.

En las matrices de comparación, se evidencia la utilización de diferente terminología entre los proyectos. Es posible, mediante el departamento pedagógico alinear algunos términos, lo cual es necesario para manejar una estructura curricular institucional, además para alinear la metodología de diseño. Aunque es importante considerar que cada uno de estos responden a diferentes referentes, por ejemplo, auxiliares de enfermería responde al diseño curricular del

Ministerio de Salud, por lo cual, responden a la terminología de este. En el caso de voluntarias para la salud y auxiliares de enfermería, no son carreras que se certifiquen como carrera técnica laboral en otros países, pero es posible estructurar con esta terminología y crear perfiles profesionales de manera de ser referentes nacionales, ya que el contexto lo amerita.

La estructura y formatos utilizados en la formación técnica fue implementada por un equipo externo con fondos de cooperación internacional. No se encontró evidencia del proceso de diseño curricular o la metodología utilizada. Además, existe escasa relación con las metodologías o estructuras de referentes regionales o nacionales. Algunos términos utilizados corresponden al perfil profesional, otros a diseño curricular y el resto no es evidente la correspondencia con alguna estructura.

## **XI. Conclusiones**

- Para diseñar programas de formación con enfoque por competencias laborales es indispensable contar con referentes nacionales y regionales de perfiles profesionales o currículo formativo.
- Las instituciones de formación profesional laboral estructuran metodologías propias para el diseño de perfiles profesionales y currículos formativos, por ende, terminologías propias.
- La elaboración de manuales ha sido clave en estas instituciones para diseñar los productos y orientar a los involucrados, principalmente el uso de diagramas de flujo para comprender el proceso.
- Las metodologías y terminología varían según cada institución, es clave analizar en profundidad la documentación de referencia para asociar la terminología con la establecida en el modelo propuesto.
- Los resultados arrojan que la mayoría de los facilitadores en la institución desconoce las funciones y el proceso para el diseño del currículo. La identificación de roles y funciones en el diseño del currículo dentro de la institución es clave eficientizar el proceso.
- Al analizar los instrumentos institucionales para el diseño del currículo se observa heterogeneidad en la terminología y metodología, lo cual es un reto en cuanto a la estructuración de un modelo.

- Las instituciones mencionadas como referentes son la OIT, SENA e INTECAP por lo cual se tomaron como principal referente en el modelo. La OIT se abarca desde la redIFP pues es un ente asociado.
- En el ámbito educativo se utiliza el concepto de competencia dentro del diseño curricular. A diferencia del ámbito de formación laboral que utiliza el término resultados de aprendizaje. Indistintamente el término que se utilice, la estructura curricular es eficiente si se diseña adecuadamente.
- Se enlaza la propuesta a la documentación interna institucional, integrando las características del contexto y atendiendo los requerimientos nacionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y módulos formativos asociados. Pese a que estos referentes no han sido establecidos nacionalmente, es una estrategia para prever los lineamientos del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación en cuanto al diseño curricular en el ámbito de formación laboral.

## **XII. Recomendaciones**

- Cada uno de los proyectos responde a un referente diferente, por lo que es importante realizar un análisis más profundo si el modelo se adecúa a los diferentes referentes o entes certificadores. En caso contrario se debe realizar una homogeneización de términos, conservando la conceptualización del modelo.
- Implementar un sistema de codificación para toda la documentación institucional, esto permite comprender la relación entre los documentos y verificar la vigencia.
- Utilizar la tecnología para capacitación de este modelo, por ejemplo, herramientas de servicio de almacenamiento y formularios electrónicos como Drive para digitalizar los instrumentos y que sean más eficientes.
- Alimentar el glosario institucional para alinear terminología. Por ejemplo, el nombre de las carreras/cursos/proyecto enlazándola con los niveles de cualificación nacionales.
- Realizar una investigación para establecer el perfil de egreso institucional partiendo del referente ideológico y con la participación de facilitadores y egresados.
- Capacitar a los involucrados en este modelo con diferentes estrategias andragógicas, preferiblemente actores internos, para institucionalizar el proceso.
- Identificar los referentes regionales según carrera o curso. Para identificar los perfiles profesionales y currículo formativo.

- Diseñar otros manuales institucionales con diagramas, terminología y la metodología empleada para desarrollar el proceso de diseño curricular de manera más eficiente, utilizar de referencia los manuales estudiados en el marco referencial.

### XIII. Bibliografía

Achaerandio, L. (2010). *Competencias fundamentales para la vida*. Guatemala: Universidad Landívar.

Achaerandio, L. (2012). Breve introducción a algunos conceptos importantes de la teoría sociocultural del desarrollo. En L. Achaerandio, *La teoría sociocultural del desarrollo de las funciones psicológicas según Vigotsky* (pp. 67-76). Guatemala: Cara parens.

Agencia de Calidad de la Educación. (2016). *Guía de evaluación formativa*. Recuperado el 2018, de [http://www.evaluacionformativa.cl/wpcontent/uploads/2016/06/Gu%C3%ADa\\_Evaluaci%C3%B3n\\_Formativa.pdf](http://www.evaluacionformativa.cl/wpcontent/uploads/2016/06/Gu%C3%ADa_Evaluaci%C3%B3n_Formativa.pdf)

Aprende Guatemala. (s.f.). *Regiones de Guatemala*. Recuperado en abril de 2020, de [aprende.guatemala.com: https://aprende.guatemala.com/historia/geografia/regiones-de-guatemala/](https://aprende.guatemala.com/historia/geografia/regiones-de-guatemala/)

Casarini Ratto, M. (s.f.). *Teoría y Diseño Curricular*. México: Trillas.

CINDA - Centro Interuniversitario de Desarrollo, Chile. (2008). *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. Recuperado en junio de 2019, de [http://aula.virtual.ucv.cl/aula\\_virtual/cinda/cdlibros/39-Dise%C3%B1o%20Curricular%20Basado%20en%20Competencias%20y%20Aseguramiento%20de%20la%20Calidad%20en%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior/Dise%C3%B1o%20Curricular%20Basado%20en%20Competencias%20y%20Asegu](http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/39-Dise%C3%B1o%20Curricular%20Basado%20en%20Competencias%20y%20Aseguramiento%20de%20la%20Calidad%20en%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior/Dise%C3%B1o%20Curricular%20Basado%20en%20Competencias%20y%20Asegu)

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. (s.f.).

<https://www.chilevalora.cl/>. Recuperado en septiembre de 2019, de ChileValora:

<https://www.chilevalora.cl/>

Congreso de la República de Guatemala. (1991). *Ley de Educación Nacional*. Recuperado en abril de 2020, de web.oas.org:

<https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Planes%20Nacionales/Attachments/443/16.%20Ley%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf>

Dirección de Formación Profesional mediante el Grupo de Investigación y Desarrollo

Técnico Pedagógico del SENA. (2005). *Manual de diseño curricular para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral*. Recuperado en septiembre de 2019, de cmap.upb.edu.co:

[http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677\\_1755303938\\_11750/D-](http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677_1755303938_11750/D-)

[05COMPETENCIAS%20Manual%20de%20Competencias%20Laborales%20SENA.pdf](http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677_1755303938_11750/D-05COMPETENCIAS%20Manual%20de%20Competencias%20Laborales%20SENA.pdf)

Fernández, A. G. (s.f.). *Manual de diseño curricular*. Recuperado en junio de 2019, de

[http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Psic009\\_13/documentos/07%20GUIA%20DE%20DESARROLLO%20CURRICULAR.pdf](http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Psic009_13/documentos/07%20GUIA%20DE%20DESARROLLO%20CURRICULAR.pdf)

Hawes, G. (2005). *Construcción de un perfil profesional*.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.

INE. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-*. Recuperado en abril de 2020, de

[https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion\\_ENEI\\_2\\_2018.pdf](https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018.pdf)

Instituto Nacional de Estadística- INE-. (s.f.). *Portal estadístico*. Recuperado en abril de 2020, de <https://www.ine.gob.gt/>: <https://www.ine.gob.gt/ine/portal-estadistico-1-0/>

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la educación básica -IPEBA-. (2015). *Manual para elaborar perfiles profesionales*. Recuperado en abril de 2020, de [sineace.gob.pe](https://www.sineace.gob.pe/): [https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/06\\_Manual-elaborar-perfiles-profesionales.pdf](https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/06_Manual-elaborar-perfiles-profesionales.pdf)

INTECAP - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad-. (2014). *Modelo de Formación Profesional*. Recuperado en mayo de 2019, de [intecap.edu.gt](http://intecap.edu.gt/): <http://intecap.edu.gt/capacitacioninterna/wp-content/uploads/2016/10/MODELO-DE-FORMACION-INTECAP.pdf>

INTECAP. (2014). *Desarrollo de la Formación Ocupacional*. Recuperado en septiembre de 2019, de [intecap.edu.gt](http://intecap.edu.gt/): <http://intecap.edu.gt/capacitacioninterna/wp-content/uploads/2016/10/DESARROLLO-DE-LA-FORMACION-OCUPACIONAL.pdf>

INTECAP. (2017). *Catálogo de Oferta formativa Certificable INTECAP 2017*. Recuperado en abril de 2020, de [intecap.edu.gt](http://intecap.edu.gt/): [http://www.intecap.edu.gt/pdf/oferta2017/catalogo\\_intecap2017\\_1.pdf](http://www.intecap.edu.gt/pdf/oferta2017/catalogo_intecap2017_1.pdf)

INTECAP. (s.f.). Módulo de Formación.

Naranjo, M. L. (2014). *Diseño curricular para la carrera: Maestría en Tecnología Educativa en la Universidad del Valle de Guatemala, Campus Central*. Guatemala.

Observatorio de Innovación, Tecnológico de Monterrey. (s.f.). *Educación Basada en Competencias*. Recuperado el 2020, de [observatorio.tec.mx](https://observatorio.tec.mx/): <https://observatorio.tec.mx/edutrendsebc>

Organismo Judicial. (s.f.). Recuperado en noviembre de 2020, de oj.gob.gt:

[http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=190&Itemid=514](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=190&Itemid=514)

PNUD. (2014). *Tasa de alfabetismo por departamento*. Recuperado en abril de 2020, de

<http://desarrollohumano.org.gt/estadisticas/estadisticas-genero/tasa-de-alfabetismo-por-sexo-segun-departamento/>

Prensa Libre. (Septiembre de 2019). *Mapa de Guatemala y sus departamentos por*

*regiones*. Recuperado en abril de 2020, de <https://www.prensalibre.com>:

<https://www.prensalibre.com/vida/escenario/mapa-de-guatemala-y-sus-departamentos-por-regiones/>

Programa de Empleo Juvenil . (2017). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*

Programa de Empleo Juvenil. (2017). *Catálogo Nacional de Módulos formativos Tomo I*.

redDIFP. (2015). *Metodologías para la elaboración de Normas Técnicas, Diseños*

*Curriculares y Evaluaciones por Competencias Laborales*. Recuperado en abril de 2020, de oitcinterfor.org: <http://www.oitcinterfor.org/node/6762>

redIFP -Red de Institutos de Formación Profesional-. (2009). *Metodología para*

*elaboración de normas técnicas de competencia laboral*. Recuperado en mayo de

2019, de ilo.org: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_207715.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_207715.pdf)

*Referente Ideológico*. (s.f.).

Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia – Gobierno de Guatemala.

(2010). Recuperado en noviembre de 2020, de [snip.segeplan.gob.gt](http://snip.segeplan.gob.gt):

[http://snip.segeplan.gob.gt/guest/snpgpl\\$modulo.proyectos\\_mapa\\_deptos](http://snip.segeplan.gob.gt/guest/snpgpl$modulo.proyectos_mapa_deptos)

SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia -. (2012). *cepefsena.org*.

Recuperado en mayo de 2019, de Modelo Pedagógico Institucional:

<http://www.cepefsena.org/documents/archivos/MOD%20PEDAG%20V%20FINAL%202012%20SIN%20COMENTARIOS.pdf>

SEP - Secretaría de Educación Pública. (2014). *Las estrategias y los instrumentos de*

*evaluación desde el enfoque formativo*. Recuperado en el 2018, de Secretaría de Educación Pública:

[https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h\\_4\\_Estrategias\\_instrumentos\\_evaluacion.pdf](https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf)

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2019). <https://sence.gob.cl/>. Recuperado en septiembre de 2019, de [sence.gob.cl](https://sence.gob.cl/): <https://sence.gob.cl/>

Sindicato del SENA (SINDESENA). (2011). *Política pedagógica SENA reflexión crítica y propuestas de SINDESENA*. Recuperado en septiembre de 2019, de [cepefsena.org](http://www.cepefsena.org):

[http://www.cepefsena.org/index.php/formacion/2014-10-22-09-23-12/cat\\_view/10-formacion-profesional/23-politica](http://www.cepefsena.org/index.php/formacion/2014-10-22-09-23-12/cat_view/10-formacion-profesional/23-politica)

Tobón, S.; Pimienta, J.; García Fraile, J. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson.

## XIV. Anexos

### Anexo 1 Propuesta modelo para el diseño del currículo formativo

#### Índice

Introducción.....	1
I. Procedimiento para la construcción de la propuesta.....	2
1.1. Líneas de acción y actividades .....	2
1.2. Estrategias para la implementación del modelo .....	3
1.3. Roles para el diseño del currículo formativo.....	3
1.4. Recursos .....	6
1.5. Plan de evaluación.....	6
II. Proceso para el diseño del currículo formativo .....	8
III. Conceptos e instrumentos para el diseño del currículo formativo .....	13
. 3.1. Enfoque por competencias laborales .....	13
3.2. Itinerario de formación del currículo formativo.....	31
3.3. Currículo formativo.....	33
Anexos.....	39
Anexo A - Lineamientos generales para el redacción y diseño gráfico para el diseño del currículo formativo.....	39
Anexo B – Instrumento para identificación de niveles cognitivos según la Taxonomía de Bloom.....	41

## **Introducción**

La institución está transformándose hacia un enfoque por competencias, un requerimiento en un mundo globalizado. En Guatemala, existen pocos elementos de referencia en normas de competencias laborales, únicamente en el año 2018 se lanzó el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de la mano de Módulos Formativos y el INTECAP.

Para realizar este manual se realizó una investigación documental de los formatos y recursos relacionados de la institución para reestructurar desde la concepción y avances que ha realizado la institución. Además, se utilizó de referencia el Catálogo Nacional, INTECAP, SENA, redIFP y el enfoque socioformativo de Tobón, adecuando los elementos que fuesen necesarios. Este modelo incluye términos del enfoque por competencias laborales, lo cual permite enlazar el currículo formativo con insumos de perfiles profesionales o normas técnicas de competencia laboral. Estos perfiles pueden ser regionales o nacionales, aunque en Guatemala es un proceso que ha iniciado recientemente. También permite enlazar con los elementos del ámbito educativo, relacionando la terminología existente y adecuando algunas metodologías.

El objetivo de este manual es guiar a los involucrados en el diseño del currículo formativo con un modelo institucional propio y con instrumentos que apoyen la redacción y estructuración. El encargado principal para implementarlo es el departamento pedagógico con el apoyo de coordinadores y facilitadores seleccionados para el diseño.

En caso desconozca algún término, consulte el glosario. Se recomienda leer completo el modelo completo previo al inicio del diseño.

# **I. Procedimiento para la construcción de la propuesta**

## **1.1. Líneas de acción y actividades**

Para la implementación del modelo se prevén las siguientes actividades categorizadas por líneas de acción generales:

### **1.1.1. Transferencia metodológica del modelo:**

- Presentar y validar propuesta a departamento pedagógico y gerente de Programa Educativo.
- Presentar a coordinadores y facilitadores diseñadores.
- Implementar aspectos de mejora.
- Capacitación externa e interna.

### **1.1.2. Elaboración de materiales de apoyo para la implementación:**

- Diagramar el manual para entregar oficialmente a la institución.
- Elaborar infografías y presentaciones para capacitación.
- Diseñar los instrumentos del modelo con herramientas digitales.

### **1.1.3. Evaluación del modelo**

- Elaboración de instrumentos de percepción e implementación del modelo.
- Elaborar informes que retroalimenten el modelo.
- Implementar mejoras.

## **1.2. Estrategias para la implementación del modelo**

1. Uso de herramientas tecnológicas para socialización, la investigación y para el diseño curricular.
2. Capacitación con la metodología cascada – fortalecer al departamento pedagógico para que capacite a los coordinadores y facilitadores diseñadores.
3. Incorporar en el intranet institucional o Drive una carpeta con los recursos diseñados y documentación de referencia.

## **1.3. Roles para el diseño del currículo formativo**

Se desarrollaron perfiles y responsabilidades ideales de los dos roles más relevantes en el proceso. Son según la visión de la curriculista externa, se recomienda que la institución los analice y adecúe de ser necesario. En caso no se cuente con un facilitador que cumpla estos requisitos, se recomienda que sea un experto de la ocupación externo.

### **1.3.1. Perfil del facilitador diseñador**

- Experiencia laboral de 5 años en la carrera que diseñará.
- Experiencia como facilitador como mínimo de 2 años en la institución.
- Conocimiento en la documentación institucional.
- Estudios como mínimo de 1 año en una carrera de pedagogía u homóloga.
- Habilidad en redacción e investigación teórica y de campo.

### **1.3.1.1. Actividades del facilitador diseñador en el proceso de diseño del currículo**

#### **formativo**

1. Recibir capacitación de la metodología con el manual para diseño del currículo formativo dada por especialista educativo.
2. Presentar propuesta de plan de trabajo: cronograma y actividades.
3. Durante todo el proceso comunicarse con el especialista educativo para verificar procesos y dudas.
4. Identificar qué existe según diagrama de proceso general.
5. Seguir los pasos del diagrama A, B o C según la identificación anterior.
6. Recopilar insumos de documentación institucional, referentes regionales o nacionales, de la empresa local o comunidad.
7. Diseñar currículo formativo con el apoyo del manual, documentación institucional, documentación de referentes regionales o nacionales, insumos del experto externo, insumos de la empresa local o comunidad.
8. Validar la propuesta al equipo de facilitadores.
9. Implementar sugerencias de validación.
10. Presentar propuesta final a especialista educativo.

### **1.3.2. Perfil del especialista educativo (departamento pedagógico)**

- Licenciado en pedagogía o carrera homóloga.
- Mínimo 5 años en la institución.
- Conocimiento profundo de la documentación institucional.
- Habilidad de comunicación efectiva con facilitadores y coordinadores.

- Conocimiento profundo del manual de diseño del currículo formativo y los documentos referentes.

Se sugiere que se certifique o capacite en metodologías para el diseño de normas técnicas de competencia laboral y currículo formativo por el redIFP, el SENA de Colombia u homólogo. En Guatemala no existen este tipo de capacitaciones, no se recomienda una carrera como diseño curricular en el ámbito educativo, pues el enfoque varía al de las instituciones de formación laboral.

#### **1.3.2.1. Actividades del especialista educativo en el proceso de diseño del currículo formativo**

1. Analizar a profundidad el manual del diseño del currículo formativo.
2. Investigar los referentes regionales y nacionales establecidos en el manual.
3. Capacitar al facilitador diseñador de la metodología basado en el manual.
4. Dar inducción al experto para generar insumos de para el diseño curricular.  
Seleccionar pertinentemente qué elementos del manual son de utilidad para esta inducción.
5. Dar inducción al equipo de facilitadores para validar la propuesta del diseño del currículo formativo.
6. Revisar la propuesta final de diseño del currículo formativo según la visión institucional en redacción y metodología.
7. Implementar mejoras en los instrumentos del manual según las necesidades de cada programa y mejoras institucionales.
8. Complementar instrumentos con la investigación de referentes regionales y nacionales.

9. Implementar mejoras en el manual según actualizaciones e indicaciones institucionales.

## 1.4. Recursos

En esta sección se sintetiza los recursos didácticos, humanos, de formación y financieros recomendados.

**Tabla 1**

*Recursos para implementación de la propuesta*

<b>Recursos didácticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de recursos de apoyo</li> <li>• Diseño de la capacitación basado en metodologías andragógicas</li> </ul>
<b>Recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento pedagógico</li> <li>• Expertos externos en diseño curricular y en ámbito laboral según carrera</li> <li>• Facilitadores diseñadores</li> <li>• Coordinadores</li> </ul>
<b>Recursos de formación (pedagógicos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en metodología para diseño del perfil profesional con el SENA o institución homóloga</li> </ul>
<b>Recursos financieros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto para diagramación del manual</li> <li>• Presupuesto para recursos de apoyo</li> <li>• Presupuesto para capacitación</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## 1.5. Plan de evaluación

El plan de evaluación se divide en semestres. La proyección es que en dos años (cuatro semestres) se finalice la implementación del modelo en los tres proyectos del Programa de Educación, distribuidos de la siguiente manera.

**Tabla 2**

*Plan de evaluación por semestres*

Primer semestre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dos capacitaciones de transferencia metodológica</li><li>• Validación del modelo</li><li>• Diagramación del manual</li></ul>
Segundo semestre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación del departamento pedagógico hacia coordinadores y facilitadores diseñadores. Mínimo 5 sesiones</li><li>• Evaluación de la percepción del modelo y capacitación mediante una encuesta.</li><li>• Diseño del 25% de los cursos o carreras con el modelo</li><li>• Elaboración de 5 materiales de apoyo: presentaciones digitales, infografías u otros recursos</li></ul>
Tercer semestre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación del departamento pedagógico hacia coordinadores y facilitadores diseñadores. Mínimo 5 sesiones</li><li>• Evaluación de la percepción del modelo y capacitación mediante una encuesta.</li><li>• Diseño del 50% de los cursos o carreras con el modelo</li></ul>
Cuarto semestre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación del departamento pedagógico hacia coordinadores y facilitadores diseñadores. Mínimo 5 sesiones</li><li>• Evaluación de la percepción del modelo y capacitación mediante una encuesta.</li><li>• Diseño del 25% de los cursos o carreras con el modelo para completar el 100%.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia

## II. Proceso para el diseño del currículo formativo



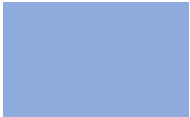
Cada programa de la institución se encuentra en un momento del diseño curricular diferentes. Algunos programas cuentan con referentes regionales y otros se inician desde la necesidad de la comunidad. Por lo cual, se estructuró los diferentes procesos en los cuales se encuentra el diseño. A continuación, observará el diagrama general para el diseño del currículo formativo. Los involucrados podrán identificar el proceso mediante el diagrama de flujo. En la tabla se observa el significado de cada una de las figuras.

Para iniciar, ubique con qué documentación relacionada al currículo formativo cuenta el curso o carrera que diseñará. Luego siga las tablas de proceso según lo identificado en el diagrama general. Cuenta con tres tablas de proceso:

- A. Existe un currículo formativo institucional
- B. Existe un currículo formativo regional o nacional
- C. Existe un perfil profesional o norma técnica de competencia laboral regional o nacional

**Tabla 3**

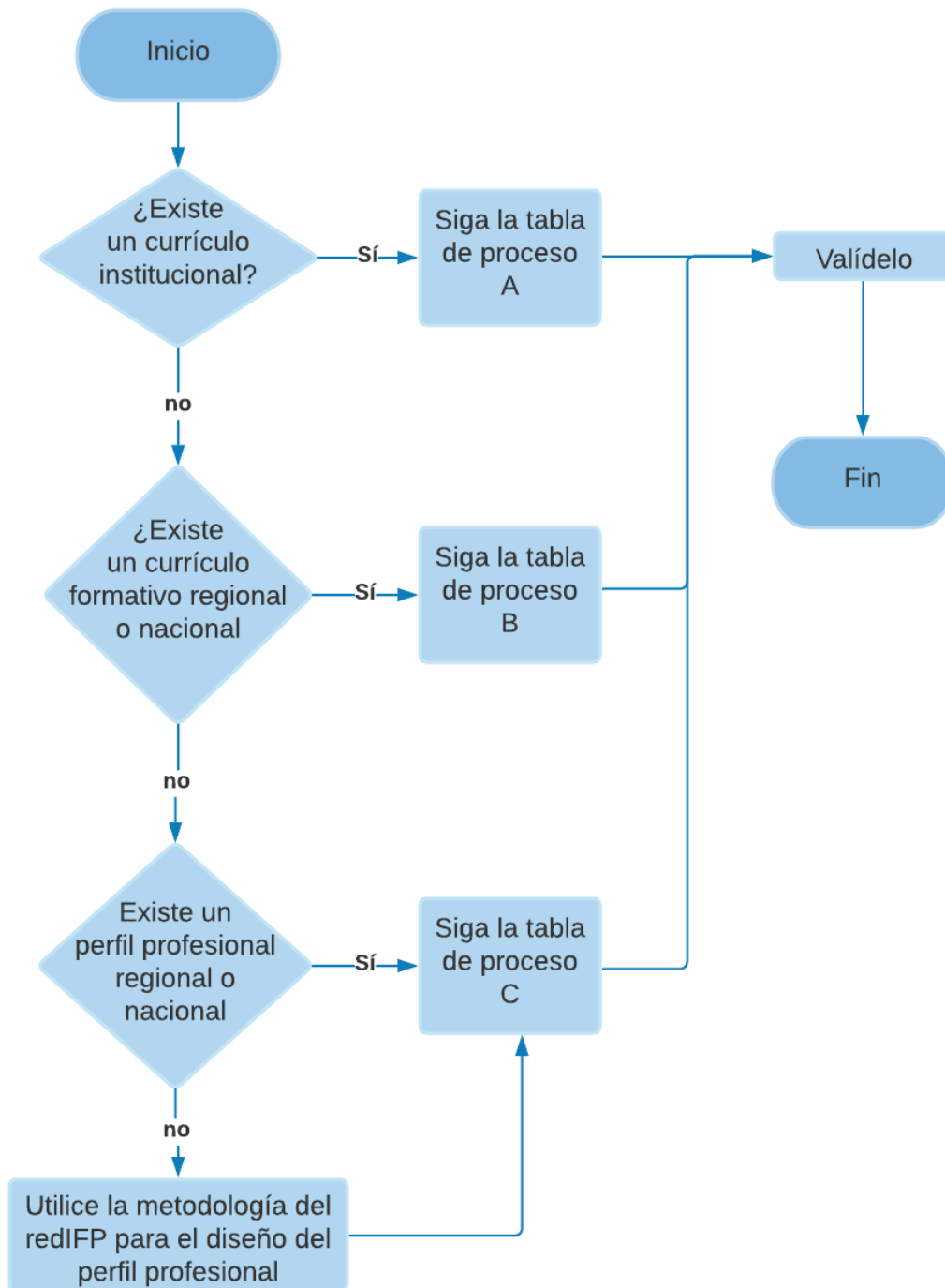
*Simbología de diagrama de flujo*

Actividad	Símbolo
Inicio/fin	
Decisión	
Proceso	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1**

*Diagrama general para diseño del currículum formativo:*



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4***Tabla de proceso A: existe un currículo formativo institucional*

No.	Proceso	Documento externo, institucional o instrumento de este manual
1	Investigue referentes regionales y nacionales de Normas técnicas de competencia laboral o currículo formativo	Instrumento 2
2	Aplique mejoras según referentes investigados en el inciso anterior	Manual para el diseño del currículo formativo
3	Adecúe a nueva terminología institucional	Glosario institucional
4	Adecúe a nueva estructura de diseño curricular	Manual para el diseño del currículo formativo
5	Redacte los resultados de aprendizaje	Instrumentos 4 y 5
6	Redacte los criterios de evaluación	Instrumentos 6 y 7
7	Redacte los saberes	Instrumento 8
8	Establezca la metodología de formación	Manual metodológico
9	Establezca la evaluación de la formación	Manual metodológico
10	Establezca las competencias institucionales	Referente ideológico
11	Redacte el perfil de egreso	Instrumento 1
12	Redacte el perfil de ingreso	Documentación interna institucional por programa
13	Redacte el perfil del instructor	Documentación interna institucional por programa
14	Estructure la guía curricular por módulo formativo	Instrumento 9
15	Estructure el itinerario formativo	Instrumento 10
16	Redacte el currículo formativo	Instrumento 11

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5***Tabla de proceso B: existe un currículo formativo regional o nacional*

<b>No.</b>	<b>Proceso</b>	<b>Documento externo, institucional o instrumento de este manual</b>
1	Utilice como base el currículo formativo regional o nacional (en caso se identifique uno similar a la carrera)	Instrumento 2
2	Adecúe a terminología institucional	Glosario institucional Instrumento 3
3	Investigue las necesidades de empresa local o comunidad	Documentación interna, análisis de prefactibilidad
4	Complemente el currículo formativo regional o nacional con investigación de las necesidades detectadas	Manual para el diseño del currículo formativo
5	Redacte los resultados de aprendizaje que complementen	Instrumentos 4 y 5
6	Redacte los criterios de evaluación que complementen	Instrumentos 6 y 7
7	Redacte los saberes que complementen	Instrumento 8
8	Establezca la metodología de formación	Manual metodológico
9	Establezca la evaluación de la formación	Manual metodológico
10	Establezca las competencias institucionales	Referente ideológico
11	Redacte el perfil de egreso	Instrumento 1
12	Redacte el perfil de ingreso	Documentación interna institucional por programa
13	Redacte el perfil del instructor	Documentación interna institucional por programa
14	Estructure la guía curricular por módulo formativo	Instrumento 9
15	Estructure el itinerario formativo	Instrumento 10
16	Redacte el currículo formativo	Instrumento 11

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6**

*Tabla de proceso C: existe un perfil profesional o norma técnica de competencia laboral regional o nacional*

No.	Proceso	Documento externo, institucional o instrumento de este manual
1	Utilice como base el perfil profesional o la norma técnica de competencia laboral regional o nacional	Instrumento 2
2	Convierta de unidades de competencia de la NTCL a resultados de aprendizaje	Instrumento 3
4	Convierta de desempeños esperados de la NTCL a criterios de evaluación	Instrumento 3
5	Adecúe a terminología institucional	Glosario institucional
6	Investigue las necesidades de empresa local o comunidad	Pendiente de elaborar
7	Complemente el currículo formativo regional o nacional con investigación de las necesidades detectadas	Manual para el diseño del currículo formativo
8	Redacte los resultados de aprendizaje que complementen	Instrumentos 4 y 5
9	Redacte los criterios de evaluación que complementen	Instrumentos 6 y 7
10	Redacte los saberes que complementen	Instrumento 8
11	Establezca la metodología de formación	Manual metodológico
12	Establezca la evaluación de la formación	Manual metodológico
13	Establezca las competencias institucionales	Referente ideológico
14	Redacte el perfil de egreso	Instrumento 1
15	Redacte el perfil de ingreso	Documentación interna institucional por programa
16	Redacte el perfil del instructor	Documentación interna institucional por programa
17	Estructure la guía curricular por módulo formativo	Instrumento 9
18	Estructure el itinerario formativo	Instrumento 10
19	Redacte el currículo formativo	Instrumento 11

Fuente: Elaboración propia

### **III. Conceptos e instrumentos para el diseño del currículo formativo**

En este capítulo se conceptualiza los términos seleccionados según las características de la institución.

#### **3.1. Enfoque por competencias laborales**

Lea detenidamente esta sección, partiendo del concepto de competencia y qué no es competencia, se garantiza la calidad de la elaboración del currículo formativo.

El concepto de competencia ha sido discutido en los últimos años. Es importante destacar que, inició en el ámbito laboral, y el ámbito educativo lo incorporó, haciendo ciertas adecuaciones. A las que se crearon en el ámbito laboral se les conoce como competencias laborales, están enlazadas a los perfiles profesionales o normas técnicas de competencia laboral, estándar de competencia o términos similares.

Tobón (citado en Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010, p.8) concibe la formación de las competencias como “parte de la formación humana integral, a partir del proyecto ético de vida de cada persona, dentro de escenarios educativos colaborativos y articulados con lo social, lo económico, lo político, lo cultural, el arte, la ciencia y la tecnología”. En este enfoque, se enfatiza en el compromiso ético, lo cual encaja con la institución. Además, concibe la competencia como una manera para afrontar los retos actuales y futuros, en lo cual han fallado los enfoques actuales basados en contenidos u objetivos de aprendizaje. Otro elemento clave en la conceptualización del autor, es que la persona sea capaz de afrontar problemas cotidianos y del entorno (laboral o social) estratégicamente. Esto implica la incorporación de saberes relacionados con competencias genéricas. Es decir, no

únicamente las específicas de la ocupación, tales como creatividad, disciplina y otras, que forman el perfil de egreso genérico de institución.

Este enfoque establece que el currículo se organiza por proyectos formativos, que agrupen de manera intencionada saberes de diferentes áreas (emprendimiento y finanzas con agricultura o psicología con enfermería). Tradicionalmente estas áreas se trabajan aisladamente con una metodología magistral (el maestro explicando y el participante escuchando).

Es imprescindible clarificar el término competencia y eliminar conceptos erróneos. Como Tobón (citado en Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010, p.8) indica “No se trata de lo ya conocido con nuevas palabras, sino de generar otras prácticas docentes más acordes con los nuevos retos de la humanidad y con lo que esperan los estudiantes.”

Por lo que se desglosan algunos conceptos erróneos de competencia:

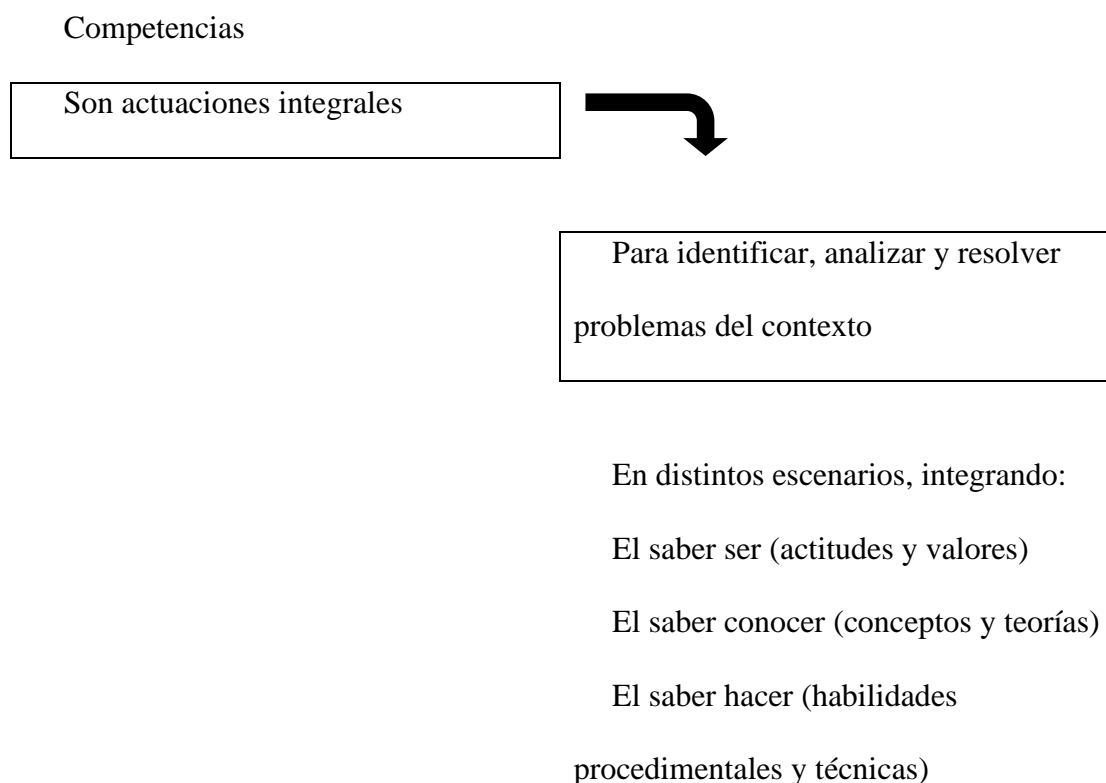
- No es un cambio de redacción de objetivos de aprendizaje.
- No es competir, desde el enfoque de qué estudiante es mejor, competencias entre personas o equipos.
- No son contenidos, saberes o temas de una profesión, por lo tanto, no se redacta una competencia por cada tema.
- No es posible determinar si se desarrollaron completamente al finalizar un programa de formación. Es decir, no se puede decir el estudiante es competente o no es competente.

Es fundamental que se construyan colectivamente, en una mesa técnica para que sean validadas desde las experiencias laborales de los involucrados. Lo ideal es que se incluya a miembros de empresas que posiblemente contratarán a los egresados, que conozcan los

retos a los que se enfrentarán. Para lo cual se realiza el perfil profesional de la ocupación o norma técnica de competencia laboral que “es el conjunto de competencias profesionales para desempeñar una ocupación a un determinado nivel (...) para configurar el perfil ocupacional hay que decidir qué unidades de competencia deben formarla.” (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.16)

## Figura 2

### *Conceptualización de competencia desde el enfoque socioformativo*



Fuente: Tobón, Pimienta y García Fraile (2010, p.12)

### **3.1.1. Perfil de egreso**

Este es clave para un enfoque por competencias. Es a lo que institución se está comprometiendo con los participantes, empleadores y la sociedad. Lo que se espera

alcanzar al finalizar un proceso de formación y que desempeñará la persona en el ámbito laboral. Se relaciona con el perfil profesional pero no son sinónimos, lo cual se observa en la figura.

**Figura 3**

*Relación de perfil de egreso con el perfil profesional*



Fuente: Elaboración propia

Hawes (2005) define el perfil del egresado como:

Es el documento que (a) describe los dominios de competencias que identifican a un profesional determinado al momento de su acreditación como tal por parte de la institución formadora, (b) especifica las competencias de cada dominio y las decisiones críticas asociadas a los mismos, y (c) las capacidades asociadas a ellas, a partir del análisis de las tareas esenciales que resultan de su descomposición. (p.26)

El perfil profesional es implementado al ejecutar la ocupación. Y el de egreso es lo que se desarrolla en un proceso formativo en un curso o carrera.

### **3.1.2. Competencias genéricas y específicas**

Para fines institucionales, las competencias se clasifican en:

**Competencias genéricas de la institución:** Son las competencias transversales que surgen del referente ideológico de la institución, es el sello distintivo de la institución en comparación a otras. No se modifican, son las mismas para todos los programas formativos.

Por lo cual, las acciones formativas dentro de estos deben buscar desarrollarlas. Según el curso o carrera se elige cuáles son las principales a desarrollar.

**Competencias específicas:** Surge del perfil profesional, es qué es capaz de hacer la persona en el ámbito laboral. En la documentación de perfil profesional no se establecen como específicas, se utiliza ese término para fines prácticos de este modelo.

El perfil de egreso es la suma de las competencias genéricas y específicas de la ocupación. Es lo que una persona demuestra que es capaz de hacer al finalizar un proceso formativo.

**Figura 4**

*Relación de competencias con el perfil de egreso*



Fuente: Elaboración propia

Es importante comprender que, las competencias se inician a desarrollar en el proceso formativo. Pero que continúan desarrollándose durante la vida y en el trabajo. Toda actividad que se realice durante el tiempo de formación dentro de la institución se evalúa si está dirigida hacia una de las competencias. En caso contrario, no se recomienda realizarse.

Este es la base del currículo formativo, de aquí parten las guías curriculares. Cabe resaltar que a nivel internacional, regional y nacional existen currículos estandarizados, los cuales son referencia para cualquier institución que desarrolla formación profesional laboral. Esta lo adecúa, agregando elementos diferenciadores a otras instituciones, por ejemplo, competencias genéricas institucionales. Cuando no existe un currículo regional o

nacional, la institución lo diseña con metodologías y procesos internos, basándose en un perfil profesional. Hay una estructura que se le atribuye a Hawes (2005) para presentar el perfil de egreso.

### **Instrumento 1**

#### *Estructura de perfil de egreso*

Declaración general del perfil de egreso	
Competencias genéricas	Competencias específicas

Fuente: Adaptación propia según Hawes (2005) y Naranjo (2014, p.132)

La declaración general del perfil de egreso es una síntesis de las competencias, se desarrolla con el fin de elaborar materiales mercadológicos y dar una idea general a la comunidad de qué se desarrollará en este proceso formativo. Agrupa de manera resumida en uno o dos párrafos las competencias genéricas y específicas. Las competencias fueron explicadas anteriormente, en este cuadro únicamente se enlistan.

#### **3.1.3. Referentes regionales y nacionales de perfil profesional y currículo formativo**

En este instrumento se incluye algunas instituciones de formación u otros referentes que diseñan Perfiles Profesionales o Currículos Formativos. Se recomienda y realizar una investigación profunda según la carrera o curso a diseñar. Para utilizar de referencia el más cercano al currículo a diseñar.

## Instrumento 2

*Referentes regionales y nacionales sugeridos*

<b>Regionales</b>	<b>Metodología y estructura</b>	<b>Perfil profesional</b>	<b>Currículo formativo</b>
Regionales			
redIFP	x		
SENA	x	x	x
Chilevalora		x	
SENCE			X
Nacionales			
Catálogo nacional de Cualificaciones profesionales y Módulos formativos	x	x	x
INTECAP		x	x
Ministerio de Salud			x

Fuente: Elaboración propia

Al contar con un perfil profesional, norma técnica de competencia laboral o similar en el contexto nacional o regional, es necesario identificar los componentes asociados al currículo formativo. Pues permitirá transformar del perfil al currículo. La terminología varía según la institución, por lo cual es necesario analizar la documentación para identificar los diferentes componentes. Aunque existen metodologías específicas para realizar esta conversión, lo fundamental es identificar la terminología, se recomienda utilizar el Instrumento 3 de la siguiente página como referencia.

## Instrumento 3

*Relación de componentes de perfil profesional y diseño del currículo formativo*

<b>Componentes de perfil profesional</b>		<b>Componentes de currículo formativo</b>
Competencia (específica)		No hay término asociado
Unidad de competencia laboral	→	Módulo formativo
Elementos de competencia	→	Resultado de aprendizaje
Criterios de desempeño y evidencias	→	Criterio de evaluación

Fuente: Elaboración propia

### **3.1.4. Diseño de la guía curricular del módulo formativo**

Se realiza una guía curricular por cada uno de los módulos formativos. El instrumento 9 muestra el formato de guía curricular para el módulo formativo. En este apartado se desglosa cómo redactar los elementos principales de la guía.

#### **3.1.4.1. Redacción de resultados de aprendizaje**

Partiendo de las competencias específicas del perfil profesional o NTCL de un currículo regional o nacional se estructura el resultado de aprendizaje se conceptualizan como “capacidades complejas, pues se obtienen al finalizar el proceso de enseñanza- aprendizaje, y pueden incluir más de un tipo de capacidad. Son la expresión, en una situación dada, de un comportamiento generalmente adquirido, observable y medible.” (Programa de Empleo Juvenil, 2017, p.15)

En las Figuras 5 y 6 se muestra la relación de un resultado de aprendizaje y las competencias. Para la redacción es clave olvidar cómo se hacían planes de clase, programas o dosificación (currículo) anteriormente. Este listado son los errores comunes al redactar competencias (en el ámbito educativo) o resultados de aprendizaje:

- Pensar que son contenidos o temas.
- Redactar uno por cada contenido.
- Hacerlas tan abstractos o amplios que no es posible aterrizarlos.
- Escribir dos verbos en uno mismo.
- Utilizar verbos que son de un nivel cognitivo básico (bajo), ver taxonomía en el anexo B
- Redactarlos de la misma manera que objetivos operativos.

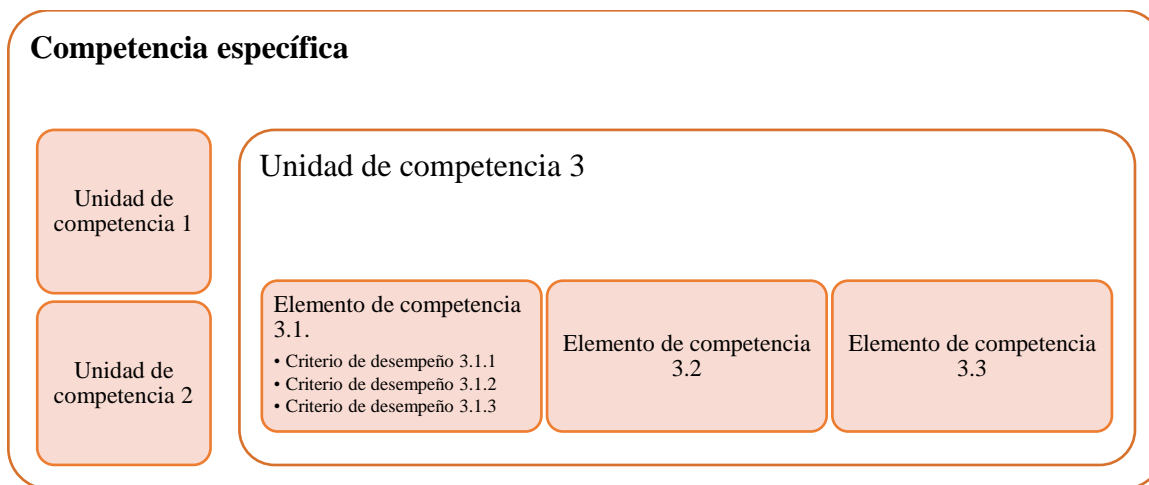
Conocer las taxonomías para objetivos educativos ayuda a la redacción de competencia. Se recomienda la Taxonomía de Bloom o Marzano (ver anexo B). La clasificación en niveles de pensamiento de los verbos es útil para la redacción. Los niveles de pensamiento es la acción que se espera realice el participante, puede ser una acción ocupacional o de proceso de pensamiento. En ambas taxonomías, inician con los verbos que implican acciones más sencillas (o de nivel de pensamiento bajo) y finaliza con las más complejas, las últimas son las que se utilizan para la redacción de competencias o resultados de aprendizaje.

El máximo de resultados de aprendizaje recomendado por módulo es dos. Aunque depende cada programa de formación y el tiempo de duración. Esto es en función a los referentes nacionales o regionales. La base o el inicio es el resultado de aprendizaje. De este surgen los criterios de evaluación y los saberes. Un resultado contiene varios criterios de evaluación, al igual que este a su vez varios saberes. Vea la Figura 6 que grafica esta relación.

Es importante comprender que la diferencia fundamental entre competencia y resultado de aprendizaje es que la primera se desarrolla en ámbito laboral, y el resultado en el proceso formativo. Aunque en el ámbito educativo se utiliza la competencia en el diseño curricular, pero no es recomendable en el ámbito de formación laboral. En esta figura se muestra la relación entre los elementos del perfil profesional que se enlista en la tabla anterior.

**Figura 5**

*Elementos de la competencia*

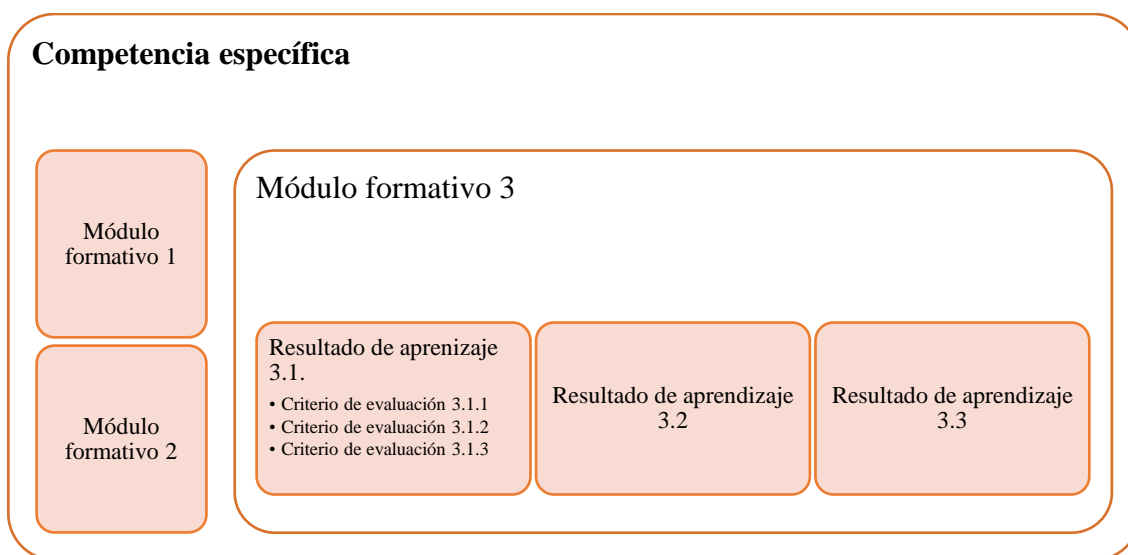


Fuente: Elaboración propia

En el currículo formativo, los elementos asociados se relacionan como se muestra en esta figura.

**Figura 6**

*Elementos del currículo formativo*



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan dos instrumentos para la construcción de resultados de aprendizajes. Por cada resultado conteste preguntas, verifique que sea evidente que cumplan con estos elementos, es decir, que esté escrito algo relacionado. En caso no exista el resultado de aprendizaje, redáctelo cuidando cada criterio.

#### **Instrumento 4**

##### *Elementos para redactar un resultado de aprendizaje*

<b>Elementos</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
Se redactó incluyendo retos o requerimientos de las empresas o ámbitos laborales.			
Son actuaciones integrales.			
Identifican, analizan y resuelven problemas del contexto.			
Están enlazados explícitamente a criterios de evaluación.			
Están enlazados explícitamente a saberes (teóricos, prácticos y actitudinales).			

Fuente: Elaboración propia

Cada resultado está compuesto por verbo, contexto, objeto conceptual, finalidad y condición de calidad. En donde:

**El verbo:** Es una acción que realiza una persona relacionada a su área ocupacional. basada en la taxonomía de Bloom o Marzano (ver anexo B) u otro referente. Debe ser más amplio que los verbos de los criterios. Como ensamblar o analizar.

**El contexto:** En dónde realizará la acción, puede hacer referencia de la comunidad o del país, un lugar específico como el hospital o taller, o condiciones específicas de la región.

**El Objeto conceptual:** con qué se realizará, un motor de automóvil o un texto literario.

**La Finalidad:** para qué realiza la acción. Por ejemplo, para presentar soluciones, establecer relaciones causa y efecto.

**La Condición de calidad:** según qué estándares institucionales o internacionales, leyes o reglamentos. Por ejemplo, las normas ISO.

Luego se integran con la estructura que se muestra en este instrumento.

### **Instrumento 5**

#### *Redacción de resultado de aprendizaje*

<b>Verbo</b>	<b>Contexto</b>	<b>Objeto conceptual</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Condición de calidad</b>

Fuente: Elaboración propia

#### **3.1.4.2. Redacción de criterios de evaluación**

Como observa en la Figura 6, el resultado está compuesto por varios criterios de evaluación. El criterio permite verificar un desempeño específico, es decir, de manera más concreta, debido a que los resultados suelen ser amplios y se siguen desarrollando durante el módulo.

Agrupar los saberes y debe ser evidente su relación con los resultados de aprendizaje. También se le conocen como desempeños de evaluación (aunque este se utiliza en el perfil profesional) o indicadores de logro.

La descripción de los componentes se incluye en el resultado de aprendizaje. Únicamente es importante verificar, según la taxonomía, que los verbos, es decir la acción, es más específico que el resultado.

### **Instrumento 6**

#### *Redacción de criterio de evaluación*

<b>Verbo</b>	<b>Objeto conceptual</b>	<b>Finalidad</b>

Fuente: Elaboración propia

Luego verifique que los criterios de evaluación están relacionados con saberes. Como mínimo cada criterio debe tener un saber teórico, un saber práctico y un actitudinal. Enliste cada uno de los que identifica que están relacionados:

### **Instrumento 7**

#### *Relación de criterio de evaluación con saberes*

Criterio de evaluación:		
Saberes teóricos relacionados	Saberes prácticos relacionados	Saberes actitudinales relacionados

Fuente: Elaboración propia

En caso ya tiene un currículo (plan de formación o de clase) puede verificar qué saberes están relacionados. En este caso, es probable que la lista de saberes teóricos sea la más larga. Redúzcala a manera que se equilibre entre saberes teóricos, prácticos y actitudinales, lo cual es lo ideal.

#### **3.1.4.3. Saberes**

En las metodologías tradicionales se enfatizaba en la teoría, contenidos o temas. Un enfoque por resultados de aprendizajes implica que se aborda teoría acompañada de procesos de pensamiento o prácticas y actitudes. Cuando se utiliza un modelo basado en contenidos u objetivos, el facilitador da una clase magistral o da demostraciones de las prácticas, y los participantes están como espectadores.

En un enfoque por resultados de aprendizajes, el centro de la formación es el participante. Por lo cual se diseñan saberes en los cuales él pueda involucrarse en el proceso. Por ejemplo, antes: el facilitador cocina un pastel y los participantes observan,

ahora: el facilitador da las instrucciones mediante un proyecto, los participantes cocinan el pastel y el facilitador acompaña el proceso, responde dudas y evalúa las mejoras. Dentro de ese proyecto, se incluyen actitudes (saber actitudinal), procesos (saber práctico) y datos o estándares (saber teórico). En Instrumento 8 se resume los tres saberes según el enfoque socioformativo de Tobón con ciertas adecuaciones para fines prácticos.

### **Instrumento 8**

#### *Redacción de saberes teóricos, prácticos y actitudinales*

	<b>Saber teórico (saber conocer)</b>	<b>Saber práctico (saber hacer)</b>	<b>Saber actitudinal (saber ser)</b>
Estructura	Son conocimientos mínimos necesarios para desempeñarse en el área ocupacional o para la vida.	Se refiere al proceso del hacer, como el desempeño con base en procedimientos, también cómo procesa los saberes teóricos para ponerlos en práctica.	Aborda los procesos afectivo-motivacionales de la ocupación o para la vida.
Componentes	Conceptos. Teorías. Datos. Estándares.	Habilidades de la ocupación. Pasos para las prácticas. Procesos mentales.	Actitudes. Valores (virtudes). Conductas.

Fuente: Elaboración propia según Tobón, Pimienta & García Fraile (2010)

### **3.2. Descripción de los elementos de la guía curricular del módulo formativo**

A continuación, se desglosan el resto de los elementos de la guía curricular por módulo formativo. Se explica cada uno para luego integrarlo en el formato del instrumento 9.

**Guía curricular:** Es el formato en el cual se incluyen los siguientes elementos. Se construye una por cada módulo formativo.

**Nombre del módulo formativo:** Es una síntesis del resultado o resultados de aprendizaje. Generalmente es como se le conoce a las “clases o áreas curriculares”.

**Código del módulo:** Identifica a qué currículo formativo pertenece, número de versión y tipo de documento. Se sugiere la codificación de las tablas 7 y 8. Aunque es un elemento necesario de estandarizar institucionalmente.

**Tabla 7**

*Códigos por nombre de documento*

<b>Código</b>	<b>Documento institucional</b>
CF	Currículo formativo
GCM	Guía curricular del módulo formativo
MF	Manual del facilitador
GA	Guía de aprendizaje (participante)

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 8**

*Ejemplo de código*

<b>Código de carrera o curso</b>	<b>Iniciales tipo de documento</b>	<b>Número de versión</b>
CI	CF	01
Cocina internacional	Currículo formativo	Primera versión

Fuente: Elaboración propia

**Fecha de publicación:** Se indica la fecha en que entra en vigor la guía curricular.

**Duración de las sesiones de formación:** Son las horas destinadas al desarrollo de las actividades dentro del aula mediante actividades de aprendizaje para fundamentar las prácticas. Idealmente se integran los tres saberes.

**Duración de las prácticas:** Son las horas destinadas al desarrollo de saberes prácticos. Se evidencia la aplicación de saberes teóricos y actitudinales para desarrollar

adecuadamente las prácticas. Las prácticas se refieren a los laboratorios y las actividades dentro o fuera de la institución (hospital, parcelas familiares, empresas).

**Duración total:** Es la suma de la duración de las sesiones de aprendizaje y prácticas. Es el total de horas del módulo.

**Descripción general del módulo:** Es la síntesis de los elementos fundamentales del módulo: competencias, metodología, evaluación y horas de duración.

**Tiempo:** Son las horas mínimas contempladas para el desarrollo de los saberes, puede desglosarse según saberes teóricos, prácticos y actitudinales.

**Evaluación de la formación:** En esta sección se desglosa la evaluación de los aprendizajes. Parte de los criterios de evaluación y se desarrolla por cada módulo de formación. Ver manual metodológico como referencia.

**Estrategia/instrumento de evaluación:** Se describe como mínimo una estrategia/instrumento por cada indicador. Puede ser el mismo instrumento para varios indicadores, o utilizar varios instrumentos para un solo indicador. Por ejemplo, lista de cotejo, examen o portafolio.

**Estructuración de la calificación:** Es la ponderación sobre 100 puntos. Por cada criterio se subdivide el porcentaje que le corresponde. Se evalúa por módulo.

El resto de los elementos se explicaron anteriormente en el manual.

## Instrumento 9

### *Formato de guía curricular por módulo formativo*

Nombre del módulo formativo				
Código			Fecha de publicación	
Duración de las sesiones de formación		Duración de las prácticas		Duración total
Descripción general del módulo				
Resultado de aprendizaje 1				
Criterio de evaluación	Saberes			Tiempo*
	Teóricos	Prácticos	Actitudinales	
Tiempo total por resultado de aprendizaje 1				
Resultado de aprendizaje n*				
Criterio de evaluación	Saberes			Tiempo*

	Teóricos	Prácticos	Actitudinales	
Tiempo total por resultado de aprendizaje n				
Evaluación de la formación				
Criterios de evaluación	Estrategia/ Instrumento de evaluación	Estructuración de la calificación (porcentaje)		
	Total, calificación del módulo			

Fuente: Elaboración propia

\*El tiempo puede agregarse después de cada columna de los saberes, si es pertinente según el módulo. Pero se recomienda abarcarlos integralmente

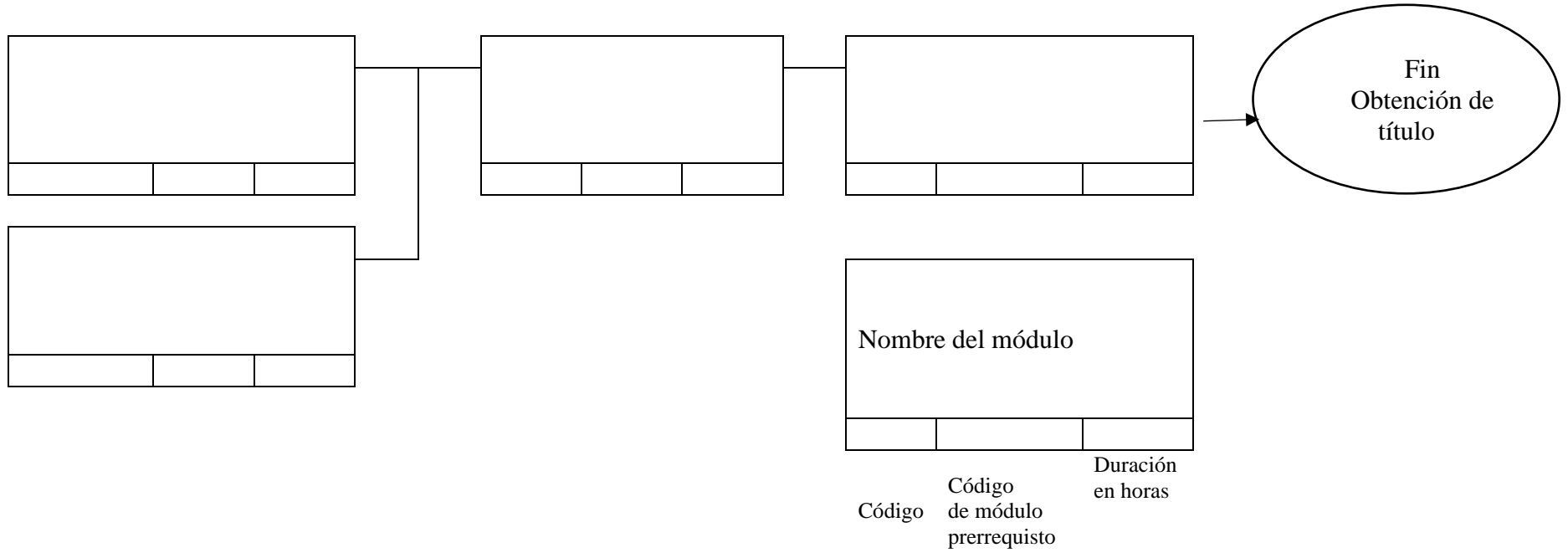
\*\*En donde n es el número de resultados o criterios según módulo.

### **3.3. Itinerario de formación del currículo formativo**

Se incluye en cada una de las casillas el nombre del módulo formativo de toda la carrera o curso. El número de casillas corresponde al número de módulos. Las líneas continuas permiten visualizar los prerrequisitos de los módulos para culminar la carrera o curso. El itinerario es una ruta que permite ver gráficamente los pasos para culminar la carrera. En el cuadro inferior derecho, se explica cada uno de sus elementos. En el Instrumento 10 se muestra la estructura del itinerario.

## Instrumento 10

### *Formato de itinerario de formación*



Fuente: Elaboración propia

### 3.4. Currículo formativo

Estos aspectos son no negociables en el currículo formativo de institución. Se elabora uno para cada carrera o curso. Verifique que el documento incluya los siguientes elementos. Se recomienda que lo imprima y coloque un cheque según cumpla o no cada criterio. Recuerde verificar la descripción de cada elemento (la cual se incluye luego del instrumento), no guiarse únicamente por el nombre y utilice el glosario institución para identificar los términos que desconoce.

#### Instrumento 11

##### *Verificación del currículo formativo*

<b>Elementos del currículo formativo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Portada		
1. Código del currículo formativo		
Créditos		
Índice		
Introducción		
I. Fundamentación del currículo formativo		
A. Marco contextual		
1. Institución		
2. Programa		
3. Descripción del contexto específico del diplomado		
B. Marco legal		
1. Políticas institución		
2. Aspectos legales del programa		
II. Caracterización del enfoque del currículo		
A. Marco conceptual		
1. Referentes nacionales o regionales		
1. Fundamento pedagógico		
B. Metodología de la formación		
C. Estrategia de implementación		
Modalidad		
Recomendaciones de condiciones e instalaciones		
D. Evaluación de la formación		

<b>Elementos del currículo formativo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
1. Certificación		
III. Estructura del currículo formativo		
A. Propósito		
B. Perfiles		
1. Perfil del facilitador		
2 perfil de ingreso del participante		
a. Proceso de selección		
Perfil de egreso		
a. Declaración general del perfil de egreso		
b. Competencias genéricas institución		
d. Competencias específicas		
C. Itinerario formativo		
G. Guías programáticas		
Referencias del currículo (puede incluirse por módulo al final de cada guía curricular)		
Anexos		

Fuente: Elaboración propia

### 3.4.1. Descripción de los elementos del módulo formativo

**Portada:** Incluye el logo institucional, el nombre del programa y del curso o carrera Se recomienda el uso de colores representativos del programa y de una foto o imagen que identifique la formación.

**Créditos:** Incluye la información de la institución, programa y participantes para la construcción del currículo. Pueden ser personas internas o externas a institución.

**Índice.** Enlista los títulos primarios y secundarios (los que están en números romanos y en letras mayúsculas), incluye la numeración de páginas. Se sugiere que se realice de manera automática según MS Word.

**Introducción:** En este apartado se describe brevemente el currículo formativo. Incluye desde la metodología y aspectos específicos del programa de formación. Se recomiendan 150 palabras en total.

**Fundamentación del currículo formativo:** Es la primera sección del documento. Incluye los marcos contextual y legal. En algunos casos, según el proceso curricular, pueden agregar el marco filosófico y conceptual. Guía toda acción curricular por implementar. Por ejemplo, los manuales institucionales que establecen la línea de acción respecto a derechos humanos. Va de lo general a lo específico, es decir, cada marco describe los aspectos de la institución y luego los elementos específicos del programa.

**Marco contextual:** Es la descripción de las características locales de la institución y del programa. Abarca aspectos de infraestructura, localización, socioculturales, entre otros. Esto facilita que una persona ajena o que empieza en la institución se sitúen en la realidad de esta. Además, permite que toda acción curricular tome en cuenta el contexto. Por ejemplo, los cultivos de una región varían en comparación a otra; también algunos programas cuentan con aulas propias y otros no. Este marco se divide en dos:

**Institucional:** Incluye elementos generales de la institución. Por ejemplo, que está localizada en Quetzaltenango y la filosofía institucional. Haga referencia de los documentos institución que describen a la institución. Por ejemplo, el referente ideológico institución, toda acción de la institución debe estar bajo este referente, no puede existir una acción que lo contradiga.

**Programa:** Se nombra y se describe el programa al cual pertenece (Educación, Agropecuario, otro). Puede responder: ¿con qué instalaciones cuenta? ¿Qué comunidades atiende? ¿Con qué recursos cuenta? Es importante incluir las características específicas del Programa de Formación, por ejemplo, el Programa Agropecuario abarca los departamentos de Quetzaltenango y Totonicapán; pero el Programa de Formación únicamente se imparte en Momostenango. Entonces debe indicarse.

**Marco legal:** Incluye las políticas institucionales. Parte de los acuerdos internacionales hasta las políticas nacionales, las cuales son la fundamentación del diplomado. Se divide en dos secciones:

**Políticas institucionales:** Incluye la Política General de Protección de la Niñez y Adultos Vulnerables institución y el Manual de Derechos Humanos institución.

**Aspectos legales del programa:** Incluye reglamentos o acuerdos internacionales y leyes nacionales que impactan en el programa. Por ejemplo, normativas para el uso de maquinaria. Se hace referencia a los documentos y dónde pueden consultarlos.

**Caracterización del enfoque del currículo:** Surge del manual metodológico de la institución. Se desglosan elementos específicos de cada programa formativo. Se divide en las secciones:

**Marco conceptual:** Se describe los conceptos específicos de institución o se hace referencia de los documentos institucionales. Por ejemplo, el glosario institución. Incluye los fundamentos filosóficos, epistemológicos, psicológicos, pedagógicos y científicos que rigen toda la acción metodológica de la formación. Es importante profundizar en el fundamento pedagógico, por lo cual se incluye en un apartado diferente:

**Referentes nacionales o regionales:** Se incluye una breve descripción de los perfiles profesionales o currículos formativos que existen en Guatemala o Latinoamérica que se utilizaron de referente para la construcción.

**Fundamento pedagógico:** Comúnmente se denomina psicopedagógico o educativo. Incluye principios andragógicos en caso de que el programa se dirija a adultos. Abarca desde el enfoque curricular y la teoría que rige el proceso de aprendizaje, entre otros. Entre los documentos de la institución que se deben incluir están el manual metodológico, el manual de enfoque por competencias y el manual de evaluación. Estos son no negociables,

es decir, las acciones dentro de las formaciones no pueden ser contrarias a dichos lineamientos. Este apartado es general todos los programas de institución.

**Metodología de la formación:** Se refiere a cómo se desarrollará cada sesión o práctica de aprendizaje. Es fundamental establecerla desde el inicio para que al planificar cada sesión se fundamente en los principios metodológicos establecidos. Una metodología puede ser aprendizaje basado en proyectos o en retos. Se describe la o las metodologías que se utilizarán. Se eligen en función de la teoría de aprendizaje establecida en el fundamento pedagógico, es decir del manual metodológico.

**Estrategia de implementación:** Describe cómo se impartirá el programa de formación, según la modalidad, prácticas externas, trabajo a distancia (estudio independiente). También incluye recomendaciones de condiciones, instalaciones y equipamiento.

**Modalidad:** Varía entre presencial, semipresencial y a distancia. Describe cómo se desarrollarán las sesiones y prácticas. De manera presencial, indica que todo se realizará dentro de las instalaciones de institución. Lo único fuera de la institución serán las prácticas externas. Para la forma semipresencial varía el porcentaje dentro de institución y fuera. Es importante que las actividades fuera de la institución estén debidamente diseñadas. La modalidad a distancia comprende las formaciones en las que los participantes no acuden a la institución, porque todo se realiza mediante actividades fuera, previamente diseñadas.

**Recomendaciones de condiciones, instalaciones y equipamiento:** Como las condiciones cambian según la comunidad o el lugar físico en el que se realizará la formación, se establecen unos criterios mínimos para que la formación se desarrolle con calidad.

**Evaluación de la formación:** Establece lineamientos generales de un proceso continuo para verificar, acompañar y certificar el aprendizaje. Es importante establecer qué

herramientas de evaluación se utilizarán, por ejemplo, escalas de calificación, rúbricas u otra. Luego se detalla en las guías curriculares.

**Certificación:** Es el diploma otorgado al participante que apruebe los procesos de evaluación establecidos en cada módulo.

**Estructura del currículo formativo:** Es la tercera sección del currículo. Varía según el programa de formación. Incluye los siguientes elementos curriculares que se construyen con base en el perfil de egreso.

**Propósito:** Se describe brevemente el objetivo del programa de formación: ¿para qué se implementará? ¿Por qué se desea desarrollar?

**Perfiles:** Este apartado se incluye la descripción de las características o competencias que se esperan de los facilitadores o de los participantes (estudiantes).

**Perfil del facilitador:** Son las características mínimas que el facilitador debe poseer para empezar la implementación del programa de formación. Es la base para la contratación del personal. Sin embargo, en caso de que existan brechas se capacita institucionalmente. Incluye características personales, profesionales (técnicas y pedagógicas) y otras que se consideren necesarias.

**Perfil de ingreso del participante:** Hace referencia a las características mínimas o requisitos que el participante debe cumplir para ingresar al programa formativo. Incluye desde el rango de edad, hasta los procesos de selección que debe completar o aprobar.

**Proceso de selección:** Se describen los requerimientos para ingresar al programa de formación. Abarca desde la papelería hasta los exámenes. No se incluyen los formatos, únicamente se enlistan o se describen.

**Referencias:** Se enlistan los documentos consultados y citados para la elaboración del currículo, se recomienda utilizar el formato APA sexta edición.

## **IV. Anexos de la propuesta**

### **Anexo A - Lineamientos generales para el redacción y diseño gráfico para el diseño del currículo formativo**

Al igual que los elementos anteriores, el aspecto de redacción y gráfico es importante. Pues refleja la identidad institucional y del programa al cual pertenece la formación. Además, ayuda a que el lector pueda identificar de manera más sencilla los elementos del currículo formativo. Se recomienda basarse en el manual de identidad corporativa y las instrucciones para edición de cartillas. Algunos lineamientos básicos:

- No incluir imágenes decorativas, únicamente las que explican algún elemento curricular.
- No hay un mínimo o máximo de páginas para el currículo de formación, se recomienda ser lo más conciso e incluir únicamente los elementos del instrumento.
- En caso hay otro documento institucional que describa algún elemento del currículo, no es necesario copiarlo literalmente. Únicamente se incluye la referencia para consultar dicho documento.
- Utilizar citas y referencias en formato APA u otro formato para dar crédito a los autores o instituciones de referencia.
- Utilizar logos, colores y elementos distintivos de institución.
- Usar el color del programa y los elementos distintivos.
- Emplear formatos sencillos, que no sobrecarguen el contenido, por ejemplo, evitar usar encabezados o pie de páginas con mucho texto.

- Evitar agregar imágenes o fotos. Se recomienda únicamente una para la portada que identifique el Programa de Formación.
- Al desarrollar cada uno de los elementos enlistados en el instrumento de verificación del currículo formativo, elimine los títulos con numeración arábica (1, 2, 3) y los del alfabeto en minúscula (a, b, c).
- Utilice negritas únicamente para identificar los títulos que eliminó según el criterio anterior, títulos generales y para identificar documentos institucionales.
- Se sugiere actualizar el currículo cada cinco años.
- Evitar detallar las guías curriculares, para la implementación puede detallarse en el manual de facilitador, la guía es un instrumento de estandarización que involucra a muchos actores, por lo que no debe ser exhaustiva.

## Anexo B – Instrumento para identificación de niveles cognitivos según la Taxonomía de Bloom

El aprendizaje (saber, indicador, competencia) lleva al estudiante a:	Las actividades incluyen preguntas similares a:	sí/no	Nivel cognitivo	Sugerido para
Reconocer y traer a la memoria información relevante de la memoria de largo plazo.	¿Qué es...? ¿Cómo es...? ¿Dónde es ...? ¿Cuándo_____ pasó? ¿Cómo _____ pasó? ¿Cómo explicaría usted? ¿Por qué ...? ¿Cómo lo describiría usted ...? ¿Cuándo fue ...? ¿Puede usted recordar ...?		<b>Recordar</b>	<b>saberes procedimentales</b>
Construir significados a partir de material educativo, como la lectura o las explicaciones del docente.	¿Cómo clasificaría usted el tipo de ...? ¿Cómo compararía usted ...? ¿Cómo contrastaría usted ...? ¿Cómo expondría o compararía usted en sus propias palabras ...? ¿Cómo re frasearía usted el sentido, el significado ...? ¿Qué hechos o ideas se evidencian ...? ¿Cuál es la idea principal de ...? ¿Qué evidencias soportan ...?		<b>Comprender</b>	
Aplicar de un proceso aprendido, ya sea en una situación familiar o en una nueva.	¿Cómo usaría usted ...? ¿Qué ejemplos podría usted encontrar para ...? ¿Cómo resolvería usted _____ utilizando lo que ha aprendido sobre ...? ¿Cómo organizaría usted _____ para demostrar ...? ¿Cómo demostraría usted su entendimiento de ...? ¿Qué aproximación o punto de vista, utilizaría para ...?		<b>Aplicar</b>	<b>Indicadores de logro</b>
Descomponer el conocimiento en sus partes y pensar en cómo estas se relacionan con su estructura global.	¿Cuáles son las partes o características de ...? ¿Cómo es _____ con relación a....? ¿Por qué cree usted ...? ¿Cómo se compone ...? ¿Qué razones, motivos, existen para ...? ¿Puede listar los componentes ...? ¿Qué inferencias puede hacer usted ...? ¿A qué conclusiones puede llegar ...? ¿Cómo clasificaría usted ...?		<b>Analizar</b>	

<p>Comparar y discriminar entre ideas; dar valor a la presentación de teorías; escoger basándose en argumentos razonados; verificar el valor de la evidencia; reconocer la subjetividad.</p>	<p>¿Está usted de acuerdo con las acciones o procedimientos ...? ¿con los resultados ...?          ¿Cuál es su opinión de ...?          ¿Cómo aprobaría (desaprobaría) usted ...?          ¿Puede usted establecer el valor o importancia de ...?          ¿Sería mejor si ...?          ¿Por qué cree usted que (tal persona) escogió ...?          ¿Qué recomendaría usted ...?          ¿Qué valor daría usted a ...?</p>		<p><b>Evaluar</b></p>	<p><b>Resultados de aprendizaje</b></p>
<p>Involucrar reunir cosas y hacer algo nuevo. Para llevar a cabo tareas creadoras, los estudiantes generan, planifican y producen.</p>	<p>¿Cómo resolvería este problema? ¿Cuál es su plan para presentar soluciones a esta problemática? ¿Qué estrategias de equipo pueden aplicar?</p>		<p><b>Crear</b></p>	

Fuente: Elaboración propia con base a <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/TaxonomiaBloomCuadro.pdf>

- Para seleccionar los verbos según niveles cognitivos consulte las taxonomías: Taxonomía Bloom: <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/TaxonomiaBloomCuadro.pdf>
- Taxonomía Marzano: [http://www.cca.org.mx/profesores/congreso\\_recursos/descargas/kathy\\_marzano.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/congreso_recursos/descargas/kathy_marzano.pdf)

## Anexo 2. Modelo arquetipo para el diseño curricular de la redIFP

- I. Presentación
- II. Modelo arquetipo

<b>Programa</b>	<b>Título:</b>		
	Horas:		
<b>Módulos</b>	Módulo 1:	Módulo 2:	Módulo 3:
	No. Horas:	No. Horas:	No. Horas:
<b>Unidades didácticas</b>	Unidad Didáctica I: Horas:	Unidad Didáctica I: Horas:	Unidad Didáctica I: Horas:
	Unidad Didáctica II: Horas:	Unidad Didáctica II: Horas:	Unidad Didáctica II: Horas:
	Unidad Didáctica III: Horas:	Unidad Didáctica III: Horas:	Unidad Didáctica III: Horas:
	Unidad Didáctica I: Horas:	Unidad Didáctica I: Horas:	Unidad Didáctica I: Horas:
	Unidad Didáctica II: Horas:	Unidad Didáctica II: Horas:	Unidad Didáctica II: Horas:
	Unidad Didáctica III: Horas:	Unidad Didáctica III: Horas:	Unidad Didáctica III: Horas:

Datos generales de la clasificación			No. 1/1
Código:	Ocupación:		
Objetivo de la calificación:	Perfil de salida:		
Requisitos de entrada: (edad, escolaridad, experiencia, competencias)			
Duración:	Horas teóricas.	Horas prácticas:	
Fecha de aprobación:	Tiempo de revisión:		
Fecha de publicación:	No. de revisión:		
Tipo de calificación:	Sector:	Rama profesional	
Código	Módulos que conforman la calificación		

Descripción del módulo de aprendizaje						
Código del módulo: CIU0/88:0000/0	Título					
Correspondencia con la unidad de competencia						
Objetivo general del módulo						
Elementos de la competencia						
Prerrequisitos						
Tiempos propuestos	Horas teóricas:		Horas prácticas:		Duración:	

Unidad didáctica					
Objetivo de la unidad didáctica					
Contenidos					
Objetivos de aprendizaje	Saber	Saber hacer	Saber ser	Criterios de evaluación	

<b>Estrategias metodológicas y de evaluación</b>
1. Estrategias de enseñanza aprendizaje Este espacio es recomendable en los módulos basados en NTCL. Tomar como base los criterios de desempeño y las evidencias
<b>Requerimiento de recursos</b>
1. Ambiente de formación 2. Lista maestra de recursos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maquinaria y equipo</li> <li>• Herramientas y utilería</li> <li>• Materiales</li> <li>• Medios didácticos</li> </ul> 3. Referencias documentales
<b>Glosario de términos de la calificación</b>
Concepto: Definición

Fuente: redIFP (2015, pp. 68-70).

## Anexo 3 Formato de perfil profesional Catálogo Nacional de

### Cualificaciones profesionales

<b>1. Datos de identificación</b>	
Nombre de la cualificación profesional	
Familia ocupacional	
Nivel de cualificación	
Código	
Ocupaciones y puestos de trabajo	
Sectores productivos y tipo de organizaciones en los que se integra	

<b>2. Perfil profesional</b>	
Competencia general	

<b>Unidades de competencia</b>	
Código	Nombre

<b>3. Estructura de la cualificación: Perfil profesional y Formación asociada</b>				
Código UC	Unidad de competencia	Código MF	Módulo formativo	Duración (horas)
Duración en horas				

<b>Unidad de competencia 1</b>			
Nombre de la unidad de competencia			
Código		Nivel de cualificación	

<b>Elementos de competencia</b>	<b>Criterios de desempeño</b>
EC1	CD1.1 CD1.2 .
EC2 .	CD2.1 CD2.2

<b>Contexto de aplicación de la UC</b>
<b>Productos y resultados</b>
<b>Medios de trabajo</b>
<b>Información utilizada y generada</b>

<b>4. Aprobación y registro</b>	
<b>4.1 Aprobación</b>	
Lugar	Fecha de aprobación
<b>4.2 Registro</b>	
Estado de registro	N.º Registro ante la Autoridad de cualificaciones

Fuente: Programa de Empleo Juvenil (2017, pp. 25-30)

## Anexo 4 Formato de Módulo Formativo del Catálogo Nacional de Módulos Formativos

<b>Módulo formativo 1</b>	
Nombre del módulo formativo	
Código	
Nivel	
Duración indicativa	
Asociado a la unidad de competencia	
Objetivo general del módulo	

<b>Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación</b>	
<b>Resultados de aprendizaje</b>	<b>Criterios de evaluación</b>
RA1	CE1.1.          CE1.2.

<b>Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación</b>	
<b>Resultados de aprendizaje</b>	<b>Criterios de evaluación</b>

<b>Contenidos del módulo</b>	
1.	
1.1.	
1.2.	
2.	

<b>Requisitos básicos para la implementación</b>	
Instalaciones, recursos y equipos	
Perfil del instructor	

<b>Actividades productivo-formativas que deben completarse en un contexto real de trabajo</b>

Fuente: Programa de Empleo Juvenil (2017, pp. 19-28)

## Anexo 5 Formato de norma técnica de competencia laboral

### INTECAP

Datos generales de la cualificación u ocupación o puesto de trabajo

Código	Título

Propósito

Nivel de competencia

Justificación del nivel propuesto

Área de competencia

Subárea de competencia

Tipo de norma

--

Cobertura

--

**Unidades obligatorias que conforman la cualificación**

Código	Título	Clasificación
Ocupaciones relacionadas con la cualificación		
Clasificación	Título de la ocupación	Homologación

Tiempo en el que deberá revisarse

Justificación:

### Datos de la Unidad de Competencia Laboral

Código	Título	clasificación
		Básica <input type="checkbox"/> Genérica <input type="checkbox"/> Específica <input type="checkbox"/>

Propósito de la unidad	

Elementos que conforman la unidad

Referencia	Título del elemento

Criterios de desempeño	La persona es competente cuando...

Campo de aplicación		
Categoría	Clase	Criterio


Evidencias por desempeño		Criterio

Evidencias por producto		Criterio

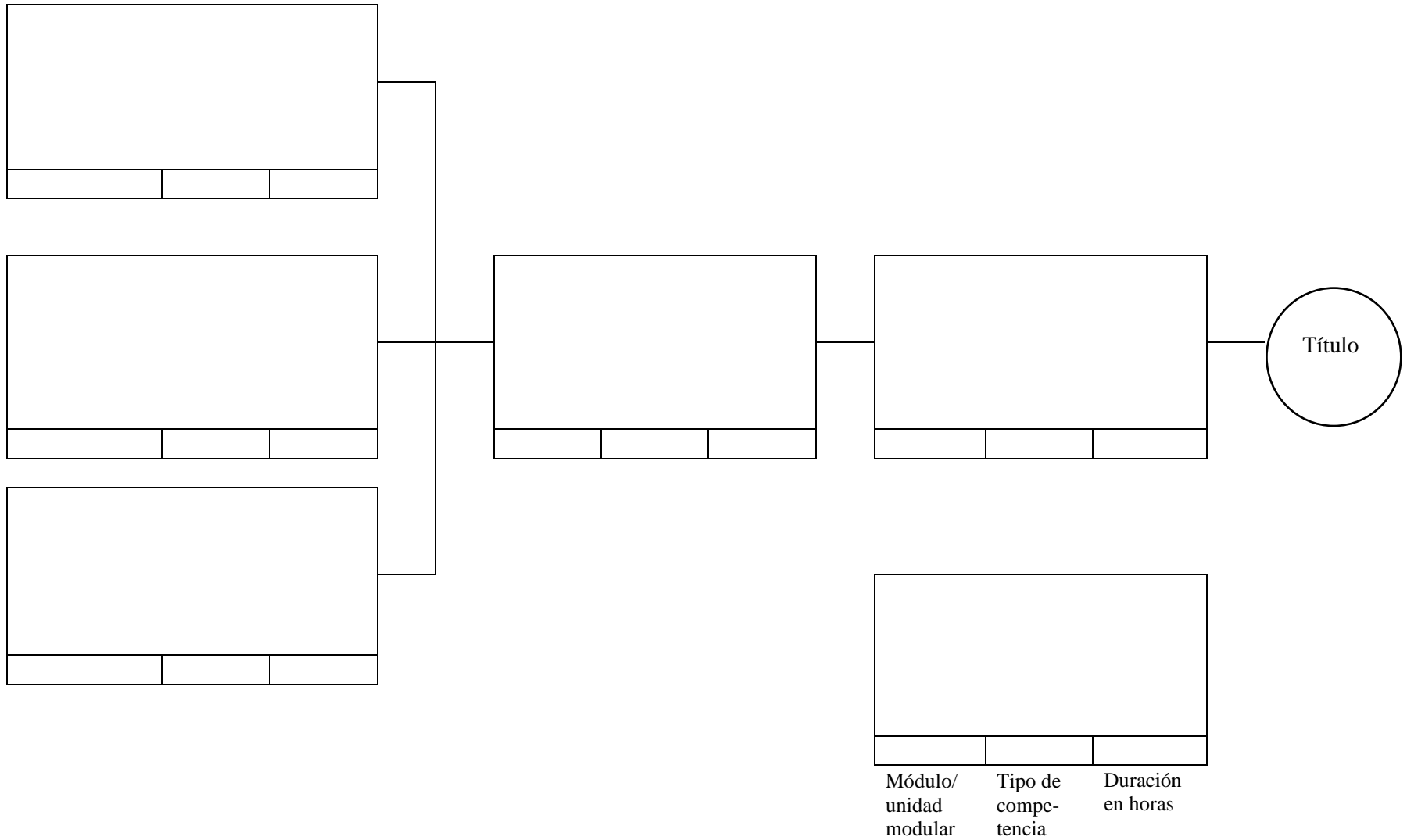
Evidencias por conocimiento	

Evidencias actitudinales	

Validación		
Comité normalizador	Departamento sectorial	Depto. Tecnología de la Formación
Firma y Sello:	Firma y Sello:	Firma y Sello:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Fuente: INTECAP (s.f., pp. 2-6)

## Anexo 6 Formato de itinerario de formación INTECAP



Fuente: INTECAP (2017, p. 9)

## Anexo 7 Formato de Módulo de Formación – INTECAP

### Información general del módulo

Datos generales

Nombre  Modalidad

Nivel de competencia  Tipo de competencia  Nivel ocupacional  Especialidad

Área de competencia  Subárea de competencia

Estrategia de formación por Pasos  Proyectos  Estudio de casos  Otras

Duración

Duración presencial en Centro  h Formación práctica  h Formación teórica  h Autoformación  h

Objetivo

## Requisitos del instructor

Experiencia:

Competencias pedagógicas:

Formación académica:

Otros:

**Vigencia**

### Bases del diseño

Normalización
Organización de los resultados de aprendizaje:

### Listado de dotación

Materiales	Maquinaria y equipo	Herramientas/utensilios/ equipo de protección personal

Núm.	Resultados de aprendizaje	Duración (horas)

## Programa de contenidos para formación presencial por resultados de aprendizaje

Resultado de aprendizaje:

Total, presencial en  h  
centro

Formación  h  
práctica

Formación  h  
teórica

Autoformación  h

Criterios de evaluación	Contenidos prácticos	Contenidos teóricos

### Bibliografía

--

Fuente: INTECAP (s.f., pp. 1-4)

## Anexo 8 estructura curricular del SENA de Colombia

Cuadro resumen estructura curricular				Formato GIM No 010014	
Nombre de la estructura curricular					
<b>Tipo de módulo</b>	<b>Nombre módulos</b>	<b>Unidades de aprendizaje</b>	<b>Actividades EAE</b>	<b>Tiempos</b>	
Módulos básicos y de política institucional					
	Total de horas módulo				
	Total de horas módulo				
Total horas módulos básicos y de política institucional					
Módulos transversales					
	Total de horas módulo				
Total horas módulos transversales					
Módulos específicos					
	Total de horas módulo				
	Total de horas módulo				
Total horas módulos específicos					
Total horas etapa lectiva					
Total horas etapa productiva					
Total horas de la estructura curricular					

<b>Unidad de aprendizaje:</b>		
<b>Saber</b> Conceptos, principios, hechos, teorías	<b>Saber-hacer</b> Procedimientos cognitivos y motrices	<b>Ser</b> Actitudes y valores

**Resultados y actividades de aprendizaje**

**Formato GIM No 010106**

**Unidad de aprendizaje:**

**Modalidad de formación:**

<b>Resultados de aprendizaje</b>	<b>Actividades de enseñanza-aprendizaje-evaluación</b>	<b>Duración de cada actividad</b>
<b>Total de horas de la unidad de aprendizaje</b>		

## Planeación metodológica de actividades de enseñanza-aprendizaje-evaluación

**Formato GIM 010107**

Módulo de formación:

Duración: \_\_\_\_ horas

Unidad de aprendizaje:

Duración: \_\_\_\_ horas

Modalidad de formación:

Duración: \_\_\_\_ horas

Actividad de E-A-E:

Contenidos Saber, saber-hacer, ser	Criterios de evaluación	Evidencias de aprendizaje	Técnicas e instrumentos de evaluación	Estrategias metodológicas
			<b>Técnica:</b>	<b>Instructor:</b>
			<b>Instrumento:</b>	<b>Alumno:</b>
<b>Escenarios o ambientes de aprendizaje</b>				
<b>Medios didácticos</b>				

Fuente: Dirección de Formación Profesional Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico

Pedagógico SENA (2005, pp. 47-50)

## Anexo 9 Estructura del Módulo Formativo del SENCE de Chile

<b>Módulo formativo No. 1</b>		
<b>Nombre</b>		
<b>No. de horas asociadas al módulo</b>		
<b>Código módulo</b>		
<b>Perfil ChileValora asociado al módulo</b>		
<b>UCL(s) ChileValora relacionada(s)</b>		
<b>Requisitos de ingreso</b>		
<b>Competencia del módulo</b>		
<b>Aprendizajes esperados</b>	<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Contenidos</b>

Fuente: SENCE (2019)

## **Anexo 10 Entrevista a gerente de Programa de Educación y encargado de Departamento Pedagógico**

1. ¿Existe un modelo institucional para elaborar el plan (guías programáticas, otros) de los cursos o carreras que imparte la institución?
2. ¿Cómo elaboran el plan (guías programáticas, otros) en los diferentes cursos o carreras?
3. ¿Qué referentes (manuales, libros, ejemplos) hay en la institución que apoyen al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
4. ¿Qué elementos incluye al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
5. ¿Cuál es el nombre que se le da al plan?
6. ¿Quiénes están involucrados en la elaboración del plan (guías programáticas, otros)?
  - a. Departamento pedagógico
  - b. Coordinadores
  - c. Facilitadores
  - d. Todos los anteriores, expertos y empresa (depende)
  - e. Lo desconozco
  - f. Otros actores
7. ¿Cuál es la función de cada uno de los involucrados que seleccionó en la elaboración del plan (guías programáticas, otros)?
8. ¿Quiénes están involucrados en la evaluación del plan (guías programáticas, otros)?
  - a. Departamento pedagógico
  - b. Coordinadores
  - c. Facilitadores
  - d. Todos los anteriores
  - e. Lo desconozco
  - f. Otros actores
9. ¿Cuál es la función de cada uno de los involucrados que seleccionó en la evaluación del plan (guías programáticas, otros)?

10. ¿Cuál sería el rol ideal de los involucrados en la elaboración y evaluación del plan (guías programáticas, otros)?
11. ¿Cuál ha sido su rol al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
12. ¿Cuáles son los principales retos al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
13. ¿Cuáles son las principales fortalezas al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
14. ¿Cómo podría facilitarse el proceso de elaboración del plan (guías programáticas, otros)?

## **Anexo 11 Cuestionario a coordinadores.**

Instrucciones: Responda lo más breve posible cada una de las preguntas, en caso sea necesario, agregue ejemplos o situaciones puntuales para argumentar su respuesta. Si desconoce algún aspecto, agregue en el espacio que lo desconoce, al igual si no comprende la pregunta, escriba que no la comprende.

Agradecemos su participación en esta investigación. El objetivo es identificar los procesos para el diseño del currículo formativo de la institución. Y de esta manera, desarrollar una propuesta que sea adecuada para todos los cursos y carreras del Programa de Educación. Como parte de la institución y del diseño es fundamental conocer su perspectiva y sugerencias.

El tiempo estimado para realizar el cuestionario es de 40 minutos. Se tabulará de manera anónima, citando textualmente sin incluir el nombre.

Este estudio es realizado por la licenciada Ana Vega como parte de la tesis para la maestría en Currículo y Tecnología Educativa.

1. ¿Cuántos años lleva en la institución?
  - a) Menos de 3 años
  - b) De 3 a 5 años
  - c) Más de 5 años
2. ¿En qué carrera, curso o proyecto trabaja actualmente?
3. ¿Ha estudiado una carrera relacionada a educación o pedagogía como mínimo 1 año?
  - a) Sí
  - b) No
4. ¿Ha participado en la elaboración de algún plan?
  - a) Sí
  - b) No
5. En caso usted haya participado en la elaboración del plan, ¿cuál ha sido su rol al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?

6. En caso usted haya participado en la elaboración del plan, ¿cuáles son los principales retos al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?

7. En caso usted haya participado en la elaboración del plan, ¿cuáles son las principales fortalezas al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?

8. ¿Cómo elaboran el plan (guías programáticas, otros) en los diferentes cursos o carreras?

9. ¿Qué referentes (manuales, libros, ejemplos) hay en la institución que apoyen al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?

10. ¿Qué elementos incluye la institución al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?

11. ¿Quiénes están involucrados en la elaboración del plan (guías programáticas, otros)? (puede seleccionar varios)

- a) Departamento pedagógico
- b) Coordinadores
- c) Facilitadores
- d) Todos los anteriores
- e) Lo desconozco
- f) Otros actores

12. ¿Cuál es la función de cada uno de los involucrados que seleccionó en la elaboración del plan (guías programáticas, otros)?

13. ¿Cómo podría facilitarse el proceso de elaboración del plan (guías programáticas, otros)?

14. ¿Cuál considera debería ser la función del equipo de la institución (departamento pedagógico, coordinadores y facilitadores) al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?

15. ¿Quiénes están involucrados en la evaluación del plan (guías programáticas, otros)? (puede seleccionar varios)

- a) Departamento pedagógico
- b) Coordinadores
- c) Facilitadores
- d) Todos los anteriores
- e) Lo desconozco
- f) Otros actores

16. Según los involucrados que seleccionó, ¿cómo evalúan el plan (guías programáticas, otros)?

17. ¿Cuál considera debería ser la función del equipo de la institución (departamento pedagógico, coordinadores y facilitadores) al evaluar el plan (guías programáticas, otros)?

18. ¿Existe un modelo institucional para elaborar el plan (guías programáticas, otros) en los diferentes programas? Si la respuesta es sí, ¿cuál es? Un modelo institucional puede ser un documento con los lineamientos o similar.

## **Anexo 12 Cuestionario para facilitadores.**

Instrucciones: Responda lo más breve posible cada una de las preguntas, en caso sea necesario, agregue ejemplos o situaciones puntuales para argumentar su respuesta. Si desconoce algún aspecto, agregue en el espacio que lo desconoce, al igual si no comprende la pregunta, escriba que no la comprende.

Agradecemos su participación en esta investigación. El objetivo es identificar los procesos para el diseño del currículo formativo de la institución. Y de esta manera, desarrollar una propuesta que sea adecuada para todos los cursos y carreras del Programa de Educación. Como parte de la institución y del diseño es fundamental conocer su perspectiva y sugerencias.

El tiempo estimado para realizar el cuestionario es de 20 minutos. Se tabulará de manera anónima, citando textualmente sin incluir el nombre.

Este estudio es realizado por la licenciada Ana Vega como parte de la tesis para la maestría en Currículo y Tecnología Educativa.

1. ¿Cuántos años lleva en la institución?
  - a) Menos de 3 años
  - b) De 3 a 5 años
  - c) Más de 5 años
  
2. ¿En qué carrera, curso o proyecto trabaja actualmente? (en caso de participar en varios, escriba en el que está más involucrado)
  
  
3. ¿Ha estudiado una carrera relacionada a educación o pedagogía como mínimo 1 año?
  - a) Sí
  - b) No
  
4. ¿Ha participado en la elaboración de algún plan (guías programáticas, otros)?
  - a) Sí
  - b) No

5. En caso usted haya participado en la elaboración del plan, ¿cuál ha sido su rol?
6. En caso usted haya participado en la elaboración del plan, ¿cuáles son los principales retos al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
7. En caso usted haya participado en la elaboración del plan, ¿cuáles son las principales fortalezas al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
8. ¿Quiénes están involucrados en la elaboración del plan (guías programáticas, otros) del curso o carrera que imparte? (puede seleccionar varios)
- Departamento pedagógico
  - Coordinadores
  - Facilitadores
  - Todos los anteriores
  - Lo desconozco
  - Otros actores
9. ¿Cuál es la función de quienes seleccionó al elaborar el plan (guías programáticas, otros)?
10. ¿Cómo podría facilitarse el proceso de elaboración del plan (guías programáticas, otros)?
11. ¿Cuál considera debe ser la función de los facilitadores al elaborar o realizar mejoras en el plan (guías programáticas, otros)?
12. ¿Existe un modelo institucional para elaborar el plan (guías programáticas, otros) en los diferentes programas? Si la respuesta es sí, ¿cuál es? (Un modelo institucional puede ser un documento con los lineamientos o similar)

**Anexo 13 Matriz de comparación elementos relacionados con el  
perfil profesional y elementos del currículo formativo**

<b>Elemento</b>	<b>Proyecto</b>		
<b>Perfil profesional</b>			
Currículo formativo			
Fundamentación			
Caracterización del enfoque del currículo			
Estructura del currículo formativo			
Perfiles			
Itinerario formativo			

### Matriz de comparación elementos de la guía curricular por módulo

	Proyecto		
Elemento de la guía curricular			
Terminología			
Guía curricular			
Módulo formativo			
Resultado de aprendizaje			
Criterio de evaluación			
Saberes teóricos			
Saberes prácticos			
Saberes actitudinales			
Tiempo			
Referencias			
Metodología para la formación			
Evaluación de la formación			
Estrategia/instrumento de evaluación			
Estructuración de la calificación			
Otros elementos			

## XV. Glosario

**Caracterización del enfoque del currículo:** Surge del marco conceptual general de la institución. Luego se desglosan elementos específicos de cada programa formativo. Se divide en las secciones:

**Certificación:** Es el diploma otorgado al participante que apruebe los procesos de evaluación establecidos en el programa de formación.

**Competencia:** Se establecen en del perfil profesional, se desarrollan en el ámbito laboral.

**Competencias específicas:** Surge del documento del perfil ocupacional relacionado con el programa formativo. Es un resumen de las competencias específicas (técnicas) de la ocupación.

**Competencias generales:** Son las competencias transversales que surgen del referente ideológico de la institución. Es el sello distintivo de la institución en comparación con otras.

**Criterios de evaluación:** Es una desagregación del resultado de aprendizaje que permite medir de manera más concreta la ejecución de la competencia. Unifica los saberes teóricos, prácticos y actitudinales.

**Currículo formativo:** Es la descripción general del diplomado, carrera o curso. Inicia desde situar el contexto de la institución y del programa hasta llegar a la estructura curricular.

**Declaración general del perfil de egreso:** Es una síntesis del perfil de egreso que se desarrolla con el fin de elaborar materiales mercadológicos y dar una idea general a los participantes de lo que realizarán engloba las competencias generales y específicas.

**Estrategia de implementación:** Describe cómo se impartirá el programa de formación, según la modalidad, prácticas externas, trabajo a distancia (estudio independiente). También incluye recomendaciones de condiciones, instalaciones y equipamiento.

**Estrategia de implementación:** Describe cómo se impartirá el programa de formación, según la modalidad, prácticas externas, trabajo a distancia (estudio independiente).

**Estructura del currículo formativo:** Es la tercera sección del currículo. Varía según el programa de formación. Incluye los siguientes elementos curriculares que se construyen con base en el perfil de competencia laboral. Se sugiere una construcción colectiva mediante una mesa de diálogo o con herramientas tecnológicas. Responde a las necesidades de los participantes (estudiantes) y se basa en la fundamentación de la sección anterior. Su fin es apoyar la implementación del programa.

**Evaluación de la formación:** En esta sección se desglosa la evaluación de los aprendizajes. Parte de los indicadores de logro y se desarrolla por cada módulo de formación. Establece lineamientos específicos de un proceso continuo para verificar, acompañar y certificar el aprendizaje. Es importante establecer qué herramientas de evaluación se utilizarán, por ejemplo, escalas de calificación, rúbricas u otra.

**Facilitador:** También se le denomina maestro, formador, profesor, es quien desarrolla las sesiones de formación y prácticas con el fin de que el participante desarrolle las competencias planteadas.

**Fundamentación del currículo formativo:** Es la primera sección del documento del currículo formativo. Incluye los marcos contextual y legal. En algunos casos, según el proceso

curricular, pueden agregar el marco filosófico y conceptual. Guía toda acción curricular por implementar. Por ejemplo, manuales institucionales que establecen la línea de acción respecto a derechos humanos. Va de lo general a lo específico, es decir, cada marco describe los aspectos de la institución y luego los elementos específicos del programa.

**Guías curriculares:** Es el formato se desglosa el módulo. Se incluye los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y saberes.

**Itinerario de formación:** También llamado mapa de progresión es un diagrama que muestra la relación entre los módulos, los requisitos entre estos y la duración en horas.

**Marco conceptual:** Se describe los conceptos específicos de institución o se hace referencia de los documentos institucionales. Por ejemplo, el glosario institución. Incluye los fundamentos filosóficos, epistemológicos, psicológicos, pedagógicos y científicos que rigen toda la acción metodológica de la formación.

**Marco contextual:** Es la descripción de las características locales de la institución y del programa. Abarca aspectos de infraestructura, localización, socioculturales, entre otros. Esto facilita que una persona ajena o que empieza en la institución se sitúen en la realidad de esta. Además, permite que toda acción curricular tome en cuenta el contexto. Por ejemplo, los cultivos de una región varían en comparación a otra; también algunos programas cuentan con aulas propias y otros no.

**Marco filosófico:** Son los valores y principios que sustentan el programa de formación. Parten de los principios del referente ideológico, además incluyen políticas institucionales como el manual de derechos humanos, protección a la niñez y manual de hábitos corporativos.

**Marco legal:** Incluye las políticas institucionales. Parte de los acuerdos internacionales hasta las políticas nacionales, las cuales son la fundamentación del proyecto. Se divide en dos secciones. Es la descripción de las leyes, acuerdos, reglamentos y políticas internacionales, nacionales o de la institución que respaldan el curso.

**Marco metodológico:** Incluye la descripción de los elementos curriculares, teoría, metodología y estrategias de formación que fundamentan el programa formativo. Se basa en la guía metodológica de la institución.

**Metodología de la formación:** Se refiere a cómo se desarrollará cada sesión o práctica de aprendizaje. Es fundamental establecerla desde el inicio para que al planificar cada sesión se fundamente en los principios metodológicos establecidos. Son las metodologías de aprendizaje y puede incluir las estrategias de aprendizaje. Una metodología puede ser aprendizaje basado en proyectos o en retos. Se describe la o las metodologías que se utilizarán. Se eligen en función de la teoría de aprendizaje establecida en el fundamento pedagógico.

**Modalidad:** Varía entre presencial, semipresencial y a distancia. Describe cómo se desarrollarán las sesiones y prácticas. De manera presencial, indica que todo se realizará dentro de las instalaciones de institución. Lo único fuera de la institución serán las prácticas externas. Para la forma semipresencial varía el porcentaje dentro de institución y fuera. La modalidad a distancia comprende las formaciones en las que los participantes no acuden a la institución, porque todo se realiza mediante actividades fuera, previamente diseñadas.

**Módulo formativo:** Es la descripción de todo el proceso formativo que parte de una unidad de competencias del perfil ocupacional.

**Participante:** También se le denomina estudiante, es la persona que inicia el proceso de formación, quien aprende y desarrolla las competencias mediante las sesiones de formación y prácticas, el proceso de formación está centrado en él.

**Perfil de egreso:** Se divide en competencias generales institución (perfil de egreso institución) y competencias específicas. Es la lista de competencias que el participante desarrolla mediante el programa formativo.

**Perfil de ingreso del participante:** Hace referencia a las características mínimas o requisitos que el participante debe cumplir para ingresar al programa formativo. Incluye desde el rango de edad, hasta los procesos de selección que debe completar o aprobar.

**Perfil del facilitador:** Son las características mínimas que el facilitador debe poseer para empezar la implementación del programa de formación. Es la base para la contratación del personal. Incluye características personales, profesionales (técnicas y pedagógicas) y otras que se consideren necesarias. Son las características profesionales, pedagógicas/andragógicas y actitudes de quien guiará el proceso formativo.

**Perfiles:** Este apartado se incluye la descripción de las características o competencias que se esperan de los facilitadores o de los participantes (estudiantes). En esta sección se describen los perfiles del facilitador, y de ingreso y egreso de los participantes.

**Prácticas:** Es cuando desarrollan los saberes prácticos, están enlazados con los saberes teóricos y actitudinales. Pueden ser prácticas de formación que se realizan dentro del centro en laboratorios, talleres y aulas, que el facilitador prepara previamente y apoya a los participantes en el desarrollo. También incluyen las prácticas externas que se desarrollan en instituciones fuera de

institución (empresas, hospitales o parcelas familiares) que son supervisadas por un experto de otra institución o por el facilitador.

**Recomendaciones de condiciones, instalaciones y equipamiento:** Como las condiciones cambian según la comunidad o el lugar físico en el que se realizará la formación, se establecen unos criterios mínimos para que la formación se desarrolle con calidad.

**Resultado de aprendizaje:** Es lo que el participante alcanzará al finalizar un módulo formativo, son actuaciones integrales. Engloba los criterios de evaluación. El término asociado en el perfil profesional es la unidad de competencia.

**Saber actitudinal:** Son valores, principios, actitudes o normas que se evidencian en conductas adecuadas. Se evidencian y evalúan en las prácticas.

**Saber:** Es el conocimiento que ayuda a alcanzar el resultado de aprendizaje; es lo que aprenderá el estudiante. También se identifica como contenido, pero este término se evita para no delimitar únicamente en lo teórico. Se divide en tres para que sea más evidente el desarrollo de cada uno, sin embargo, no deben separarse.

**Saber práctico:** Se refiere a los procesos, habilidades y destrezas se evidencia mediante prácticas de formación (laboratorios, simulaciones) o prácticas externas (hospital, empresas, parcelas familiares).

**Saber teórico:** Generalmente es el único que se incluye en las guías programáticas. También se identifica como teoría, contenido o tema. Comprende los conceptos, datos, normas y teorías.

**Sesiones de formación:** Lo que se desarrolla dentro de un aula. Generalmente se desarrolla antes de la práctica, pero según sea conveniente, también se puede realizar durante la práctica o después. Es donde se aprenden conceptos, teorías, normas mediante actividades de aprendizaje.