

**NORMA TÉCNICA
DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL
Y
DISEÑO CURRICULAR
PARA LA CALIFICACIÓN DE:
FACILITADOR/A
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**



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

**FACILITADOR/A
DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL**



PROGRAMA REGIONAL
DE FORMACIÓN
OCUPACIONAL E
INSERCIÓN LABORAL

658.3124

P963n Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL)

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

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

ISBN 978-9968-633-17-8

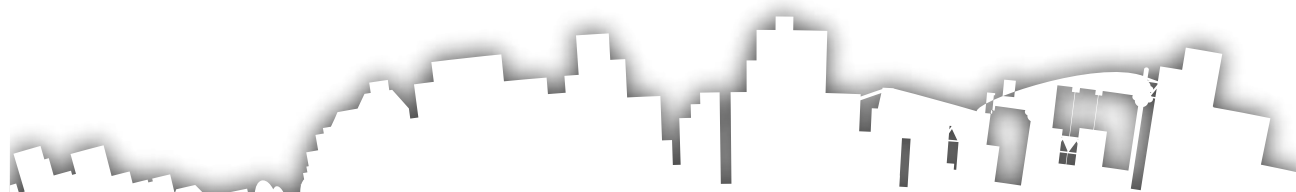
1. Educación y adiestramiento. 2. Formación profesional.
3. Empleo – Normas. 4. Mercado laboral. I. Título.

Esta publicación se realiza con el apoyo de



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

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



I. CRÉDITOS

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL

Este documento fue elaborada por:

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

En la validación práctica participaron:

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

DISEÑO CURRICULAR

El diseño curricular fue elaborado por:

Nombre	Institución	País
Bethania Nieto	INFOTEP	República Dominicana
Luz Ma. Mena	INFOTEP	República Dominicana

En la validación práctica participaron:

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

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

Tabla de contenidos

I. CRÉDITOS	5
Norma Técnica de Competencia Laboral Regional	7
Diseño Curricular	7
II. NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL (NTCL)	
DE FACILITADOR/A DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	11
1. Prólogo	13
2. Presentación	17
3. Mapa de la calificación del Facilitador/a de la Formación Profesional	19
4. Datos generales de la calificación	21
5. Descripción de Unidades y Elementos de Competencia	23
III. DISEÑO CURRICULAR PARA LA CALIFICACIÓN DE FACILITADOR/A DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	37
1. Mapa del Diseño Curricular de Facilitador/a de la Formación	39
2. Datos generales de la calificación	41
3. Descripción del Módulo de Aprendizaje	43
4. Estrategias	53
5. Recursos	55
6. Glosario	57

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

**FACILITADOR/A
DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL**

1. PRÓLOGO

LOS INSTITUTOS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (IFP)

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

Los siete IFP de la subregión son:

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

LA RED DE IFP

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

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

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

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

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

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

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL Y DESARROLLOS CURRICULARES

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

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

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

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

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

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

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

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

Teresa Esteban G.
Coordinadora Técnica Regional
FOIL/AECID

Mario Hugo Rosal G.
Especialista en Formación Profesional
OIT

2. PRESENTACIÓN

La presente norma ha sido elaborada en marco de la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana (IFP), apoyado por la OIT y el Proyecto FOIL/AECID/CECC, con el objetivo de establecer los estándares mínimos con que se deben definir el currículo para la formación, evaluación y certificación de competencias de las personas que se desempeñen como Facilitador/a de la Formación Profesional según los parámetros para facilitar procesos formativos y de capacitación profesional a jóvenes y adultas en determinadas funciones laborales.

La Norma Técnica de Competencia Laboral Regional del Facilitador/a de la Formación Profesional tendrá una cobertura de aplicación en todos los países de Centroamérica y República Dominicana, administrada por las Instituciones de Formación Profesionales de la Red de IFP con la finalidad de que la eficiencia y competitividad del Facilitador/a de la Formación Profesional en la región, sea evaluada bajo los mismos estándares y compensada equitativamente en su contratación.

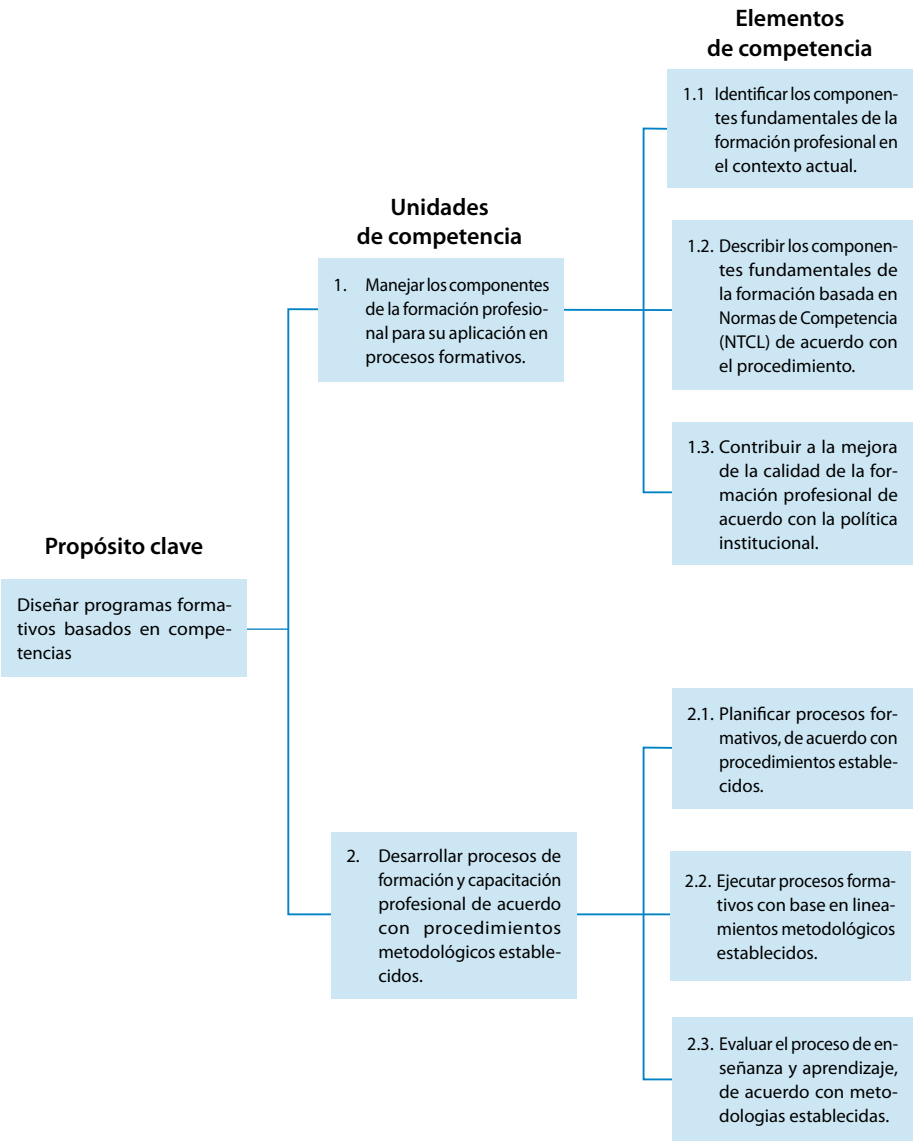
El documento integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño del la función laboral y que al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector laboral. Contiene las Unidades de Competencia (funciones) y criterios de desempeño que un trabajador competente realiza en forma periódica en su puesto de trabajo como Facilitador/a de la Formación Profesional.

Así mismo es la base para que, a partir de las unidades y elementos de competencia, criterios y evidencias de desempeño y conocimientos se definan los módulos de formación y la especificación de contenidos y objetivos.

El contenido de este documento “Norma Técnica de Competencia Laboral Regional de la Calificación del Facilitador/a de la Formación Profesional, ha sido estructurado de forma homologada, por representantes de los países de la Red de IFP. de Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

La vigencia establecida en la presente norma, estará sujeta a actualización de los criterios de desempeño, de acuerdo con la demanda de los Instituciones de formación de la Red de IFP de la Subregión. Cada país podrá hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la naturaleza, exigencias y comportamiento del su mercado laboral.

3. MAPA DE LA CALIFICACIÓN DE FACILITADOR/A DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



4. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN		Nº	1/1
Código: CIUO/88: 2351		Ocupación: Facilitador/a de la formación profesional.	
Propósito de la calificación: Establecer los parámetros que permitan, evaluar las competencias del facilitador (a) de la formación profesional en la función de facilitar procesos formativos y de capacitación profesional de jóvenes y adultas en determinadas funciones laborales.			
Nivel de competencia: 3.		Justificación del nivel propuesto: Se propone el nivel 3 debido a que los/as facilitadores/as deben desempeñar diversas actividades laborales con responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones que requieren control y provisión de orientación a otras personas en los procesos de formación y capacitación de jóvenes y adultos.	
Fecha de elaboración de la NCL: Septiembre de 2007.		Fecha de publicación de la NCL: Diciembre de 2007.	
Tiempo en que deberá revisarse la NCL: 5 años.		No. de revisión: Primera.	
Sector:	Área de competencia: Pedagogía.		
	() Agropecuario.		
	() Industria.		
		(X) Terciario/Servicio.	
Tipo de norma: () Nacional. (X) Subregional.			
Unidades de Competencia Laboral (UCL) que conforman la calificación.			
1. Manejar los componentes de la formación profesional para su aplicación en procesos formativos.			
2. Desarrollar procesos de formación y capacitación profesional de acuerdo con procedimientos metodológicos establecidos.			

5. DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		N°	1/4
Código: CIUO/88: 2351	Título de la unidad de competencia: Manejar los componentes de la formación profesional para su aplicación en procesos formativos.		
Propósito de la unidad de competencia: Proporcionar los parámetros que permitan identificar la competencia del candidato/a en función de manejar los componentes de la formación profesional para su aplicación en procesos formativos.			
Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia:			
Referencia: 1 de 3	Título del elemento: Identificar los componentes fundamentales de la formación profesional en el contexto actual.		
Criterios de desempeño: La persona es competente cuando:			
1.	Los conceptos sobre la formación profesional son definidos con precisión.		
2.	Los antecedentes, hechos y características de la formación profesional son descritos de acuerdo al contexto nacional.		
3.	Los sectores y niveles que abarca la formación profesional son clasificados de acuerdo con la pirámide ocupacional.		
4.	Los modos, modalidades y metodologías de formación son identificados de acuerdo con el sistema de formación profesional.		
5.	El rol de la institución de formación profesional, es analizado de acuerdo con el contexto nacional.		
Categoría:	Campo de aplicación:		
		Clase:	
1.	Ámbito de la formación profesional.		No hay variación en el contexto.
Evidencias por desempeño.			
	No se requieren.		
Evidencias por producto. Los productos elaborados cumplen con:			
	No se requieren.		

	DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA	Nº	2/4
Referencia: 1 de 3	Título del elemento: Identificar los componentes fundamentales de la formación profesional en el con- texto actual.		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Define los conceptos sobre la formación profesional con precisión.		
2.	Describe los antecedentes, hechos y características de la formación profesional de acuerdo con el contexto nacional.		
3.	Clasifica los sectores y niveles que abarca la formación profesional de acuerdo con la pirámide ocupacional.		
4.	Identifica los modos, modalidades y metodologías de formación y capacitación de acuerdo con el sistema de formación profesional.		
5.	Analiza el rol de la institución de formación profesional, de acuerdo con el contexto nacional.		
Evidencias de actitud: Las actitudes manifestadas son:			
1.	Habilidad de comunicación: Presenta con claridad los trabajos de identificación de los componentes fundamentales de la formación profesional.		
2.	Compromiso con la institución: demuestra un interés permanente por lograr lo propuesto y las tareas demandadas por la institución.		
3.	Responsabilidad: realiza el trabajo y ejecuta oportunamente las tareas de Identificación de los componentes fundamentales de la forma- ción profesional de acuerdo con los estándares de calidad requeridos.		
4.	Disposición al cambio: Manifiesta una actitud positiva para asumir los retos de actividad de formación profesional.		
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1.	La demostración del dominio de los conceptos mencionados en las evidencias de conocimientos, para lo cual los/as candidatos/as debe- rán someterse a una prueba objetiva.		
2.	Las evidencias de actitudes serán evaluadas mediante la interacción con otras personas y durante la aplicación de la prueba objetiva.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Referencia: 2 de 3	Título del elemento: Describir los componentes fundamentales de la formación basada en normas de competencia (NTCL) de acuerdo con el procedimiento.		
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	Los antecedentes históricos de la formación basada en competencia laboral son explicados con precisión.		
2.	Los conceptos de competencias laborales son interpretados de acuerdo con los principios que la definen y los diferentes enfoques.		
3.	Los componentes de un sistema de formación con enfoque de competencia laboral (normalización, diseño curricular, formación, evaluación, verificación y certificación) son identificados de acuerdo con el orden establecido.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Ámbito de la formación profesional.		
Evidencias por desempeño:			
	No se requieren.		
Evidencias por producto:			
	No se requieren.		
Evidencias de conocimiento: La forma en que:			
1.	Explica los antecedentes históricos de la formación basada en competencia laboral con precisión.		
2.	Interpreta los conceptos de competencias laborales, de acuerdo con los principios y diferentes enfoques que la definen.		
3.	Identifica los componentes de un sistema de formación con enfoque de competencia laboral (normalización, diseño curricular, formación, evaluación, verificación y certificación) de acuerdo con el orden establecido.		
Evidencias de actitud: Las actitudes manifestadas son:			
1.	Habilidad de comunicación: Presenta con claridad los trabajos de describir los componentes fundamentales de la formación basada en Normas de Competencia (NTCL) de acuerdo con el procedimiento.		
2.	Compromiso con la institución: Demuestra un interés permanente por lograr lo propuesto y las tareas demandadas por la institución.		

Continúa tabla 3/4

Continuación tabla 3/4

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
3.	Responsabilidad: realiza el trabajo y ejecuta oportunamente las tareas de describir los componentes fundamentales de la formación basada en Normas de Competencia (NTCL) de acuerdo con el procedimiento.		
4.	Disposición al cambio: Manifiesta una actitud positiva para asumir los retos de actividad de formación profesional.		
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1.	La demostración del dominio de los conceptos mencionados en las evidencias de conocimientos, para lo cual los/as candidatos/as deberán someterse a una prueba objetiva.		
2.	Las evidencias de actitudes serán evaluadas mediante la interacción con otras personas y durante la aplicación de la prueba objetiva.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	4/4
Referencia: 3 de 3	Título del elemento: Contribuir a la mejora de la calidad de la formación profesional de acuerdo con la política institucional.		
Criterios de desempeño: La persona es competente cuando:			
1. Las acciones de mejoramiento continuo son propuestas en beneficio de su ámbito de trabajo de acuerdo con políticas institucionales.			
2. Las acciones de actualización para el mejoramiento técnico y docente son propuestas de acuerdo con las necesidades institucionales.			
Campo de aplicación: Curso de Formación de Formadores/as.			
Categoría:		Clase:	
1. Ámbito de la Formación Profesional.		No hay variación en el contexto.	
Evidencias por desempeño: La forma en que :			
No se requieren.			
Evidencias por producto: La forma en que:			
1. El plan de acción de mejoramiento continuo es presentado en beneficio de su ámbito de trabajo, de acuerdo con las políticas institucionales.			
2. El plan de acciones para la actualización técnica, docente es presentado de acuerdo con las necesidades institucionales.			
Evidencias de conocimiento: La forma en que:			
1. Explica las generalidades de las normas de calidad.			
2. Define los principios de la calidad en la formación.			
Evidencias de actitud: Las actitudes manifestadas son:			
1. Habilidad de comunicación: Presenta con claridad los trabajos al proponer acciones de mejora y de actualización técnica docente en la formación profesional.			
2. Compromiso con la institución: demuestra un interés permanente por lograr lo propuesto y las tareas demandadas por la institución.			
3. Responsabilidad: Realiza el trabajo y ejecuta oportunamente las tareas de proponer acciones de mejora y de actualización técnica docente en la formación profesional.			
4. Disposición al cambio: Manifiesta una actitud positiva para asumir los retos de actividad de formación profesional			

Continúa tabla 4/4

Continuación tabla 4/4

	DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA	Nº	4/4
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1.	La elaboración por parte del candidato/a de una propuesta de plan de acción para el mejoramiento continuo de la formación profesional. Use una lista de cotejo para evaluar los componentes del plan.		
2.	La elaboración por parte del candidato/a de una propuesta de un plan específico de capacitación con base a requerimientos. Use una lista de cotejo para evaluar los componentes del plan.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	1/4
Código: CIUO/88: 2351	Título de la unidad de competencia: Desarrollar procesos de formación y capacitación profesional de acuerdo con procedimientos metodológicos establecidos.		
Propósito de la unidad de competencia: Proporcionar los parámetros que permitan identificar la competencia del candidato/a en función de impartir cursos de formación grupal y presencial de acuerdo con procedimientos metodológicos establecidos.			
Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia:			
Referencia: 1 de 3	Título del elemento: Planificar procesos formativos, de acuerdo con procedimientos establecidos.		
Criterios de Desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	Elabora plan de clase de acuerdo al programa de formación, enunciando objetivo específico, materiales, actividades a desarrollar, métodos y técnicas didácticas, estrategias de aprendizaje y las estrategias de evaluación, según lineamientos metodológicos establecidos.		
2.	Redacta objetivos de aprendizaje con sus elementos de acuerdo con los propósitos a lograr en la acción formativa.		
3.	Selecciona métodos y técnicas didácticas integradoras y motivacionales para el contenido a desarrollar en la acción formativa de acuerdo al objetivo propuesto.		
4.	Selecciona y elabora ayudas didácticas para las acciones formativas a impartir de acuerdo con los objetivos de aprendizaje.		
5.	Selecciona medios didácticos para la ejecución de las acciones formativas de acuerdo con los propósitos de la acción formativa.		
Campo de aplicación: Curso de formación metodológica.			
Categoría:		Clase:	
1.		Población a atender. 1.1 Jóvenes. 1.2 Adultos.	
Evidencias por desempeño. La forma en que :			
No se requieren.			

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Referencia: 1 de 3		Título del elemento: Planificar procesos formativos, de acuerdo con procedimientos establecidos.	
Evidencias por producto: Los dos planes de clase (para jóvenes y para adultos) son elaborados con todos sus elementos, tales como:			
1. Los objetivos de aprendizaje son redactados con sus elementos.			
2. Los métodos y técnicas didácticas integradoras y motivacionales son seleccionadas para el proceso enseñanza aprendizaje.			
3. La planificación es realizada, utilizando criterios realistas, flexibles y de acuerdo al tiempo establecido.			
4. Las ayudas didácticas son seleccionadas para las acciones formativas a impartir.			
5. Los medios didácticos son seleccionados para la ejecución de las acciones formativas.			
Evidencias de conocimiento: La forma en que:			
1. Identifica los elementos de un plan de clases: objetivos de aprendizaje, contenidos de enseñanza, ayudas didáctica, medios didácticos, métodos y técnicas y criterios de evaluación.			
Evidencias de actitud: Las actitudes manifestadas son:			
1. Compromiso con la institución: Demuestra un interés permanente por lograr lo propuesto y las tareas demandadas por la institución.			
2. Responsabilidad: Realiza el trabajo y ejecuta oportunamente las tareas de planificar procesos formativos para jóvenes y adultos.			
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1. La presentación de dos planes de clase desarrollado anteriormente para jóvenes y adultos, si no lo tuviera, se le pedirá que lo elabore en base a los conocimientos adquiridos.			
2. La evaluación de las evidencias de conocimiento se hará a través de los planes de clase elaborados.			
3. Las evidencias de actitud se evaluarán mediante la presentación del plan y calidad de los mismos. Haga uso de una lista de cotejo.			

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Referencia: 2 de 3	Título del elemento Ejecutar procesos formativos, con base a lineamientos metodológicos establecidos.		
Criterios de desempeño: La persona es competente cuando:			
1.	La existencia y funcionamiento de los equipos, materiales didácticos y el ambiente de aprendizaje es verificada antes de iniciar cada sesión.		
2.	El nivel de conocimiento previo de los/as participantes es identificado con base a la acción formativa a ejecutar.		
3.	Los objetivos, importancia y temas para la ejecución de la acción formativa, es orientada al participante para su activa participación.		
4.	El ambiente para el aprendizaje participativo es generado, de acuerdo con las características de los participantes.		
5.	Las reglas de operación y participación son acordadas al inicio de la primera sesión.		
6.	Las expectativas de los/as participantes son tomadas en cuenta en el desarrollo de la acción formativa.		
7.	Las técnicas son aplicadas en la ejecución del curso de manera integradora y participativa: ▪ Diálogo/discusión. ▪ Técnica demostración/ejecución. ▪ Técnica expositiva. ▪ Otras.		
8.	La síntesis y el logro de los objetivos son presentados en la conducción de una sesión de capacitación.		
9.	El cumplimiento de las reglas y las expectativas son evaluados en la conducción de una acción formativa.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Población.	1.1 Jóvenes. 1.2 Adultos.	
Evidencias por desempeño. La forma en que :			
1.	El funcionamiento de los equipos y existencia de materiales didácticos y el ambiente de aprendizaje son verificados antes de iniciar cada sesión.		

Continúa tabla 34

Continuación tabla 3/4

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
2.	El nivel de conocimiento previo de los/as participantes es identificada con base a la acción formativa a ejecutar.		
3.	Las actividades iniciales (tema, objetivos, beneficio, importancia) son orientadas con base a estrategia motivacionales.		
4.	El ambiente participativo para el aprendizaje es creado de acuerdo las características de los participantes.		
5.	Las reglas de operación y participación son acordadas al inicio de la primera sesión.		
6.	Las técnicas integradoras y participativas son aplicadas con base a sus procedimientos y características.		
7.	La síntesis y el logro de los objetivos es realizada en una sesión de una acción formativa.		
8.	Las reglas y las expectativas son evaluadas en la conducción de una acción formativa.		

	DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA	Nº	3/4
Referencia: 2 de 3	Título del elemento: Ejecutar procesos formativos, con base a lineamientos metodológicos establecidos.		
Evidencias por producto.			
1.	Las expectativas son reflejadas por escrito al inicio del curso.		
2.	Los acuerdos de operación y participación son reflejados por escrito al inicio del curso.		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Nociones de constructivismo.		
2.	Principios de educación de adultos (Andrología) en relación a la conducción de un curso de capacitación.		
3.	Manejo de Técnicas de negociación.		
4.	Dinámica de grupos.		
Evidencias de actitud: Las actitudes manifestadas son:			
1.	Confianza en sí mismo/a: Demuestra seguridad y dominio en el desarrollo del proceso formativo.		
2.	Cooperación: Ayuda y apoya a los participantes en la ejecución de sus tareas para el aprendizaje.		
3.	Habilidad de comunicación: Presenta con claridad los trabajos de identificación de los componentes fundamentales de la formación profesional.		
4.	Compromiso con la institución: Demuestra un interés permanente por lograr lo propuesto y las tareas demandadas por la institución.		
5.	Responsabilidad: Realiza el trabajo y ejecuta oportunamente las tareas de identificación de los componentes fundamentales de la formación profesional de acuerdo con los estándares de calidad requeridos.		
6.	Disposición al cambio: Manifiesta una actitud positiva para asumir los retos de actividad de formación profesional.		
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1.	Una guía de observación de desempeño, durante la ejecución del proceso formativo.		
2.	Las evidencias de conocimiento serán evaluadas a través de una prueba oral o escrita.		
3.	Las evidencias de actitudes serán evaluadas en la interacción grupal durante el proceso formativo se incluirán en la guía de observación del desempeño.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Referencia: 3 de 3		Título del elemento: Evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con metodologías establecidos.	
Criterios de desempeño: La persona es competente cuando:			
1.	La información a los/as participantes sobre la forma en que se evaluará su aprendizaje es facilitada de acuerdo con los procedimientos (momento de la evaluación, los criterios, los instrumentos y técnicas).		
2.	Los instrumentos de evaluación del aprendizaje son elaborados y aplicados de acuerdo con los procedimientos establecidos.		
3.	El avance del logro de los objetivos, es comunicado a los/as participantes en función de los resultados de la evaluación.		
4.	Estrategias para superar las dificultades encontradas en la evaluación, son sugeridas con base a los resultados.		
5.	El reporte final del curso el cual incluye: resultados obtenidos y lista de asistencia es realizada con base a los procedimientos establecidos.		
Campo de aplicación: Curso de formador de formadores:			
Categoría:		Clase:	
1.	Un curso de facilitador de la formación profesional.		No hay variación en el contexto.
2.	Evaluación certificación.		No hay variación en el contexto.
Evidencias por desempeño: La persona es competente cuando:			
1.	La forma de evaluación del aprendizaje es comunicada a los/as participantes, con base a lo establecido.		
2.	Los instrumentos de evaluación del aprendizaje son aplicados, con base a procedimientos.		
3.	El avance del logro de los objetivos es comunicado a los/as participantes, con base a lo planificado.		
4.	Las alternativas de solución son sugeridas para superar las dificultades encontradas con base a los resultados obtenidos en la evaluación.		

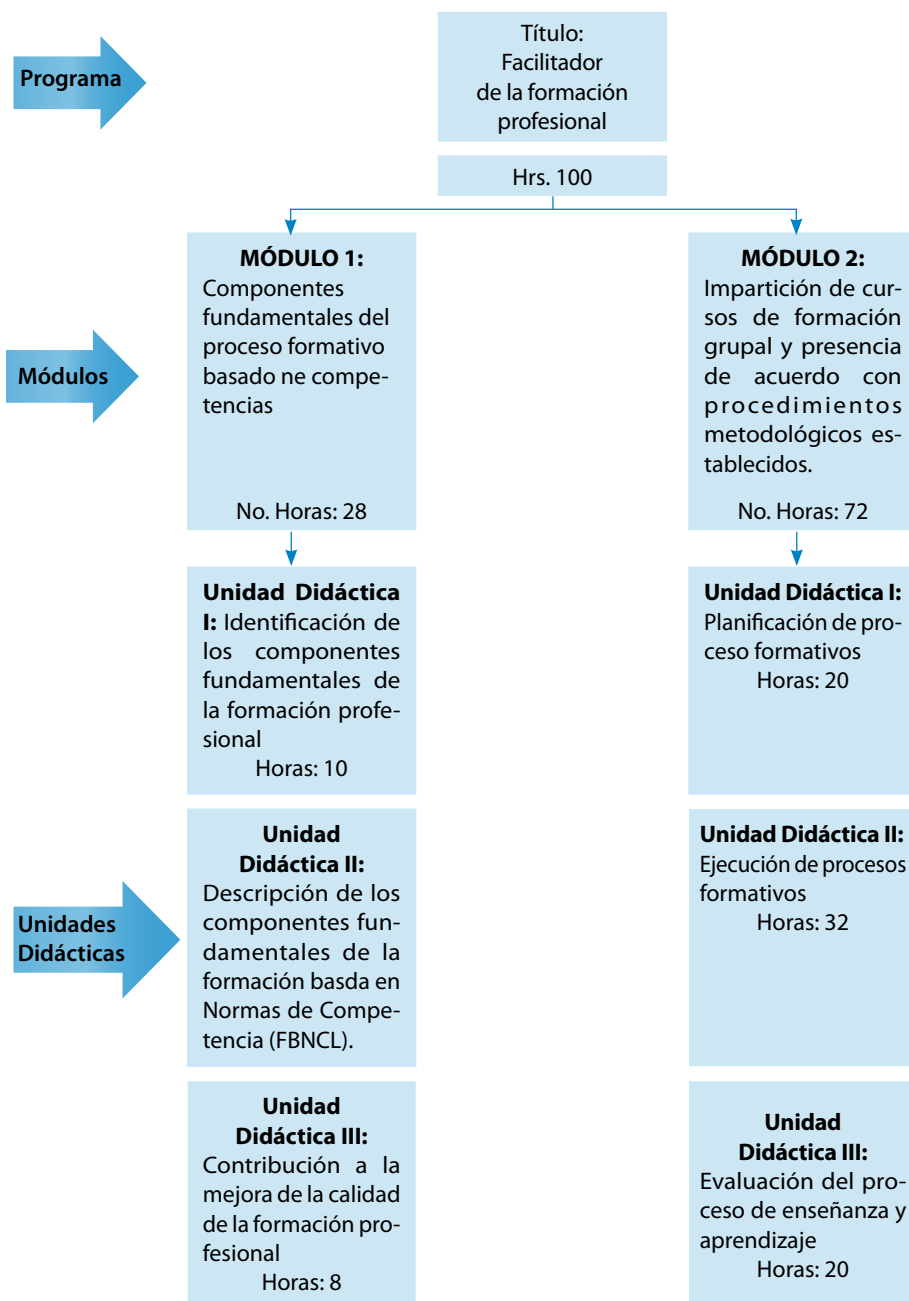
DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Referencia: 3 de 3	Título del elemento: Evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con metodologías establecidas.		
Evidencias por producto:			
1.	Los instrumentos de evaluación son elaborados con reactivos según dominio de aprendizaje (Listas de cotejo, guías de observación, prueba objetivas).		
2.	Los documentos de reporte final del curso son entregados con todos sus elementos.		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Explica funciones, principios y características de la evaluación de los aprendizajes.		
2.	Explica las normas y criterios de la evaluación del aprendizaje.		
3.	Explica las diferentes técnicas de evaluación del aprendizaje.		
Evidencias de actitud: Las actitudes manifestada son:			
1.	Confianza en sí mismo/a: Demuestra seguridad y dominio en el desarrollo del proceso de evaluación.		
2.	Cooperación: Ayuda y apoya a los participantes en la ejecución de sus tareas de evaluación del aprendizaje.		
3.	Habilidad de comunicación: Presenta con claridad los trabajos de evaluación del aprendizaje.		
4.	Compromiso con la institución: Demuestra un interés permanente por lograr lo propuesto y las tareas demandadas por la evaluación.		
5.	Responsabilidad: Realiza el trabajo y ejecuta oportunamente las tareas de evaluación de aprendizaje.		
Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:			
1.	Para el caso de la evaluación /certificación si el/la participante tiene el reporte final de un curso elaborado por él anteriormente, puede presentarlo, si no lo tuviera se le pedirá que lo desarrolle a partir del curso en que se evalúa el elemento “ Ejecutar proceso Formativo ”.		
2.	Si el candidato/a tiene instrumento de evaluación elaborado que se ajuste al elemento contenido y dominio a evaluar, puede presentarlo para su evaluación, si no lo tuviera se le pedirá que lo elabore a partir del curso en que se evalúa el elemento “ Ejecutar proceso formativo ”.		
3.	Para la evaluación de los criterios de desempeño el/la evaluador/a utilizará una guía de observación de desempeño.		



III. DISEÑO CURRICULAR PARA LA CALIFICACIÓN DE:

FACILITADOR/A DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. MAPA DEL DISEÑO CURRICULAR DE FACILITADOR/A DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



2. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

DATOS GENERALES			Nº	1/1
Código: CIUO/88: 2351	Ocupación: Formador de la formación profesional.			
Objetivo de la calificación		Perfil de salida:		
Impartir cursos de formación / capacitación grupal y presenciales siguiendo los parámetros requeridos para su ejecución; como son: planificar, impartir y evaluar procesos formativos.		El participante egresado será competente en las funciones de: Planificar, impartir y evaluar procesos formativos para la formación profesional, haciendo uso de los procedimientos metodológicos institucionales.		
Requisitos de entrada: (edad, escolaridad, experiencia, competencias...) Profesionales medios y/o títulos de Lic. Ingenieros, preferiblemente, de las áreas de Pedagogía y Psicología. Poseer un mínimo de (3) años de experiencia docente con adultos.				
Duración:	100	Horas Teóricas:	49	Horas Prácticas: 51
Fecha de aprobación:	Septiembre 2007			
Fecha de publicación:	Septiembre 2008			
Tipo de Calificación:		Sector:	Rama Profesional:	
Regional.		Servicio.	Formación Docente.	
Código:	Módulos que conforman la calificación:			
CIUO/88: 2351/1	Componentes fundamentales del proceso formativo basado en competencias.			
CIUO/88: 2351/2	Impartición de cursos de formación grupal y presencial de acuerdo con procedimientos.			

3. DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				N°	1/1
Código del módulo: CIUO/88: 2351/1	Título del módulo de aprendizaje: Componentes fundamentales del proceso formativo basado en competencias.				
Correspondencia con la unidad de competencia:	Describir cada uno de los componentes fundamentales del proceso formativo basado en competencias.				
Objetivo general del módulo:	Al finalizar el módulo los participantes serán competentes en analizar los fundamentos teóricos de la Formación Profesional para su aplicación en los procesos formativos.				
Elementos de la competencia:	Identificar los componentes fundamentales de la formación profesional en el contexto actual.				
Prerrequisitos:	No se requieren.				
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	22	Horas Prácticas:	6	Duración: 28
Unidad didáctica I:	Identificación de los componentes fundamentales de la formación profesional.				
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de identificar los componentes fundamentales de la formación Profesional con base al marco conceptual para la aplicación en los procesos formativos.				
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	10	Horas Prácticas:	0	Duración: 10

Continúa tabla 1/1

Continuación tabla 1/1

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	1/1
CONTENIDOS					
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Describir el marco conceptual de la de Formación Profesional.	Componentes fundamentales de la formación profesional ▪ Concepto. ▪ Antecedentes. ▪ Sectores y niveles que abarca. ▪ Modos y modalidades. ▪ El rol de la institución de formación profesional, de acuerdo con el contexto nacional.		▪ Habilidad de comunicación. ▪ Compromiso con la institución. ▪ Confianza en sí mismo. ▪ Flexibilidad. ▪ Disposición al cambio. ▪ Responsabilidad.	Marco conceptual descrito según su fundamento metodológico.	

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	1/2
Unidad didáctica II:		Descripción de los componentes fundamentales de la formación basada en normas de competencia.					
Objetivo de la unidad didáctica:		Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos sobre la formación bajo el enfoque de competencia en el desarrollo de las acciones formativa que imparten.					
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	8	Horas Prácticas:	2	Duración:	10
CONTENIDOS							
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
Aplicar los conocimientos sobre la formación bajo el enfoque de competencia en el desarrollo de las acciones formativa que imparten.	Componentes fundamentales de la formación basada en normas de competencia laboral - Generalidades de la formación con enfoque de competencia laboral. - Conceptualizaciones de Competencia laboral. - Tipo de competencia - Identificación de competencia Laboral. - Niveles de Competencia. Normalización y componentes de la Norma Técnica (NTCL).		- Habilidad de comunicación. - Compromiso con la institución. - Confianza en sí mismo. - Flexibilidad. - Disposición al cambio. - Responsabilidad.	Aplicados los conocimientos de la formación con enfoque de competencia en la interpretación de un programa de formación.			

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	2/2
Unidad didáctica II:		Descripción de los componentes fundamentales de la formación basada en normas de competencia (FBNCL).					
Objetivo de la unidad didáctica:		Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos sobre la formación bajo el enfoque de competencia en el desarrollo de las acciones formativa que imparten.					
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	8	Horas Prácticas:	2	Duración:	10
CONTENIDOS							
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
Aplicar los conocimientos sobre la formación bajo el enfoque de competencia en el desarrollo de las acciones formativa que imparten.	Componentes fundamentales de la formación basada en normas de competencia laboral. ▪ Componentes e interpretación de programa de formación basado en norma técnica de competencia laboral. ▪ Características de formación basada en NTCL. ▪ Rol del facilitador en la formación con enfoque de competencia laboral.		▪ Habilidad de comunicación. ▪ Compromiso con la institución. ▪ Confianza en sí mismo. ▪ Flexibilidad. ▪ Disposición al cambio. ▪ Responsabilidad.	Aplicados los conocimientos de la formación con enfoque de competencia en la interpretación de un programa de formación.			

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	1/1
Unidad didáctica III:		Contribución a la mejora de la calidad de la formación profesional.					
Objetivo de la unidad didáctica:		Contribución a la mejora de la calidad de la formación profesional.					
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	4	Horas Prácticas:	4	Duración:	8
CONTENIDOS							
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
Elaborar plan de propuesta de mejora de la calidad de la formación profesional.	Concepto de Calidad - Conceptos básicos de calidad y de la norma ISO 9000:2000. - Requisitos de la Norma ISO 9:000:2000. - Implementación y Documentación ISO: 9001:200.	- Plan de acción de mejoramiento continuo del ámbito de trabajo presentado. - Plan de acción para la actualización técnica, docente presentado.	- Habilidad de comunicación. - Compromiso con la institución. - Confianza en sí mismo. - Flexibilidad. - Disposición al cambio. - Responsabilidad.	Planes de mejoras elaborados en base al ámbito de trabajo y actualización técnico docente.			

	DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE	Nº	1/3
Código del módulo: CIUO/88: 2351/2	Título del módulo de aprendizaje: Impartición de cursos de formación grupal y presencial de acuerdo con procedimientos.		
Correspondencia con la unidad de competencia:	Impartir cursos de formación grupal y presencial de acuerdo con procedimientos metodológicos establecidos.		
Elementos de la competencia:	Planificar procesos formativos, de acuerdo con procedimientos establecidos.		
Prerrequisitos:	No se requiere.		
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas: 27	Horas Prácticas: 45	Duración: 72
Unidad didáctica I:	Planificación de procesos formativos.		
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de elaborar planes para sesiones de clases de acuerdo con procesos metodológicos.		
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas: 10	Horas Prácticas: 10	Duración: 20

Continúa tabla 1/3

Continuación tabla 1/3

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	1/3
CONTENIDOS					
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Elaborar planes de clases para sesiones de clase, atendiendo a los elementos: ▪ Objetivos, contenidos, técnicas. ▪ didácticas, Medios ▪ didácticos. ▪ Criterios de evaluación.	Componentes de la Planificación didáctica planeamiento didáctico y su utilidad. ▪ Tipos de planeamiento. ▪ Características de los planes. ▪ Ventajas y Limitaciones del planeamiento ▪ Estructuración de una situación de Enseñanza –Aprendizaje–. ▪ Componentes de un Plan de Ejecución. ▪ Redacción de objetivos de aprendizaje y elementos. ▪ Técnicas didácticas. ▪ Técnicas de elaboración de Ayudas didácticas.	• El plan de clase elaborado con todos sus elementos.	▪ Habilidad de comunicación. ▪ Compromiso con la institución. ▪ Confianza en sí mismo. ▪ Flexibilidad.	El plan contiene todos los elementos de acuerdo al proceso metodológico para una sesión de clase.	

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE					N°	2/3
Unidad didáctica II:		Ejecución de procesos formativos.				
Objetivo de la unidad didáctica:		Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de ejecutar sesiones de clases de acuerdo con criterios técnicos metodológicos de impartición.				
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	7	Horas Prácticas:	25	Duración: 32
CONTENIDOS						
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
Ejecutar una sesión de clase, atendiendo a los criterios de impartición establecidos en la norma.	- Nociones de constructivismo. - Principios de educación de adultos (Andragogía). - Manejo de Técnicas de negociación. - Dinámica de grupos.	- La existencia y funcionamiento de los equipos, materiales didácticos y el ambiente de aprendizaje es verificada antes de iniciar cada sesión. - El nivel de conocimiento previo de los/as participantes es identificado con base a la acción formativa a ejecutar.	- Habilidad de comunicación. - Compromiso con la institución. - Confianza en sí mismo. - Flexibilidad.	- Las expectativas son reflejadas en un documento al inicio del curso. - Los acuerdos de operación y participación son reflejados en un documento al inicio del curso.		

Continúa tabla 2/3

Continuación tabla 2/3

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE		Nº	2/3
Ejecutar una sesión de clase, atendiendo a los criterios de impartición establecidos en la norma t.	Componentes de la Planificación didáctica. ▪ Nociones de constructivismo. ▪ Principios de educación de adultos (Andrología). ▪ Manejo de Técnicas de negociación. ▪ Dinámica de grupos.	▪ Los objetivos, importancia y temas para la ejecución de la acción formativa, es orientada al participante para su activa participación. ▪ El ambiente para el aprendizaje participativo es generado, de acuerdo con las características de los participantes.	La aplicación de los criterios de desempeños realizados en una sesión de clase.
		▪ Habilidad de comunicación. ▪ Compromiso con la institución. ▪ Confianza en sí mismo. ▪ Flexibilidad.	

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	1/3				
Unidad didáctica III:		Evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con procedimientos establecidos.									
Objetivo de la unidad didáctica:		Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de Ejecutar sesiones de clases de acuerdo con criterios técnicos metodológicos de impartición.									
Tiempos propuestos		Horas Teóricas:		10	Horas Prácticas:		10	Duración:		20	
CONTENIDOS											
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE		SABER		SABER HACER		SABER SER		CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
Evaluar el proceso de Enseñanza y Aprendizaje, a los participantes de un curso.		Componente de la Evaluación: ■ funciones y características de la evaluación del aprendizaje. ■ Normas y criterios de la evaluación del aprendizaje. ■ Técnicas de evaluación del aprendizaje.		■ Los instrumentos de evaluación son elaborados con reactivos según dominio de aprendizaje. ■ Los documentos de reporte final del curso es elaborado con todos sus elementos.		■ Habilidad de comunicación. ■ Compromiso con la institución. ■ Confianza en sí mismo. ■ Flexibilidad.		Los instrumentos elaborados con reactivos en correspondencia con los dominios del aprendizaje. Reporte final de un curso conteniendo todos sus elementos.			

4. ESTRATEGIAS

	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL PLANEAMIENTO DIDACTICO	Nº	1/1
--	---	-----------	------------

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

Actividad	Desarrollo
Estrategias de enseñanza aprendizaje	▪ Las estrategias de enseñanza aprendizaje recomendadas para contenidos del área cognoscitiva se recomienda la utilización de las siguientes estrategias: ▪ Exposición del docente con participación activa de las personas que participan. ▪ Lectura comentada. ▪ Trabajos grupales e individuales. ▪ Estudio de casos. ▪ Análisis documental. ▪ Socio dramas.
Ambiente de Formación	▪ Aula con el espacio pedagógico indicado, iluminación y ventilación adecuada. ▪ Mesas. ▪ Silla. ▪ Escritorio para el instructor.

5. RECURSOS

	RECURSOS DIDÁCTICOS	Nº	1/1
--	---------------------	----	-----

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

Actividad	Desarrollo
Lista Maestra de recursos	Herramientas y Utillería ▪ Lápices. ▪ Cartulina. ▪ Papelógrafo. ▪ Marcadores permanentes y no permanentes azul, rojo y negro. ▪ Fólderes. ▪ Papel bond tamaño carta y oficio. ▪ Borrador para pizarra.
	Medios didácticos ▪ Papelógrafo. ▪ Pizarra. ▪ Equipo de computación. ▪ Proyector de multimedia. ▪ Retroproyector.

6. GLOSARIO

GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACION		Nº	1/3
CONCEPTO	DEFINICIÓN		
Acciones puntuales	Son actividades de capacitación destinadas a satisfacer necesidades específicas de las empresas y de una organización.		
Acciones Formativas	Proceso mediante el cual se ponen en ejecución actividades de aprendizaje dirigidas a desarrollar habilidades y destrezas motoras y conocimientos de tipo afectivo y cognitivo.		
Andragogía	Arte y ciencia de ayudar a los adultos a aprender, teorías, procesos y tecnologías.		
Aprendizaje	Proceso de construcción, transformación e internalización que le permite al individuo modificar sus estructuras mentales para desarrollar la capacidad de realizar acciones cognoscitivas, psico-motrices y afectivas.		
Aprendizaje Significativo	Proceso educativo que sitúa al participante como un sujeto activo de su propio saber y que toma en cuenta el conocimiento previo para construir otros conocimientos.		
Aptitud	Carácter o conjunto de condiciones y capacidades que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada. Se refiere también a una capacidad innata que tiene un individuo de aprender a realizar una tarea o habilidad en general.		
Auto-Aprendizaje	Proceso de formación propia de un individuo en situaciones determinadas.		
Auto evaluación	Instrumento que emplea el participante de una acción formativa para verificarse su avance de la competencias en el proceso de aprendizaje.		
Calificación	Proceso de evaluación que permite identificar la capacidad adquirida para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente.		
Campo de Aplicación	Describe las condiciones de contexto en las que la persona debe ser capaz de demostrar el dominio del elemento de competencia.		

	GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACION	Nº	1/3
CONCEPTO	DEFINICIÓN		
Capacidad pedagógica	Se refiere a las habilidades de los docentes para organizar, conducir, comunicar planificar, y ejecutar secciones de aprendizaje, así como el comportamiento físico y afectivo que muestre durante la realización de dichas sesiones.		
Capacidad técnica	Conjunto de conocimientos, habilidades, o destrezas que posee un individuo relacionado a un área ocupacional.		
Capacitación	Proceso mediante el cual se habilita o complementa a un individuo para el desarrollo de determinadas habilidades que le permiten desempeñar una función productiva.		
Competencia	Capacidad de realizar las actividades y roles de trabajo a los niveles requeridos en el trabajo, en la vida social o en la productiva.		
Competencia Laboral	Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.		
Curso	Acción de formación profesional definida por su naturaleza y contenido, fecha de iniciación y terminación, lugar donde se dicta y la lista de participantes establecidas en función del cupo.		
Dinámica de Grupo	Método de aprendizaje que estimula y desarrolla la integración entre los componentes de un grupo como vehículo para la adquisición de nuevos conocimientos destrezas y habilidades.		
Diseño Curricular	Documento elaborado a partir de la descripción del perfil profesional que sirve de orientación al docente para el proceso de formación. Especifica las intenciones, objetivos educativos, contenidos y secuencia, materiales, carga horaria y evaluación.		
Enseñanza-Aprendizaje	Proceso pedagógico mediante el cual un docente comunica conocimiento a un participante que lo aprende y lo aplica en su actividad en su actividad laboral.		
Evaluación de Competencia Laboral	Proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia.		
Habilidad	Destreza y precisión necesaria para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.		

GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACION		Nº	1/3
CONCEPTO	DEFINICIÓN		
instructor	Persona encargada de conducir el proceso de enseñanza, aprendizaje y de orientar, supervisar y evaluar la asimilación de los conocimientos tecnológicos y habilidades prácticas de los participantes motivo de formación.		
Método	Conjunto de operaciones ordenadas con que se pretende obtener un resultado.		
Módulo	Conjunto coherente de elementos cuyas utilidades se complementan para brindar determinados servicios educativos.		
Retroalimentación	Actividad de aprendizaje en la que al aprendiz se le proporciona información sobre su progreso mediante respuestas modelo, críticas modelo, listas de verificación de producto / ejecución u otros medios.		

Este libro se terminó de imprimir
en el mes de noviembre del 2010
en los talleres gráficos de

EDITORAMA, S.A.

Tel.: (506) 2255-0202
San José, Costa Rica

N° 20,528

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

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

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

