

# **UNIVERSIDAD DON BOSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**



## **PROYECTO DE GRADUACIÓN:**

**MANUAL DE DISEÑO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN CONTINUA BAJO EL  
ENFOQUE DE COMPETENCIAS**

## **PARA OPTAR AL GRADO DE:**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CURRÍCULUM DIDÁCTICA Y EVALUACIÓN POR  
COMPETENCIAS**

## **AUTORES:**

**KARLA MARÍA GAVIDIA DE ALVARADO**

**VÍCTOR ABEL RODRÍGUEZ RECINOS**

## **ASESORA:**

**CARMEN LETICIA PÉREZ RODRÍGUEZ**

**ANTIGUO CUSCATLÁN, EL SALVADOR, C.A**

**JUNIO DE 2022**

Rector Universidad Don Bosco

*Dr. Mario Rafael Olmos*

Secretaria General

*Inga. Yesenia Xiomara Martínez Oviedo*

Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades

*Dr. Milton Ascencio Velásquez*

Directora de la Maestría

*Mg. Sandra Carolina Durán Mendoza*

Asesora del proyecto de graduación

*Mg. Carmen Leticia Pérez Rodríguez*

Lector del proyecto de graduación

*Mg. Karla Celina Rivera Hernández*

## Tabla de Contenidos

Agradecimientos	5
Resumen del Proyecto	6
Introducción	8
1. Formulación del proyecto	12
1.1 Valor Pedagógico e Innovador del Proyecto	12
1.2 Relevancia Social del Proyecto	13
1.3 Objetivos del Proyecto	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos	14
1.4 Descripción de Producto o Proceso de Innovación	15
2. Fundamentación Teórica del Proyecto	17
2.1 Elementos Para Comprender la Formación Continua	17
2.2 Plan de Carrera en Organizaciones Privadas.	18
2.3 Impacto Real de la Formación Continua.	20
2.4 Contexto de la Formación Continua en las Organizaciones Privadas.	22
2.4.1 Formación Continua en España.	22
2.4.2. Formación Continua en El Salvador	23
3. Metodología	
3.1 Alcance y Cobertura	25
3.2 Acciones Metodológicas Previas	25
3.2.1 Enfoque del Proyecto	25
3.2.2 Diseño de Estudio	26

3.2.3 Origen de Datos	27
3.2.4 Técnicas y Herramientas de Recolección de Datos	27
3.2.5 Análisis de Datos	30
3.3 Decisiones y Acciones para la Elaboración de la Propuesta	42
3.4 Actividades Curriculares	43
3.4.1 Fundamentos de la Propuesta de Solución	43
3.4.2 Elaboración del Perfil de Egreso	44
3.4.3 Organización y Estructura de la Propuesta Curricular	44
4. Propuesta de Solución	45
5. Conclusiones	78
6. Recomendaciones	79
Referencias	80
Anexos	81
Anexo 1: Instrumento cuantitativo, encuesta	84
Anexo 2. Instrumento cualitativo, entrevista semi estructurada para proveedores.	90
Anexo 3: Instrumento cualitativo, entrevista semi estructurada para gerencias.	91
Anexo 4: Registro de entregas técnicas	92

## **Agradecimientos**

Al lado bondadoso de la vida que me ha permitido retribuir a mi país lo que he recibido en conocimientos. En ese sentido, pongo este trabajo al servicio de mis amigos, compañeros, homólogos y compatriotas.

A Dios, primeramente, a mis hijos por darme espacio de trabajar en este proyecto, mis padres por haber cimentado en mí bases personales y profesionales, a mi colega Abel Rodriguez por el compañerismo otorgado en el desarrollo de este proceso.

## Resumen del Proyecto

El presente proyecto consiste en llevar a la práctica todos los conocimientos adquiridos en la maestría de Gestión del Currículo, didáctica y formación por competencias, por medio de la elaboración de un Manual de Diseño Curricular enfocado en la formación continua bajo el enfoque de competencias. Este manual está dirigido a dos organizaciones privadas: la Universidad Evangélica de El Salvador, Institución de Educación Superior y Copper Group, Empresa de Distribución Comercial de Aires Acondicionados. El manual propuesto responde a las necesidades en común detectadas en ambas organizaciones, las cuales están relacionadas a la formación continua profesional que permita a los colaboradores incrementar sus conocimientos, habilidades y valores acorde a la organización; en este análisis se encontró que estas van alineadas a la falta de alguna guía o documento que les oriente para el diseño de cursos de formación continua que cumplan con las características del diseño curricular basado en el enfoque de competencias, todo ello con el propósito de garantizar la excelencia en la ejecución de labores en ambas organizaciones, a través del desarrollo de competencias en los cursos impartidos. Todo lo enunciado en los párrafos anteriores se sustentan a través de la investigación realizada por Gavidia & Rodríguez (2021) en donde encontraron la necesidad de organizar las formaciones bajo el enfoque de competencias con el fin de asegurar la inversión que representa la capacitación del personal. Para ello las instituciones requieren una guía metodológica para el diseño de los cursos de formación continua y tienen claro que necesitan, en primer lugar, detectar las necesidades formativas y organizacionales para el diseño de cursos, en segundo lugar, definir un perfil de egreso del profesional a formar que integre los valores e identidad de la empresa en su actuar; tercero, formular las competencias e indicadores de logro de las mismas; cuarto, plantear la organización curricular, que en este caso, será a través de un sistema modular; quinto,

diseñar los módulos formativos del curso. Y finalmente, este manual dará como resultado, para ambas organizaciones privadas, personal preparado para crear planes de formación continua de cada puesto de trabajo y lo hará a partir de diseños curriculares totalmente acordes a las necesidades y contexto de dichas organizaciones. El manual de diseño curricular para la elaboración de cursos de formación continua guiará al personal para que en sus diseños curriculares contengan los elementos requeridos por el enfoque de competencias, y por consiguiente, que en su ejecución impacte directamente a la inversión implicada en la formación continua del personal de ambas organizaciones privadas, es decir, que en los diseños curriculares se garantice el desarrollo del talento humano. En ambas organizaciones se espera implementar innovaciones en la forma tradicional en la que se capacita al personal de los diferentes departamentos, en donde el eje central del manual será la persona, esta formación debe responder a las realidades de cada una de las empresas de este estudio, permitiendo así el desarrollo de competencias propias de cada puesto para incrementar la productividad, disminución de costes y cumplimiento de objetivos organizacionales.

## Introducción

Este es un proyecto de aplicación que consiste en la creación de un manual para el diseño curricular de propuestas de formación continua bajo el enfoque por competencias el cual parte de la perspectiva de dos organizaciones privadas dedicadas a fines diferentes, una de ellas es una institución académica privada sin fines de lucro y la segunda es una empresa privada dedicada a la distribución comercial de productos en donde está incluida la atención y servicio al cliente. No obstante, este trabajo puede ser implementado por cualquier organización privada dado que todas demandan formación continua en su personal.

En cuanto a la problemática del proyecto, el tema de las competencias es un tema que ha tomado relevancia en Latinoamérica tanto en el ámbito educativo como laboral, algunos ejemplos de ellos son los trabajos de competencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las reformas educativas en Europa y Latinoamérica. En este quehacer se generan diferentes propuestas formativas como son cursos cortos, seminarios, capacitaciones y diplomados. No obstante, el proceso de desarrollo de estas propuestas formativas no siempre posee la rigurosidad que garantice que su diseño cumpla con estándar de competencias y la validación de su cumplimiento.

Al conjunto de propuestas formativas se le denomina *formación continua*. Piedra Chávez et al. (2019) mencionan que, actualmente la formación continua se ha convertido en un centro de atención en el mundo, en donde las organizaciones promueven que sus empleados estén en una actualización constante que dé respuestas a las desafiantes necesidades del contexto y especialización. Por ejemplo, la demanda de la profesionalización de los docentes universitarios es una obra en proceso, esencialmente en lo relativo a la Pedagogía (Piedra Chávez et al., 2019).

Para satisfacer esta demanda se hace necesario una formación de carácter permanente con la cual se busca fortalecer las competencias del docente.

Otro ejemplo, que demuestra la relevancia de la formación continua, es la perspectiva de una empresa privada dedicada a: 1) distribución de insumos y 2) atención y servicio al cliente, se puede declarar que la competitividad y las exigencias aumentan por parte de los clientes quienes requieren productos y servicios de una calidad cada vez más alta. Esto es gracias al proceso continuo de globalización en el cual las telecomunicaciones son más rápidas, la información fluye con mayor abundancia y las personas, al estar mejor informadas, son más críticas y selectivas a la hora de comprar un producto; muchos investigan calidad, precio y sentencian su decisión de compra por una buena o mala atención al cliente. La necesidad en específico que surge es crecer y sobrevivir al mercado, las empresas de servicios para lograrlo deben fidelizar a sus clientes lo que se traduce en la estandarización de procesos, planificación y ejecución de estrategias que permitan el aumento de la competitividad en precios y en servicio al cliente. En donde éste último punto está directamente relacionado con el desarrollo profesional y formación continua del personal de cada departamento de la empresa.

En consonancia con esto, a través de una consulta realizada a docentes y formadores, éstos manifestaron interés en la capacitación continua, así mismo dieron a conocer distintos aspectos o características que consideran pertinentes para la formación. Esta indagación evidencia que el conocimiento de las demandas, tiempos de desarrollo, así como la estructura de diseño curricular dentro de estos programas de formación se hacen indispensables.

En ambos casos se requiere un crecimiento profesional de docentes y empleados, que de aquí en adelante se referirá a ambos como personal. Ese crecimiento debe estar ligado no sólo a los conocimientos técnicos sino también a las habilidades blandas e inteligencia emocional que

permitan un trato más cercano y empático con sus compradores, clientes y/o estudiantes. Así, al igual que las universidades, las empresas capacitan a su personal en diplomados, talleres, cursos, los cuales, aunque sí se logren resultados positivos y evidentes en el desempeño de los colaboradores, no es garantía que será así en todos o por lo menos la mayoría; por lo tanto, se reitera la necesidad de estandarizar las propuestas de formación continua para asegurar el desarrollo de las habilidades en el personal y por consecuencia mantener competitiva la organización en el mercado.

La propuesta de solución consiste en el desarrollo de un manual de diseño curricular que contenga los elementos necesarios para el diseño de cursos de formación continua bajo el enfoque de competencias, contextualizado hacia las necesidades formativas de las organizaciones. Un manual de este tipo permitirá disminuir el período de respuesta implicado a la adaptación a los cambios del mercado global, elevar la calidad del servicio o producción de bienes que van orientadas a la mejora continua y crecimiento de la organización. Por consiguiente, el personal debe tener cada vez una formación más especializada y fidelizar a los colaboradores, que se sientan identificados con la organización. El hecho de propiciar su crecimiento profesional es parte de las acciones que mantienen satisfecho al personal.

Hay que tomar en cuenta que estas necesidades cambian constantemente según el mercado mundial y es necesario actualizar los conocimientos y habilidades que suplan estas necesidades; por lo tanto, es un trabajo constante el que se debe realizar para mejorar la planificación de las capacitaciones. En el caso de las empresas que poseen plan de desarrollo de carrera o plan de capacitación, estos planes normalmente se actualizan en el último trimestre de cada año.

El presente documento conduce al lector en el desarrollo de las etapas del proyecto de aplicación. La primera parte de éste es la introducción la cual presenta la descripción del problema, el estado del arte que contextualiza al lector sobre todos aquellos conocimientos previos que se han considerado pertinentes y la propuesta de solución al problema encontrado.

En la segunda parte se aborda la formulación del proyecto, donde se incluye las características innovadoras del proyecto, la relevancia social, objetivos y la descripción del producto.

La tercera parte describe la metodología de validación de la propuesta del proyecto, el alcance del proyecto, la población beneficiada, las actividades de diagnóstico y recolección y validación de datos, decisiones tomadas y actividades curriculares para desarrollar el proyecto.

Y la última parte se refiere a la solución propuesta del proyecto de acuerdo con la problemática detectada, es decir, en esta parte se basará la construcción del Manual de Diseño Curricular por Competencias para la Formación Continua.

El usuario del manual desarrolla su proceso particular de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias a partir de la detección de demandas y necesidades formativas aplicando metodologías de aprendizaje y evaluación por competencias que aseguren el desarrollo del talento humano y cumplimiento a los objetivos estratégicos organizacionales. Además, se espera que el usuario integre los valores y la cultura organizacional en su diseño curricular para propiciar un fuerte sentido de responsabilidad.

## 1. Formulación del proyecto

### 1.1 Valor Pedagógico e Innovador del Proyecto

El valor pedagógico del desarrollo de un manual de diseño curricular por competencias parte de la necesidad formativa que tienen las organizaciones privadas en el país, las cuales invierten recursos en capacitaciones con el fin de preparar a su personal para satisfacer el nivel de competitividad del mercado. El manual propuesto busca convertirse en una herramienta que asegure que esta inversión está siendo optimizada para el cumplimiento de los objetivos de dichas organizaciones puesto que actualmente no se tiene un estándar que valide la adquisición de las competencias requeridas para el desempeño de las responsabilidades en los puestos de trabajo.

Por lo tanto, este manual logra ser una guía que orienta a resolver el problema de asegurar una formación continua efectiva y por consiguiente optimizar la inversión en capacitaciones a partir de una estandarización en los elementos por fortalecer en las organizaciones privadas tales como: 1) descubrir las necesidades que se tienen y 2) saber hacia dónde se quiere llevar la formación del personal.

Para facilitar la labor formativa en el diseño de formaciones, este manual cuenta con una serie de pasos lógicos y detalles que se deben tomar en cuenta en cada etapa, comenzando en la investigación para culminar con el diseño formativo. En todo ello se recalca que el manual es una guía; es decir, no es una receta en donde se obtendrán productos defectuosos si no se siguen todos los pasos sino más bien una guía en donde se tomarán los aspectos aplicables a la realidad de cada organización que cumplan con las exigencias mínimas para ser considerada un plan de formación continua basado por competencias.

La propuesta de elaboración de este manual también es innovadora por dos razones. Primero, Barraza (2013) define “La innovación educativa es un proceso que involucra la selección, organización y utilización creativa de elementos vinculados a la gestión institucional, el currículum y/o la enseñanza” (p. 14). Naturalmente, al innovar se impactará a más de un ámbito, ya que suele dar respuesta a una necesidad o bien a un problema que normalmente involucra una respuesta integral.

En este producto se puede caracterizar como una innovación educativa porque ya que actualmente no parece existir, o al menos no se ha logrado encontrar, un antecedente de manual, estandarización de procesos y procedimientos de diseño curricular o una guía de requerimientos mínimos que cualquier proceso de formación continua debería cumplir para considerarse apegada al enfoque por competencias. Segundo, una innovación busca convertirse en una transformación permanente en la manera usual de realizar procesos, lo cual es justamente lo que se procura lograr con esta propuesta.

## **1.2 Relevancia Social del Proyecto**

La formación profesional tiene un impacto en el desarrollo de los colaboradores ya que propone que todo el personal pueda seguir creciendo mientras desarrolla su etapa activa laboral. Esto es coherente al efecto positivo que se genera en las organizaciones en general ya que son éstas las que llevan en desarrollo primariamente dentro de los países y de manera subyacente el desarrollo regional y global de las organizaciones.

Para Pineda y Sarramona (2006) la formación continua posee influencia en “el contexto socioeconómico actual, caracterizado por la globalización de la economía, la creciente competencia y el rápido desarrollo tecnológico, exige nuevos planteamientos para garantizar la competitividad de las organizaciones” (p. 705). A partir de ello se puede afirmar que el manual

de formación continua por competencias es un diferencial que será de alto valor para las dos organizaciones beneficiarias a la cual se dirige y para el personal que se mantienen en constante capacitación ya que las empresas podrán tener la garantía que la formación propuesta será congruente con los elementos inherentes de la formación por competencias.

A través del manual de formación continua se contempla un diseño curricular que sustenta el desarrollo de destrezas, procedimientos y técnicas, el aspecto cognitivo y conceptual y las competencias del ser como: actitudes, motivaciones y valores. Lo anterior con base al perfil de egreso deseado por la empresa. Las dos organizaciones beneficiarias podrán hacer uso de este manual en el diseño cursos de capacitación dentro de ellas y para solicitar a terceros por medio de contrataciones externas los requisitos que precisan los cursos por competencias.

Los beneficiados serán: (1) ambas empresas que contarán con este recurso para el desarrollo de sus propuestas de formación, (2) y el personal, ya que será capacitado con los saberes pertinentes, que conllevan a un mayor cumplimiento de la proposición de formación

### **1.3 Objetivos del Proyecto**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Diseñar un manual que integre las pautas para el diseño curricular de cursos de formación continua dirigido a Cooper Group y a la Universidad Evangélica de El Salvador.

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos***

- Identificar las necesidades de formación de las organizaciones a las que responderá el manual.
- Definir los logros que alcanzarán los usuarios al aplicar el manual.
- Redacción de manual de diseño curricular por competencias.
- Entrega técnica a responsables de las organizaciones.

## **1.4 Descripción de Producto o Proceso de Innovación**

El manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias es una propuesta que no tiene antecedente por lo cual es un producto novedoso en su diseño y en su contexto. Es un producto surgido a partir de la reflexión de los materiales formativos de la maestría, del material investigado y experiencia profesional en los espacios que está redactado de forma clara y sencilla para poder ser aplicado en los diferentes cursos de formación continua en las organizaciones a las que va dirigido. Si bien es cierto este manual es un producto nuevo, estará constituido con elementos ya existentes, pero sistematizados y concretizados en un escrito, tales como planificación bajo un diseño curricular con un enfoque por competencias, desarrollo de investigación y levantamiento de necesidades. Este manual dará la capacidad para actualizar continuamente la formación requerida en el personal.

## **1.5 Perfil de Egreso**

El usuario de este manual diseña cursos de formación de continua organizándolos en sistema modular bajo el enfoque de competencias, a partir de la detección de demandas y necesidades formativas, formulará perfiles de egreso y desagregara las competencias respectivas para cada curso, de tal forma que con ello se aseguren el desarrollo del talento humano y cumplimiento a los planes maestro de las organizaciones.

Además, se espera que el usuario integre los valores y la cultura organizacional en su diseño curricular para propiciar un fuerte sentido de responsabilidad.

### **1.5.1 Competencia declarada**

Diseña cursos de formación continua bajo el enfoque de competencias que aseguren el desarrollo profesional del talento humano, que cumplan con las demandas y necesidades estratégicas de las organizaciones, valores y cultura organizacional.

### **1.5.2 Indicadores de logro**

1. Investiga las demandas y necesidades formativas de las organizaciones y las sistematiza en un informe de resultados.
2. Plantea el perfil de egreso con sus competencias e indicadores de logro
3. Organiza los módulos de los cursos de formación

### **1.5.3 Resultados Esperados**

Este manual dará como resultado, para ambas organizaciones privadas, personal preparado para crear planes de formación continua de cada puesto de trabajo; y lo hará a partir de diseños curriculares totalmente acordes a las necesidades y contexto de dichas organizaciones.

Por medio de este manual se guiará al personal para que en sus diseños curriculares contengan los elementos requeridos en el enfoque de competencias, y por consiguiente que en su ejecución impacte directamente a la inversión implicada en la formación continua del personal de ambas organizaciones privadas, es decir, que en los diseños curriculares se garantice el desarrollo del talento humano.

En ambas organizaciones se espera implementar innovaciones en la forma tradicional en la que se capacita al personal de los diferentes departamentos, en donde el eje central del manual será la persona, esto se traduce en que todas las formaciones, estrategias y metodologías estará acorde a sus realidades, permitiendo así el logro de competencias para incrementar la productividad, disminución de costes y cumplimiento de objetivos organizacionales.

## **2. Fundamentación Teórica del Proyecto**

### **2.1 Elementos Para Comprender la Formación Continua**

La formación continua (FC) es aquella formación que recibe una persona después de haber finalizado su formación inicial en una profesión, con el fin de ampliar o perfeccionar sus competencias profesionales. Esta formación se concibe con el propósito de mejorar el conocimiento habilidades y actitudes del profesional que conlleven a un mejor desarrollo de sus actividades. Este tipo de formación se da a lo largo de la vida laboral de la persona, por lo que se vincula con el concepto de educación permanente y de ahí su adjetivación como “continua” (Pineda & Sarramona, 2006). Por otra parte, si se busca una definición dentro de un marco legal específico para El Salvador, La Ley de Formación Profesional se encuentra vigente, en la cual la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1993) define que:

Para efectos de esta ley, se entiende por formación profesional toda acción o programa, público o privado, diseñado para la capacitación en oficios y técnicas, que proporcione o incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de la persona. (p. 2)

La FC capacita a los colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización, pero también contribuye al desarrollo personal de sus integrantes de manera que tomando en cuenta el contexto global, el desarrollo tecnológico y las necesidades organizacionales esta formación es imprescindible.

Las acciones de FC en la empresa son aquellas acciones que las organizaciones planifican, organizan y gestionan para sus trabajadores. Esto incluye los espacios de facilitación, el tiempo concedido para el desarrollo de esta y el reconocimiento de esta formación.

La FC desde la perspectiva profesional reúne una serie de características que la diferencian de cualquier otro tipo de formación, y es que funciona como un medio para desarrollar las actitudes profesionales y hacer el uso de sus propias capacidades, conocimientos y aptitudes, forma individuos socialmente útiles con valores morales y es posible brindarla en diferentes espacios que lo propicien.

Ahora bien, para trascender y sacar mayor provecho de la FC dentro de cualquier organización mediana o grande, esta suele ser integrada como un componente clave en un plan de desarrollo de carrera. Por lo tanto, se revisarán en las siguientes secciones de artículos relacionados con la implementación de planes de carrera profesional y su impacto.

## **2.2 Plan de Carrera en Organizaciones Privadas.**

Los planes de carrera se han visto como una secuencia de puestos de trabajo, ya sea de dirección horizontal o vertical en la estructura de la organización, en donde en cada movimiento de puesto se agregan o cambian responsabilidades para lo cual se valoran: 1) el conocimiento, 2) habilidades, 3) experiencia, 4) desempeño y 5) méritos. Para su diseño se debe establecer una trayectoria que cumpla con las metas establecidas para el desempeño de los diferentes cargos (Durán Ricón, 2021).

Con esto en cuenta se puede generar un diseño de FC que responda a un plan de carrera, definiendo los perfiles y competencias en cada puesto de trabajo y planificar su formación a lo largo de una cantidad determinada de tiempo. Es necesario mencionar que, para el éxito en su implementación se debe considerar que: 1) es necesario el apoyo de los cargos medios y directivos, y de la estabilidad laboral en la empresa. 2) en el transcurso de la implementación, el personal debe tener claro que únicamente se darán los movimientos si surgen o se crean los espacios para los diferentes puesto de trabajo y que al mismo tiempo, su evaluación como

aspirante responde a las competencias demandadas de la posición a moverse y 3) los planes de carrera, como toda formación, deben responder a una necesidad, en este caso responderán a las necesidades de la empresa las cuales pueden ser inmediatas o a mediano o largo plazo, asimismo, los planes deben de tomar en cuenta las necesidades de los colaboradores.

Al hablar de plan de carrera se debe seguir una ruta que permita el crecimiento profesional y realización personal; contrario a lo que se puede pensar esta dirección no necesariamente debe ser vertical sino también puede ser horizontal. Realmente, lo que debe cumplir esa ruta es que, en cada movimiento de puesto o responsabilidades, el personal genere igual o mayor valor para el cumplimiento de los objetivos de la organización (Durán Rincón, 2021). Para Durán Rincón (2021) existen cuatro movimientos en las rutas de carrera: 1) tradicional, cada colaborador avanza verticalmente de forma ascendente. En donde cada ascenso requiere una mayor preparación y experiencia para alcanzar el siguiente nivel.

2) Ruta de carrera de red, la cual junta una ruta vertical con oportunidades horizontales, es decir, antes de lograr un ascenso debe poseer la preparación y experiencia de diferentes puestos de trabajo similares de un área para luego ascender.

3) La ruta de carrera lateral que consiste en movimientos en puestos de trabajo al mismo nivel jerárquico. Si bien es cierto esto normalmente no genera aumento de sueldos o ascensos, sí permite que el personal adquiera mayor valor dentro de la organización.

4) Una ruta dual, la cual es diseñada para cargos técnicos a los cuales los puestos gerenciales pueden no interesarles. Esto quiere decir que, los puestos técnicos pueden aportar a la organización decisiones similares a un puesto gerencial sin necesariamente moverse a uno. Esto abre la posibilidad de poseer gerentes sin conocimientos técnicos y retener o fidelizar técnicos competentes.

### **2.3 Impacto Real de la Formación Continua.**

Al hablar del impacto real de la formación continua, Tejada y Ferrández Lafuente (2012) resaltan la finalidad y beneficios en los ámbitos referentes a las personas que incluyen seguridad ocupacional en la actividad laboral, estabilidad laboral y mayor empleabilidad. Todo ello ayuda a la integración institucional de todos los colaboradores, a una mayor integración de los equipos de trabajo que deriva a una mejora de la autoestima personal, profesional y social y al desarrollo integral de la persona.

Tejada y Ferrández Lafuente (2012) detallan los siguientes tres niveles de impacto: 1) el grado de satisfacción de la formación recibida; es decir, cómo consideran que puede serle útil la formación en el trabajo. 2) El grado de aprendizaje logrado en el cual el personal se da cuenta si se han alcanzado los objetivos establecidos en la acción formativa; es decir, si se hizo efectiva la asimilación de conocimientos y habilidades propuestas y 3) la transferencia al puesto de trabajo en donde se evalúa la puesta en práctica del adiestramiento; es decir, evaluar cómo los participantes ponen en práctica los aprendizajes en el puesto de trabajo. En la tabla 1 se muestran las ventajas organizacionales e individuales de los tres diferentes niveles mencionados anteriormente.

**Tabla 1***Rentabilidad de la formación*

<b>VENTAJAS INDIVIDUALES</b>		<b>VENTAJAS ORGANIZACIONALES</b>
1	Posibilidad de ascenso, mejor salario y estatus.	Garantiza la retención del capital intelectual.
2	El empleado está obligado a ponerse metas realistas acordes con sus competencias.	Empleados capacitados y formados que ayudan a alcanzar metas organizacionales.
3	Cuando el empleado ve progreso en el plan de carrera experimenta sentimientos de logros y motivación.	Personal motivado y comprometido con la organización.
4	Las posibilidades de que los empleados sean tenidos en cuenta cuando haya una vacante son mayores.	Disponibilidad de empleados con habilidades y competencias necesarias en el momento de un puesto vacante.
5	El individuo se forma y se capacita para desarrollar un buen papel con el apoyo de la organización.	Reducción de costos en procesos de selección.
6	Aunque no siempre hay posibilidades de ascenso se puede seguir una ruta lateral en la que el individuo afronte nuevos retos.	Cuando el empleado pasa a un nuevo cargo ya tiene un proceso de adaptación en la empresa.
7	El empleado tiene la posibilidad de hacer aportes valiosos y que la organización los tenga en cuenta para la toma de decisiones.	Aumento en la productividad porque al empleado estar satisfecho en su puesto es más eficiente.
8	Hay más posibilidades de que el empleado conserve su puesto ya que está generando valor agregado a la organización.	Se estrechan los vínculos entre el empleado y la organización.
9	Los planes de carrera ayudan al empleado a identificar metas y buscar los medios para alcanzarlas.	Menor rotación de personal.
10	Permite que el empleado tenga varias alternativas de puestos en la organización dependiendo de la ruta de carrera que desee seguir.	Se tiene claridad del personal clave con los conocimientos necesarios para asumir responsabilidades, sin crear un impacto negativo en el momento de ocupar el puesto.

*Fuente:* Durán Rincón, (2021).

## **2.4 Contexto de la Formación Continua en las Organizaciones Privadas.**

En este apartado se ha considerado adecuado abordar cuál es el contexto de la formación continua de manera externa e interna al país, es por lo que se retoma un estudio realizado en España y en El Salvador.

### ***2.4.1 Formación Continua en España.***

En un estudio por un grupo de profesores del Departamento de Pedagogía Sistemática y Social de la Universidad Autónoma de Barcelona sobre la formación profesional en España se pudieron observar los siguientes objetivos asociados a los cambios necesarios en la formación que respondieron al contexto global, necesidades regionales y de país: 1) estimular la inversión en formación como estrategia para aumentar la competitividad de las organizaciones, 2) aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores para optimizar sus oportunidades de promoción profesional y social y, 3) promover el desarrollo de modelos que garanticen una formación de calidad que responda a las necesidades de las organizaciones.

Entre las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación que se describen se encontraron acciones orientadas a la realización de estudios sectoriales y multisectoriales sobre la formación continua y a la creación de materiales y herramientas de apoyo para la formación y dentro de los objetivos se resalta: Identificación de necesidades formativas para el progreso económico de los sectores productivos y la elaboración de productos y herramientas innovadoras que mejoren la calidad de la formación continua.

De igual manera se observó el énfasis en la inclusión de la tecnología y la facilitación del acceso de fondos para que las empresas pudieran optar sin trámites burocráticos a la formación.

#### ***2.4.2. Formación Continua en El Salvador***

El Instituto Salvadoreño para La Formación Profesional (INSAFORP) es una institución de derecho público para la formación en su misión contempla la capacitación del talento humano salvadoreño para que contribuya al desarrollo socio económico del país; para INSAFORP la formación profesional para la productividad y competitividad, es toda actividad de capacitación dirigida a trabajadores de las empresas, con el propósito de complementar, actualizar o especializar sus competencias laborales para contribuir a mejorar su productividad y competitividad en el desempeño de sus funciones de trabajo.

Los participantes de estas capacitaciones son trabajadores de los diferentes niveles organizacionales entre directores, gerentes, jefes, mandos medios, supervisores; personal administrativo como auxiliares, asistentes, secretarias, entre otros. Los programas son incluyentes para todos los trabajadores sin embargo cada uno tiene sus requisitos de participación, dichas capacitaciones son ejecutadas por proveedores de capacitación ya sea centros de formación o facilitadores independientes y el financiamiento de estos cursos puede ser del 100% por INSAFORP o compartido con las empresas.

Entre las áreas de capacitación destacan administración y desarrollo gerencial, calidad, procesos y producción, mercadeo y ventas, finanzas, contabilidad, auditoría, desarrollo humano, idiomas, informática y tecnología entre otros (INSAFORP,2021).

INSAFORP ha adoptado la educación con enfoque bajo competencias para el que también posee un libro: Fundamentos de la formación profesional por competencias, en donde muestra su postura oficial con respecto a este enfoque (INSAFORP, 2001). Si bien es cierto la institución tiene una postura ante la forma propuesta de desarrollo de cursos con un enfoque basado en competencias, en la práctica no se tiene certeza que el facilitador esté acreditado o

posea formación en competencias. Esto resulta evidente al examinar los requisitos del INSAFORP para los candidatos a acreditación como facilitadores detallados en la Tabla 2 y en donde los requisitos referidos a la formación por competencias no se contemplan.

**Tabla 2**

*Requisitos para ser acreditado como facilitador de formación continua*

	<b>DOCUMENTOS POR PRESENTAR</b>	<b>FACILITADOR FORMACIÓN CONTINUA</b>
1	Formulario de autodeclaración de oferentes (Facilitadores e Instructores independientes).	Obligatorio
2	Documentos de identificación y tributarios, revés y derecho al 150%, un solo lado, a color (DUI, NIT, IVA).	Obligatorio
3	Carta de Compromiso debidamente completada.	Obligatorio
4	Cartas o Atestados de experiencia laboral en la especialidad, documentando los años. (Con sello, firma y datos de contacto de quién emite).	3 años de experiencia
5	Cartas o Atestados de experiencia facilitando aprendizajes (Con sello, firma y datos de contacto de quién emite).	Obligatorio
6	Título Universitario.	Obligatorio
7	Certificaciones o autorizaciones (Si la especialidad lo requiere).	Deseable
8	Formación Pedagógica.	Deseable
9	Formación o Capacitaciones Técnicas.	Deseable
10	Postgrado.	Deseable

*Nota.* Esta tabla corresponde a los requisitos para acreditarse como facilitador de formación continua; sin embargo, la tabla completa incluye otros 3 perfiles en los cuales no es requerido ningún tipo formación bajo el enfoque por competencias: 1) instructor principal de empresa centro, 2) instructor habilitación para el trabajo y 3) facilitador del idioma inglés.

Fuente: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (s. f.).

### **3. Metodología**

#### **3.1 Alcance y Cobertura**

El Manual de Diseño Curricular para la formación continua por competencias está dirigido a dos organizaciones privadas en particular: Una institución de Educación Superior privada y una empresa de Distribución Comercial. Por un lado, la institución de Educación superior tiene un total de 326 empleados y un aproximado de 3,500 estudiantes. Por otro lado, la empresa de distribución comercial cuenta con 45 empleados y una amplia cartera de clientes, quienes al igual que los estudiantes se verían eventualmente beneficiados de la calidad de formación continua que reciban los empleados de ambas organizaciones.

#### **3.2 Acciones Metodológicas Previas**

##### ***3.2.1 Enfoque del Proyecto***

Los métodos mixtos sobresalen cuando se desea lograr una comprensión más completa sobre un evento. Para ello se requieren diferentes procesos lógicos, estandarizados, empíricos y mucho criterio en la investigación al recabar la información y al analizar tanto los datos cualitativos y cuantitativos. Sampieri et al. (2014) define al método mixto como la integración de ambos métodos: cuantitativo y cualitativo en los cuales se conservan las estructuras y procedimientos de cada método tomando en cuenta que pueden ser adaptados dependiendo la naturaleza de la investigación.

Por lo tanto, el presente estudio adoptó un enfoque mixto. La parte cuantitativa consiste en la recolección, procesamiento y análisis de datos estadísticos sobre variables que han sido previamente determinadas teniendo como fin el estudiar la relación entre dichas variables, todo ello caracterizado por ser un enfoque objetivo debido a que utiliza valores estadísticos para su análisis (Sampieri et al., 2014). Para este estudio, el enfoque cuantitativo permitió medir el grado de formación en competencias que tenían los docentes y los facilitadores de formación continua;

así como su nivel de aplicación en los cursos impartidos por ellos para conocer la necesidad formativa al diseño por competencias.

La parte cualitativa consiste en recolectar y analizar los datos para orientar la investigación hacia una dirección más cercana a la realidad. Suele suceder que un enfoque cualitativo tiene una dinámica circular en donde se plantean preguntas de investigación, se recolectan los datos y luego se afinan y actualizan la investigación acorde a los hallazgos encontrados (Sampieri et al., 2014). Para este estudio el enfoque cualitativo permitió comprender el estado de la formación continua en las organizaciones privadas y establecer las necesidades que debe cubrir el manual de diseño curricular.

### ***3.2.2 Diseño de Estudio***

El diseño metodológico de este estudio fue uno no experimental transeccional debido a: (1) no se interfirió en el proceso de las clases de los docentes y facilitadores; (2) el estudio se realizó dentro de un momento único de tiempo, es decir, se tomó una “fotografía” que nos ilustra el problema de forma instantánea (Albert, 2006).

Este estudio es exploratorio dado a que en el proceso de la revisión del marco de literatura el equipo de trabajo se percató que, aunque existan investigaciones sobre las competencias que aplican los docentes de educación superior, las investigaciones correspondientes a la formación continua en la empresa privada todavía son escasas. Asimismo, el estudio es descriptivo debido a que, solo se busca recabar información acerca las diferentes variables involucradas en algún fenómeno, sin embargo, no pretende explicar su relación y se limita justamente a eso, a describir (Sampieri et al., 2014).

### ***3.2.3 Origen de Datos***

**3.2.3.1. Unidad de Análisis de Datos Cuantitativos.** La unidad de análisis fueron seis docentes que desempeñan sus funciones en una institución de educación superior y seis facilitadores de cursos de formación continua para empresas, de los cuales su rango de edad varía entre los 30 a 50 años. Los participantes para el caso de los docentes universitarios se les contactó por medio de la institución de educación superior. Con respecto a los formadores, se les contactó por medio de instituciones que ofrecen servicios de capacitación a empresas. Por lo tanto, es una muestra no probabilística.

**3.2.3.2. Unidad de Análisis de Datos Cualitativos.** La unidad de análisis para los datos cualitativos han sido siete informantes clave entre hombres y mujeres de los cuales cuatro personas se dedican a brindar capacitaciones para la formación continua, algunos de ellos trabajando en conjunto con el apoyo de INSAFORP. Los tres informantes claves restantes son perfiles gerenciales, entre gerencias de recursos humanos y gerencias generales, de organizaciones privadas catalogadas en medianas y grandes contribuidores.

### ***3.2.4 Técnicas y Herramientas de Recolección de Datos***

**3.2.4.1 Encuesta.** Con el instrumento se midieron las actitudes, aptitudes y habilidades, es decir, las competencias que poseen los docentes y facilitadores para desarrollar cursos-clases bajo ese enfoque. Por lo tanto, se decidió utilizar un instrumento de recolección de datos tipo encuesta basada en la escala Likert.

**3.2.4.2 Escala de Likert.** Es una escala sumativa desarrollada en los años treinta que consiste en una serie de ítems que busca mostrar aquellas formas de pensar, de sentir o de comportarse hacia a una idea, un objeto, persona o grupo de semejantes, es decir, actitudes (Bozal, 2006).

Para construir una escala de Likert se definen los siguientes pasos: (1) plan previo que consiste en describir el rasgo o actitud que se desea medir y la metodología a utilizar, (2) preparar un instrumento para su validación, (3) obtener datos de una muestra adecuada que validen el instrumento y (4) análisis y selección definitiva de los ítems, así como algún análisis complementario (Morales, 2010)

**3.2.4.2.1 Dimensiones por Medir.** Para esta investigación, las escalas de Likert resultan las más adecuadas debido a que las dimensiones que se buscó conocer fueron precisamente las competencias que los docentes y facilitadores tienen o no al desempeñar su puesto de trabajo.

Las dimensiones que se utilizaron en el instrumento fueron las partes que comprenden un diseño basado por enfoque por competencias, es decir, el instrumento tiene 7 partes, las cuales son: (1) información general de los participantes, (2) sobre la planificación de las clases, (3) sobre metodologías, estrategias didácticas y exposición docente, (4) sobre evaluación de las competencias, (5) sobre la metacognición de los estudiantes y mejora continua de la formación basada por enfoque por competencias que imparten los docentes o facilitadores, (6) casos prácticos para medir competencias que quedaron fuera de los literales anteriores y (7) comentarios adicionales (ver anexo 1).

**3.2.4.2.2 Redacción de los Ítems.** De las diferentes propuestas que hace Morales (2010) para la redacción de ítems se consideró aplicables las siguientes dos formas: (1) ítems en forma de casos o conductas para valorar la ética, y competencias que cada dimensión debe de tener y (2) redacción en función de los tres saberes (conocer, hacer y ser) para medir competencias.

**3.2.4.2.3 Proceso de Administración de Datos.** El instrumento se generó en un primer momento en un formato que permitiera su impresión; sin embargo, para fines prácticos se digitalizó haciendo uso de la herramienta de *Google Forms*. Una vez digitalizado se administró a

4 profesionales para juicio de expertos, dos de los cuales son docentes y dos son facilitadores acreditados por INSAFORP. Después de ello, el instrumento fue compartido a una asociación de profesionales, a una organización privada; ambas partes organizan mensualmente capacitaciones con apoyo de INSAFORP; por lo tanto, ambas poseen contactos de profesionales acreditados por dicha institución. En el caso de los docentes de educación superior, se les contactó directamente solicitando el apoyo en completar el instrumento. Hasta el momento de cerrar la encuesta, se pudo obtener la respuesta de seis profesionales acreditados de INSAFORP y seis docentes universitarios para mantener la uniformidad de las unidades de análisis.

**3.2.4.3 Entrevistas.** Se desarrollaron dos entrevistas, la primera fue enfocada al perfil de personas dedicadas a proveer formaciones a organizaciones privadas. Esta entrevista consistió en 7 preguntas clasificadas en 1) contexto de las necesidades de la formación continua en El Salvador y cómo las empresas proporcionan esa información a sus proveedores. 2) Manera en que se aseguran los objetivos o competencias planteados al principio de cada formación. 3) Necesidades actuales a ser cubiertas por un posible manual de diseño curricular y 4) disposición para implementar dicho manual (ver anexo 2). La segunda entrevista está planteada para perfiles gerenciales que consiste en 4 preguntas abiertas referentes a: 1) contexto de la formación continua en la empresa mediana o grande, 2) cómo aseguran las habilidades o competencias en el personal, 3) necesidades a solventar por el manual y 4) disposición en invertir en la implementación del manual (ver anexo 3).

**3.2.4.3.1 Proceso de Administración de Entrevistas para Recolección de Datos.** El instrumento se implementó en entrevistas semi estructuradas de duración promedio entre 10 a 15 minutos vía telefónica. Las llamadas realizadas fueron grabadas con autorización de los participantes para luego ser analizadas.

### ***3.2.5 Análisis de Datos***

**3.2.5.1. Datos Cuantitativos.** Debido a que es un enfoque cuantitativo se realizó un procesamiento de datos estadísticos descriptivos. Las escalas Likert por su naturaleza discretizan las variables, es decir, son números enteros con los que se trabajan; normalmente el rango potencial de estos números va desde 3 a 10. Por consiguiente, el análisis consistiría en un estudio de datos categóricos, aunque al codificar un número entero a estas categorías se obtiene un análisis estadístico más rico a que si se trataran meramente las variables como datos categóricos (de Sáa, 2012). Para el análisis de datos se tomaron los porcentajes en cada pregunta y se representaron en un gráfico de barras como el de la figura 1.

**3.2.5.1.1 Perfil de los Participantes.** Los profesionales que participaron de esta investigación fueron doce personas entre hombres y mujeres, de los cuales seis se declararon facilitadores acreditados por INSAFORP y seis docentes universitarios. A continuación, en la tabla 3 se presentan las características de sexo, rangos de edad, experiencia laboral, estudios académicos y cargo en el cual desempeñan sus labores actualmente.

**Tabla 3***Características generales de los participantes de la investigación*

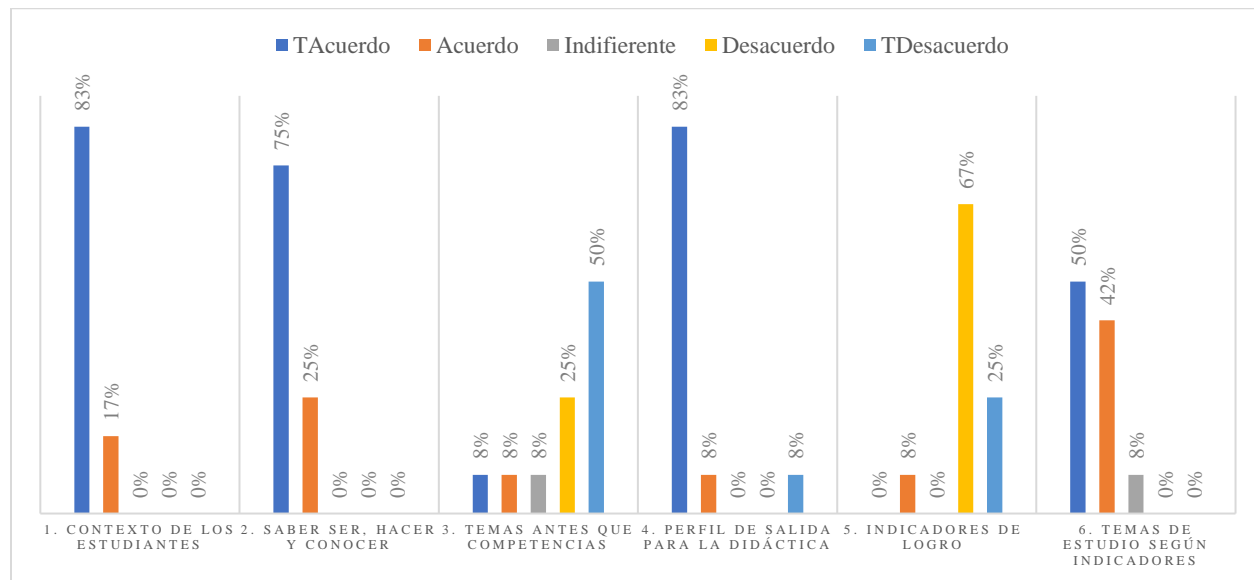
Características		Porcentaje
Sexo	Hombre	67%
	Mujer	33%
Edades	30-37 años	42%
	38-45 años	25%
	46-53 años	8%
	54-60 años	25%
Estudios académicos	Doctorado	17%
	Maestría	33%
	Ingeniería	25%
	Licenciatura	8%
	Profesorado	8%
Cargo actual	Técnico	8%
	Director	8%
	Gerente	17%
	Asistente	8%
	Docente	58%
Años de experiencia	Asesor	8%
	3-9 años	25%
	10-16 años	33%
	17-23 años	17%
	24-30 años	25%
N=12		

Cabe resaltar que alrededor de la mitad son adultos jóvenes; así como el 50% de los participantes tienen una maestría o doctorado, quienes son la población con una mayor edad. Por otra parte, llama la atención que el 58% son docentes de tiempo completo, lo que nos dice que en la mayor parte de su tiempo se dedican a impartir clases. Finalmente, se ha encontrado una población con bastantes años de experiencia en donde la mayoría empezó su carrera profesional como docente o facilitador a una edad que ronda los 25 años.

**3.2.5.1.2. Presentación de los Resultados del Instrumento, Planificación de Clases.** En la primera sección se presentan los resultados de las seis preguntas que agrupan las acciones que realizan los docentes y facilitadores para la planificación didáctica previa a la ejecución de las clases. Estos datos se presentan en la figura 1.

**Figura 1**

*Aspectos sobre la planificación didáctica de las clases de docentes y facilitadores acreditados por INSAFORP.*



Resultan prometedoras las respuestas obtenidas en esta primera sección debido a que se puede observar que la mayoría de docentes y facilitadores sí tienen los conocimientos de una planificación por competencias, esto se presenta en los literales: (1) con un 83% de los docentes y capacitadores manifiesta que estudia el contexto socioformativo de sus estudiantes antes de iniciar un curso; el (2) en donde el 75% declara dirigir sus clases al saber ser, hacer y conocer; y el (6) en donde el 50% está total totalmente de acuerdo en seleccionar los temas de estudio en función de las competencias e indicadores de logro.

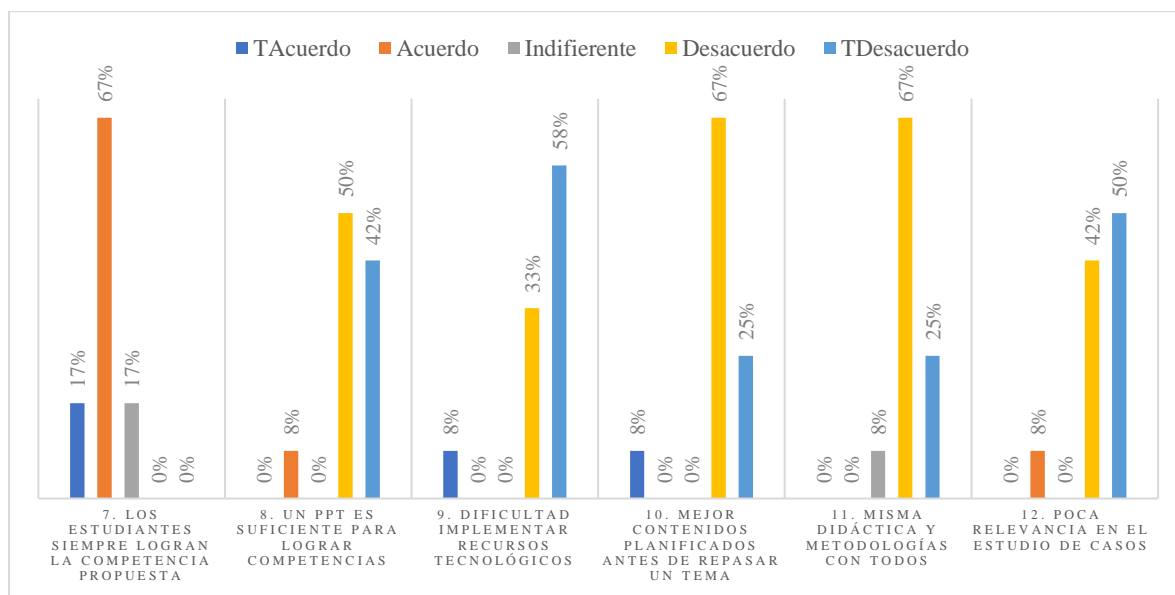
Un dato que llama mucho la atención es que en el ítem 3, el mismo 75% de los docentes y facilitadores del literal 2, consideran que los temas o contenidos deben ser planificados después de las competencias, pero hay un alarmante 25% del personal docente que no considera correspondiente el planificar los temas después de haberse planteado las competencias o bien, le resulta indiferente.

### 3.2.5.1.3. Presentación de los Resultados del Instrumento, Metodologías, Estrategias

**Didácticas y Exposición Docente.** En la segunda sección se reflejan los resultados obtenidos en los aspectos considerados sobre la aplicación de metodologías y estrategias didácticas que implementan los docentes y facilitadores, es decir, se presentan los resultados de la aplicación de todo lo que se planificó en la primera sección.

**Figura 2**

*Estrategias didácticas y exposición docente*



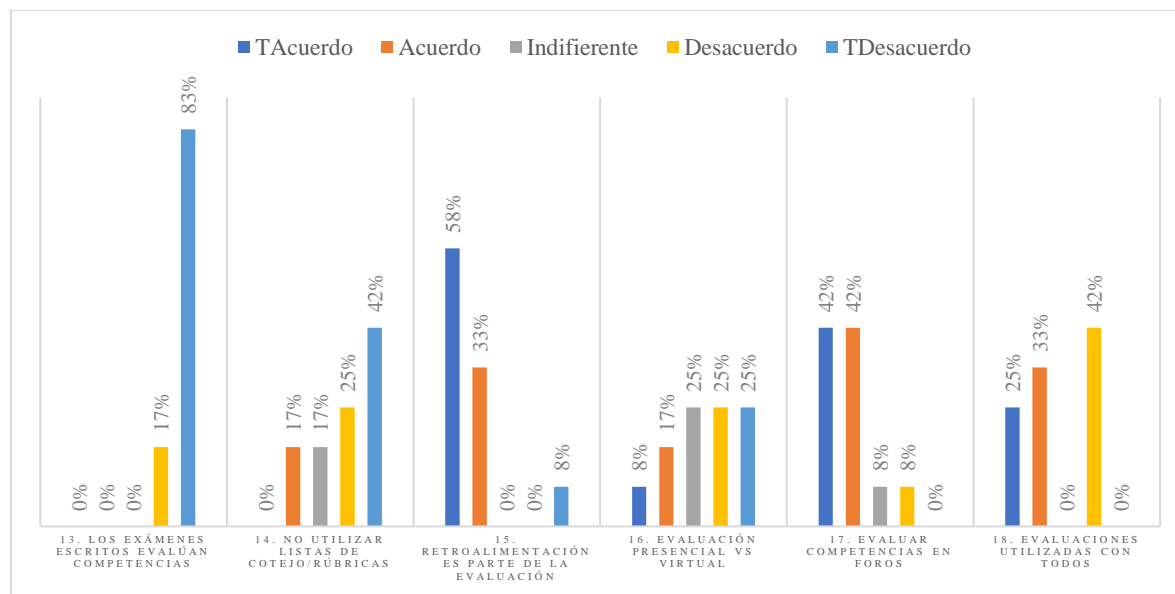
El literal 7 brinda información valiosa, dado que solo el 17% está totalmente de acuerdo con que el grupo en los proyectos logran las competencias propuestas, el 67% está únicamente de acuerdo y el 17% restante considera indiferente que se logre o no lo propuesto. Este resultado se comporta de forma similar en todas las demás preguntas de la sección, en donde un 50% a un 67% se muestra realmente interesados en que se aplique una didáctica adecuada con el grupo de estudiantes utilizando tecnologías, adaptando su clase al grupo y no el grupo a la clase; y finalmente, este porcentaje se muestra interesado en aplicar el estudio de casos para la formación de competencias en sus estudiantes.

Asimismo, cabe mencionar que 91% de los consultados manifiesta no tener dificultad en la implementación de recursos tecnológicos en su práctica docente, lo cual es clave en el contexto actual, esa capacidad de adaptarse a nuevos retos pedagógicos.

**3.2.5.1.4. Presentación de los Resultados del Instrumento, Evaluación de las Competencias.** En esta tercera sección se continúa con la siguiente etapa del proceso de enseñanza y aprendizaje por competencias: la evaluación. En la consulta se consideró aspectos de evaluación por competencias, actividades requeridas dentro de la evaluación, así como el uso de instrumentos de evaluación que se presentan en la figura 3.

**Figura 3**

*La evaluación de las competencias*



El literal 15 revela información muy valiosa, pues el 58% tiene claridad en que la retroalimentación es parte esencial de la evaluación y por lo tanto del aprendizaje, siendo esto clave en una formación diseñada por competencias. Por otra parte, dentro de estos resultados del ítem 14, un 34 % de los consultados considera innecesario el uso de listas de cotejo o rúbricas como instrumentos de evaluación en situaciones determinadas, la gran mayoría de docentes y

facilitadores acepta como instrumento este recurso. No obstante, las respuestas del literal 18 muestran que el 58% utiliza esas rúbricas para todos sus diferentes grupos de estudiantes y el 42% restante están en desacuerdo de implementarlas con todos los alumnos.

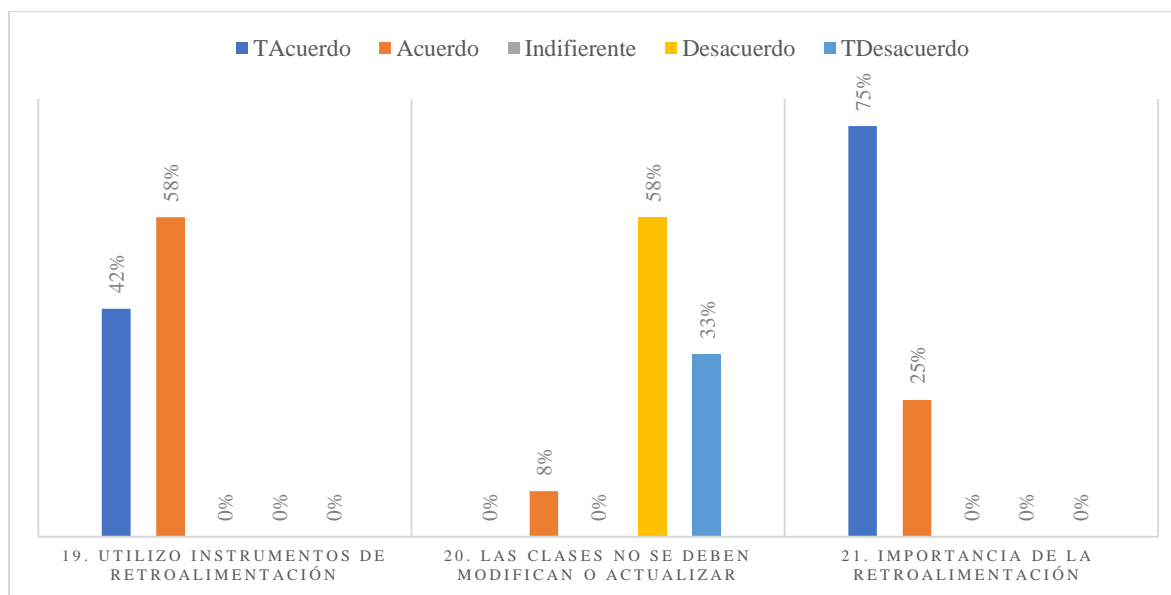
Como dato adicional, el ítem 16 muestra que un 50% considera que la evaluación, sea presencial o virtual, es efectiva en función de su diseño y ejecución; según ellos, que se desarrolle la evaluación en entornos virtuales no baja su efectividad.

**3.2.5.1.5. Presentación de los Resultados del Instrumento, Procesos de Metacognición de Estudiantes y Mejora Continua de Clases.** Se finaliza con la etapa de mejora continua de las clases para volver a planificar y adaptarse a nuevos grupos. En esta sección se consultó respecto a la importancia de la retroalimentación como fuente de mejora en las sesiones, en la planificación, en la didáctica y en las metodologías utilizadas para que los estudiantes realmente logren un aprendizaje significativo. Esta perspectiva brinda una reflexión sobre renovar, actualizar y adaptar constantemente la forma de enseñar a los estudiantes.

Esta sección muestra una gran apertura al cambio para la forma de enseñar. Empezando con el literal 19, en el cual un 42% de los participantes sí implementa instrumentos que le brinden retroalimentación de la forma en que aprenden sus estudiantes, le sigue el 58% que se muestra de acuerdo con ello. La valoración de los siguientes dos ítems por parte de los docentes y facilitadores respecto al ítem número 20 en donde el 100% está en desacuerdo de no actualizar las clases después de un periodo largo de tiempo, es decir, opinan que las clases deben actualizarse de forma constante. En el ítem 21, en la totalidad de respuestas, se muestran de acuerdo en la importancia que los estudiantes brinden su valoración de la forma en que curso se imparte y a la forma de enseñar e interactuar de parte del docente o facilitador.

**Figura 4**

*Resultados en metacognición de los estudiantes y mejora continua de las sesiones de clase*



#### **3.2.5.1.6. Presentación de los Resultados del Instrumento, Casos Prácticos y**

**Comentarios.** Se finaliza presentando los datos recolectados de la consulta de un caso práctico en donde se hizo la interrogante: ¿brindar un folleto a los participantes de un curso sería una estrategia completa de enseñanza dentro de una capacitación? Asimismo, se han escrito las opiniones que los 12 participantes tienen sobre el enfoque de competencias y se presentan en la tabla 4.

En la respuesta al caso planteado un 92% nos dice que un folleto es una estrategia insuficiente para abordar un curso sin embargo ese 8% restante nos menciona que está de acuerdo con esta estrategia para abordar un curso.

**Tabla 4***Respuestas obtenidas de caso práctico y opiniones sobre el enfoque basado por competencias*

Nivel Académico	Experiencia	Cargo	Caso Práctico	Opiniones sobre EPC
Doctorado		Docente	Sí es una estrategia completa.	-
	30	Director	De acuerdo, sí es una estrategia completa.	EPC busca que el trabajador encaje en las necesidades de la organización en caso contrario se debe planificar acciones que conlleven a cerrar brechas a través de los distintos métodos de desarrollo.
Maestría	10		No es la herramienta más efectiva; esta podría ser un role play.	-
	30	Gerente	NO. Es necesario usar técnicas de preguntas directas, inductivas, así como anécdotas y experiencias reales para no solo aplicar teoría, por lo que se requiere experiencia en los temas.	-
	20	Docente	Sí porque es necesario el elemento cognitivo del desarrollo de competencias, a lo cual puede contribuir el folleto en cuestión si su contenido se vincula con la materia.	Este es un tema que comienzo a conocer, de modo que aún no estoy en capacidad de hacer preguntas adecuadas.
	15	Asistente	Sí lo es.	-
Ingeniería	3	Docente	Desacuerdo, puede existir otras alternativas más prácticas a la realidad del curso de ventas que podrán mejorar las competencias de los estudiantes.	-
	6		No estoy de acuerdo ya que solo leyendo el folleto no se va a obtener la competencia que es requerida para ese caso.	Mi perspectiva sobre las competencias es que ellas son la capacidad de creación y producción autónoma, de conocer, actuar y transformar la realidad que nos rodea. Por lo tanto, es imprescindible en la enseñanza que se aplique como tal, con los estudiantes. y no solo la parte conceptual.
Licenciatura	10	Docente	Agregaría un caso práctico adicional a la lectura del folleto.	Considero que necesito profundizar un poco sobre la naturaleza de la evaluación por competencias.
Profesorado	21	Docente	Esto significa que solamente es 1 actividad evaluada para todo el curso, con 1 sola actividad no se pueden desarrollar las competencias que se han planificado alcanzar.	-
Técnico	5	Docente	No, una lectura no es acorde a la estrategia basado por competencias.	-

**3.2.5.2. Datos Cualitativos, Método de Comparación Constante.** Para esta parte se ha utilizado un método en el cual la información cualitativa obtenida se clasifica en categorías para tener una descripción más completa, es decir, se toma en cuenta únicamente la información relevante para luego segmentarla para su análisis. En primer lugar, según Sampieri et al. (2014) se codifican la información en categorías para luego agruparlas y vincularlas para su comparación entre sí. En su análisis se buscan similitudes y diferencias para luego analizar la información como un todo y, de ser necesario, crear nuevas categorías y coincidir en un punto en común, llamando a esto teoría fundamentada.

A continuación, se presenta en las tablas número 5, 6 y 7 los resultados obtenidos por medio del método de comparación constante de las entrevistas realizadas.

**Tabla 5**

*Tabla de comparación constante de facilitadores de capacitación entrevistados parte 1*

Categoría	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Teoría fundamentada
Situación de las propuestas de formación continua en la organización	Considera que las empresas delegan al capacitador la investigación de la situación del personal a capacitar.	Considera que las empresas tienen una orientación de las necesidades que se pueden cubrir a través de la capacitación.	Sí, las empresas conocen las necesidades	La mayoría de las organizaciones no tienen claro cuáles son sus necesidades formativas. No hay guía metodológica que identifique cuál es el mejor mecanismo de aprendizaje según el perfil del personal. Muchas veces se capacitan por cumplimiento de la ley en vez de mejorar el desempeño de su personal. Actualmente no existe ninguna guía metodológica ni por el INSAFORP como institución rectora de la formación continua.	Consideran que algunas empresas sí tienen claro las necesidades de capacitación, pero otro grupo no lo tiene o lo delega al proveedor de capacitaciones.
¿Qué herramientas conoce para la planificación del currículum y para el diseño de clases por competencias?	Modelo constructivista	Ninguna	Las herramientas diseñadas por el MINED y los clústeres de USAID.	Ha obtenido acreditaciones en docencia universitaria y curso de formación pedagógica con INSAFORP.	El grupo desconoce las herramientas de planificación por competencias
Forma de certificar que se adquirieron competencias	A través de las evaluaciones teórico-prácticas que se hacen al final del curso	Busca certificar las competencias de manera práctica	Por medio de la aplicación de instrumentos de evaluación	Se evalúa mediante dinámicas y evaluaciones que demuestren si se logró o no un aprendizaje significativo. Los clientes piden evaluaciones escritas que al final solo miden la capacidad de memoria del personal.	La mayoría menciona las aplicaciones de evaluación sin embargo no se reflejan los tres saberes si no uno o dos de manera aislada.

**Tabla 6***Tabla comparación constante de facilitadores de capacitación entrevistados parte 2*

Categoría	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Teoría fundamentada
Sobre elementos que debe contener un manual de formación continua	La mayoría posible de herramientas que puedan servir para la construcción de los resultados por competencias	Detección de DNC <sup>1</sup> y desarrollo de competencias	La recopilación de las necesidades de áreas	Análisis de perfil de los participantes. Requerimientos de un espacio de capacitación adecuado (aula). Parámetros para asegurar que se obtuvieron los conocimientos y habilidades demandados.	La mayoría tiene claro que se deben tomar en cuenta las necesidades de las áreas, el perfil de los participantes, las herramientas que den cuenta de los resultados por competencias.
Disposición para la implementación del manual	Primero conocer puntualmente el contenido del manual para tomar la decisión de uso	De acuerdo	De acuerdo	Por supuesto dado que es fundamental tener una herramienta que permita medir los resultados obtenidos. Esto servirá de parámetro para vender a más clientes las formaciones.	La mayoría coincide en que el manual podrá ser de utilidad

---

<sup>1</sup> Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

**Tabla 7***Tabla comparación constante de gerencias y recursos humanos*

Categoría	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Teoría fundamentada
Situación de las propuestas de formación continua en la organización	Actualmente las propuestas se diseñan en base a programas institucionales, programas para alta gerencia, programas administrativos	Se cuenta con un encargado de capacitaciones que está en constante comunicación e investigación con RRHH para satisfacer las necesidades.	La gerencia y RRHH tiene claridad en la cuales son las necesidades de capacitación
Forma de certificar que se adquirieron competencias	Las jefaturas son las encargadas de dar seguimiento y verificar si se cumplió el objetivo de potenciar las competencias, habilidades y conocimientos técnicos según el puesto al finalizar la capacitación	Exámenes de opción múltiple, clientes incógnitos que certifiquen una mejoría en la satisfacción del cliente.	Para la Gerencia y RRHH los momentos de certificación de adquisición de las competencias son la puesta en marcha de estas
Sobre elementos que debe contener un manual de formación continua	Una currícula en base a competencia y que contemple los parámetros de medición requeridos	Formar en el personal una integralidad e identidad hacia la organización que permita lograr su máximo desempeño, así como guiar en el establecimiento de metas y exigencias para cada posición.	Para la gerencia es importante contar con una currícula por competencias, parámetros medibles y un perfil de egreso, e integración de valores.
Disposición para la implementación del manual	Si es posible hacer una valoración de ejecutar la implementación	Sí hay disposición de implementarlo en cuanto exista una figura o departamento que se haga responsable de su ejecución	Se muestra una disposición de implementación con base a factibilidad interna

### **3.3 Decisiones y Acciones para la Elaboración de la Propuesta**

En el proceso de recolección de datos de las entrevistas realizadas con las gerencias y RRHH se descubrió que las organizaciones tienen claro las necesidades formativas de las diferentes áreas. Esto entra en contradicción con el punto de vista de los proveedores de formación; ellos enuncian en las entrevistas que las organizaciones no saben lo que necesitan o quieren para capacitar a su personal. Esto indica que el proceso de comunicación de necesidades formativas no es el adecuado. Por lo tanto, se ha decidido que el manual tendrá una estandarización o formato para comunicar dichas necesidades formativas.

Si bien es cierto que las organizaciones poseen nociones de sus necesidades de capacitación, éstas no se basan en un procedimiento de levantamiento de demandas sistemático por medio de un instrumento o metodología de diagnóstico que les permita asegurarse que realmente conozcan todos los requerimientos formativos para cada puesto de trabajo y que tome en cuenta el perfil deseado para la posición laboral versus el perfil actual de los colaboradores, es decir, un análisis de brecha. Asimismo, los resultados cuantitativos arrojan que se debe potenciar el estudio previo al grupo de clases para elegir la mejor metodología dependiendo del perfil profesional que se posee. Por consiguiente, el manual contemplará el paso a paso para hacer un levantamiento de necesidades de formación.

Con respecto a la ejecución de las clases diseñadas por competencias por parte de los proveedores de formación, se encontró la necesidad en el uso de herramientas didácticas por competencias que se adapten a las características generales de cada grupo, adicional a ello en los resultados cualitativos y cuantitativos se encontró la necesidad de la implementación de metodologías que favorezcan a la enseñanza por competencias. De igual forma las evaluaciones que se realizan para asegurar o medir las habilidades obtenidas en las capacitaciones se encontró

que, aunque sí se llevan a cabo evaluaciones, éstas no son por competencias; se encontró que normalmente son evaluaciones escritas que miden más bien el grado de retentiva memorística que tiene el personal. No se utilizan ni herramientas ni instrumentos de evaluación que realmente midan competencias. Si bien es cierto, aunque se ha encontrado ambas necesidades, el manual no abordará estos temas puesto que se enfoca en el diseño curricular de formaciones basadas por competencias.

Así, a partir de la presentación de resultados y hallazgos cuantitativos se ha decidido que en el manual se hará énfasis en: 1) estandarizar el orden en el cual se planifican y diseñan las formaciones y 2) la investigación práctica de las necesidades de capacitación y diseño formativo.

Todas las gerencias y RRHH consultadas tienen la disposición de invertir en la implementación de este manual, sin embargo, hacen énfasis en que primero debe existir una figura que se encargue de la implementación. Por lo tanto, el equipo de trabajo de este manual se compromete a realizar la entrega técnica con los responsables de la implementación del manual.

### **3.4 Actividades Curriculares**

#### ***3.4.1 Fundamentos de la Propuesta de Solución***

La primera de las actividades curriculares realizadas fue la fundamentación de la propuesta de solución. En el presente proyecto la fundamentación consistió en un proceso de investigación científica aplicando una metodología mixta en la cual se infieren datos cuantitativos y cualitativos que nos permitieron clarificar las demandas y necesidades existentes dentro de las organizaciones en el contexto de la formación continua y con ello se formuló una propuesta que respondiera a las necesidades detectadas en la que se propone la creación de un manual para el diseño curricular para la formación continua (ver anexo 4).

### ***3.4.2 Elaboración del Perfil de Egreso***

La segunda actividad curricular realizada fue la formulación del perfil de egreso se planteó que las instituciones beneficiadas tendrán una organización curricular consecuente que apoye sus planes de capacitación la cual incluye, validación de estudio de demandas y necesidades de formación, una estructura curricular por competencias.

### ***3.4.3 Organización y Estructura de la Propuesta Curricular***

La tercera actividad fue ordenar la estructura del Manual de Diseño Curricular para la Formación Continua Bajo el Enfoque de Competencias el cual comprende los siguientes elementos: (1) definición inicial del curso a diseñar, (2) levantamiento de demandas y necesidades formativas, (3) declaración del perfil de egreso, (4) diseño de competencias de la formación, (5) formulación de los indicadores de logro, (6) estructura curricular de la formación que incluye la creación de los módulos del curso y (7) elaboración del módulo formativo.

#### **4. Propuesta de Solución**

Manual Para la Elaboración de Diseños Curriculares para la Formación Continua

Abel Rodríguez & Karla Gavidia

Abril 2022

## **Índice temático**

### Introducción

1. Conocimientos previos al mundo del diseño curricular
2. Planificación de cursos de formación continua
  - 2.1 Definición inicial del curso a diseñar
  - 2.2 Levantamiento de demandas y necesidades de formación
  - 2.3 Declaración del perfil de egreso
  - 2.4 Formulación de competencias
  - 2.5 Formulación de indicadores de logro de la competencia
  - 2.6 Organización curricular de los módulos del curso
  - 2.7 Diseño de módulos formativos

## **Introducción**

“Contrata personalidad, entrena habilidad”

- Peter Schutz.

El Manual de Diseño Curricular para la formación continua por competencias está dirigido a dos organizaciones privadas: la Universidad Evangélica de El Salvador, institución de Educación Superior y Cooper Group, empresa de distribución comercial de aire acondicionados.

El manual propuesto responde a las necesidades en común detectadas en ambas organizaciones que estas van alineadas a la falta de algún instrumento que les oriente para el desarrollo de cursos de formación continua que cumpla con las características del diseño curricular por competencias. Todo ello con el propósito de garantizar la excelencia en la ejecución de labores en ambas organizaciones.

Todo lo enunciado en los párrafos anteriores se sustentan a través de la investigación realizada por Gavidia & Rodríguez (2021) en donde encontraron la necesidad de organizar las formaciones bajo el enfoque de competencias con el fin de asegurar la inversión que representa la capacitación del personal. Para ello las instituciones requieren una guía metodológica para el diseño de los cursos de formación continua y tienen claro que necesitan, en primer lugar, detectar las necesidades formativas y organizacionales para el diseño de cursos, en segundo lugar, definir un perfil de egreso del profesional a formar que integre los valores e identidad de la empresa en su actuar.

Todos tenemos clara la necesidad de obtener continuamente nuevos aprendizajes para mantenernos actualizados en los avances tecnológicos. Esto, en una organización privada se traduce en mantener la competitividad en el mercado, caso contrario se corre el riesgo de dejar

de percibir nuevos clientes y quedar en el olvido; o en el mejor de los casos, estancarse y no seguir creciendo.

El siguiente manual lo abordamos desde una perspectiva práctica, en donde imperan tres elementos: 1) crecimiento económico de la organización por medio del aumento de la competitividad; 2) cuidado de la inversión implicada en el entrenamiento del personal, y 3) crecimiento profesional de los colaboradores de las organizaciones privadas.

A partir de estos tres elementos necesarios para la construcción de un servicio más profesional y competitivo y por consiguiente lograr el desarrollo de la sociedad salvadoreña, surge la iniciativa de crear un manual que pueda ser utilizado por cualquier persona encargada de la formación continua dentro de una organización, a quienes le es frecuente encontrarse con una situación de desconocimiento para abordar el área de entrenamientos y capacitaciones.

El objetivo específico de la elaboración de este manual es guiar al lector paso a paso y con ejemplos prácticos para: 1) diseñar o actualizar los programas de las formaciones requeridas dentro de la organización; o bien, 2) esclarecer las necesidades formativas actuales que cada puesto de trabajo tiene para ser comunicadas a proveedores de capacitaciones y contratar su servicio.

El lector podrá encontrar en este manual los saberes previos para el diseño curricular, bibliografía adicional, ejemplos prácticos con formatos sugeridos para estandarizar lo máximo posible el proceso de creación. Naturalmente, esto se traduce en una reducción del tiempo de trabajo y reducción de costos.

Como todo buen manual, recalamos que este es simplemente una serie de sugerencias y guías, la decisión final será tomada por parte de usted como diseñador en función de su situación específica y sus necesidades propias. Sin embargo, nos hemos basado en las experiencias que

una organización de educación superior privada y una empresa de distribución retail y servicios de atención al cliente nos brindan.

Sin más que agregar, animamos al lector a disfrutar de este hermoso viaje llamado diseño curricular.

### **1. Conocimientos Previos al Mundo del Diseño Curricular**

La formación continua (FC) es aquella formación que recibe una persona después de haber finalizado su formación inicial en una profesión, con el fin de ampliar o perfeccionar sus competencias profesionales. Esta formación se concibe con el propósito de mejorar el conocimiento habilidades y actitudes del profesional que conlleven a un mejor desarrollo de sus actividades. Este tipo de formación se da a lo largo de la vida laboral de la persona, por lo que se vincula con el concepto de educación permanente y de ahí su adjetivación como “continua” (Pineda & Sarramona, 2006)<sup>2</sup>. Por otra parte, si se busca una definición dentro de un marco legal específico para El Salvador La Ley de Formación Profesional se encuentra vigente, en la cual la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1993) define:

Para efectos de esta ley, se entiende por formación profesional toda acción o programa, público o privado, diseñado para la capacitación en oficios y técnicas, que proporcione o incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de la persona. (p. 2)

---

<sup>2</sup> Pineda, P., & Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios. *Revista de educación*, 341(705), 36. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:1d0bbf51-b397-4239-ad1a-0cf678ea2669/re34129-pdf.pdf>

La FC capacita a los colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización, pero también contribuye al desarrollo personal de sus integrantes de manera que tomando en cuenta el contexto global, el desarrollo tecnológico y las necesidades organizacionales esta formación es imprescindible.

Las acciones de FC en la empresa son aquellas acciones que las organizaciones planifican, organizan y gestionan para sus trabajadores. Esto incluye los espacios de facilitación, el tiempo concedido para el desarrollo de esta y el reconocimiento de esta formación.

La FC desde la perspectiva profesional reúne una serie de características que la diferencian de cualquier otro tipo de formación, y es que funciona como un medio para desarrollar las actitudes profesionales y hacer el uso de sus propias capacidades, conocimientos y aptitudes, forma individuos socialmente útiles con valores morales y es posible brindarla en diferentes espacios que lo propicien.

El valor pedagógico del desarrollo de un manual de diseño curricular por competencias parte de la necesidad formativa que tienen las organizaciones privadas en el país, las cuales invierten recursos en capacitaciones con el fin de preparar a su personal para satisfacer el nivel de competitividad del mercado. El manual propuesto busca convertirse en una herramienta que asegure que esta inversión está siendo optimizada para el cumplimiento de los objetivos de dichas organizaciones puesto que actualmente no se tiene un estándar que valide la adquisición de las competencias requeridas para el desempeño de las responsabilidades en los puestos de trabajo.

Por lo tanto, este manual logra ser una guía que orienta a resolver el problema de asegurar una formación continua efectiva y por consiguiente optimizar la inversión en capacitaciones a partir de una estandarización en los elementos por fortalecer en las

organizaciones privadas tales como: 1) descubrir las necesidades que se tienen, 2) saber hacia dónde se quiere llevar la formación del personal y sus responsabilidades laborales y 3) evaluar si se adquirieron las competencias para el desempeño óptimo de sus funciones.

## **2. Planificación de cursos de formación continua**

Personalmente siempre nos ha parecido curioso que la planificación de cualquier actividad es la tarea que conlleva más tiempo, a diferencia de la ejecución de lo que se ha planificado en donde los tiempos de su desarrollo siempre se sienten instantáneos.

El diseño curricular no es la excepción, lo medular de cualquier curso es su planificación, en ella radica su éxito o, “sus grandes oportunidades de mejora”. Y claro, la calidad de la planificación está sesgada por dos aspectos: 1) cantidad de tiempo disponible y 2) el nivel de conocimiento y/o experiencia que se tenga para llevar a cabo una actividad.

En este manual atacaremos el segundo aspecto, estudiaremos detalles que marcarán la diferencia entre un curso básico o uno sobresaliente. Y por supuesto que lo abordaremos de una forma práctica para que la planificación no se torne en una obra maestra que quede en el éter, sino que sea una planificación adecuada, que se actualice de forma continua y que se pueda ejecutar en tiempos razonables.

Recorreremos la serie de pasos que se detallan en el índice temático, es decir, desde la definición del curso a realizar, el levantamiento de necesidades, las etapas del diseño y concluyendo con la elaboración de los módulos formativos.

Al terminar la revisión de este documento se espera del lector cuente con los elementos necesarios para el diseño de cursos de formación.

## **2.1 Definición inicial del curso a diseñar**

Empezaremos estableciendo las generalidades del curso que queremos diseñar, esto quiere decir, que con este planteamiento lo que realmente estamos haciendo es una orientación inicial de la formación.

Ahora bien, los elementos a definir inicialmente los podemos clasificar en: 1) nombre del curso, 2) presentación del equipo curricularista, 3) definición del perfil de los participantes y 4) formato de interacción del curso.

### ***2.1.1 Paso 1. Nombre del curso***

El nombre debe ser llamativo y que contenga la esencia de lo que se tratará la formación.

### ***2.1.2 Paso 2 Enunciar al equipo curricularista***

Acá basta con colocar el nombre de las personas que estarán encargadas del diseño o actualización del curso y una breve reseña de su experiencia. Al describirlo cumpliremos con una doble función, en primer lugar, contar con la referencia del profesional que participó en el diseño del curso y la experiencia del equipo lo que permite tener la idea del tipo del profesional que se requiere o es deseable para continuar con el trabajo de este diseño curricular.

### ***2.1.3 Paso 3 Definir el Perfil de los participantes***

Debemos tener claro a quienes se les dirigirá el curso desde un principio, con base en esto se plantea cómo y con quiénes se investigarán las necesidades formativas.

Datos importantes son el grado académico, el rango de edad y recursos que tienen disponibles para tomarlo en consideración en el siguiente paso.

### ***2.1.4 Paso 4 Modalidad del curso***

Plantear el nivel de interacción; acá establecemos qué tipo de formación queremos diseñar: tiempo estimado duración; modalidad presencial, virtual o semipresencial tomando en

cuenta si las sesiones serán sincrónicas o asincrónicas y en qué horario se desarrollarán los encuentros. Cabe aclarar que acá se establecen un estimado de tiempos de duración y de sesiones en que se va a desarrollar el curso.

#### ***2.1.5 Paso 5: declarar las necesidades formativas posibles***

Estas necesidades se estarán respondiendo a lo largo del curso. Este apartado guiará la investigación para el levantamiento de necesidades de la siguiente sección.

Ahora bien, pasemos a revisar el siguiente ejemplo.

#### ***2.1.6 Ejemplo de formato sugerido 1: Definición del curso***

Aquí todos los formatos están pensados para ser presentados en un reporte de una sola hoja para ser presentados de forma fácil y visualmente atractiva a las jefaturas encargadas de aprobar o financiar los cursos.

**Tabla 1**

*Tabla de formato propuesto para la definición general del curso a diseñar*

TÍTULO DE FORMACIÓN EDUCATIVA A DISEÑAR	
<b>Paso 1. El nombre debe captar la atención de los participantes y debe contener la idea de lo que se tratará / logrará con el curso.</b>	
GESTIÓN DEL MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE AIRES ACONDICIONADOS	
EQUIPO CURRICULISTA	
Nombre	<b>Paso 2. Coloque el nombre de las personas que integran el equipo y una pequeña reseña de su experiencia.</b>  Abel Rodríguez, Ingeniero Mecatrónico dedicado al diseño de sistemas de aires acondicionados para aplicaciones especiales y comerciales
PARTICIPANTES A QUIENES VAN DIRIGIDO	
	<b>Paso 3. Especifique quienes serán el grupo de participantes primario a quienes va dirigido</b>  Técnicos del rubro del aire acondicionado con conocimientos empíricos y tiempo de experiencia variado
Perfil de los participantes	<b>Paso 4. ¿Cuál es el perfil de los participantes?</b>  Mujeres u hombres con experiencia en sistemas de aire acondicionado. Los participantes pueden tener formación empírica o académica. Se encuentran dentro del rango de edad de 20 a 50 años. Sus expectativas deben estar relacionadas a una formación impartida por profesional quien los orienten en situaciones atípicas que surgen dentro de sus jornadas de trabajo para así tomarle importancia a la utilidad que representa llevar la parte teórica a la práctica. Los participantes deben ser los actores principales en cada clase. Sus perfiles académicos varían entre un nivel de secundaria a un nivel técnico. Según los ingresos económicos de los participantes podrían ubicarse en la clase media y media baja con acceso a teléfonos inteligentes e internet limitado.
Modalidad del curso	<b>Paso 5. Escriba el tiempo estimado de duración; si será modalidad presencial, virtual o semipresencial, tiempo sincrónicas o asincrónicas y en qué horario se desarrollará la formación</b>  Tiempo estimado de Formación: (días/ Horas): 4 semanas 16 horas Modalidad del curso: Semipresencial Horario estimado: sábados 9:00 am a 1:00 pm Número de sesiones estimadas: 4 sesiones Lugar: Centro de Entrenamiento de Copper Group
Posibles necesidades formativas	<b>Paso 6. Escriba las necesidades que dieron origen al curso.</b>  1. Precios del mercado en mantenimientos preventivos muy bajos 2. Desconocimiento de herramientas adecuadas para mantenimientos. 3. Desconocimiento de pasos definidos para brindar mantenimientos.

### 2.1.7 Asignación 1

Complete los datos del siguiente cuadro e incorpore aquellos que le permitan definir el diplomado que usted quiere diseñar.

**Tabla 2**

*Ejercicio de formato propuesto para la definición general del curso a diseñar*

TÍTULO DE FORMACIÓN EDUCATIVA A DISEÑAR	
EQUIPO CURRICULISTA	
Nombre	
PARTICIPANTES A QUIENES VAN DIRIGIDO	
Perfil de los participantes	
Modalidad del curso	Tiempo estimado de Formación: (días/ Horas): Modalidad del curso: Horario estimado: Número de sesiones estimadas: Lugar:
Posibles necesidades formativas	

### 2.2 Levantamiento de demandas y necesidades de formación

El levantamiento de demandas y necesidades no es más que una investigación para obtener insumos reales y pertinentes respecto a la información que dará las directrices hacia donde se encaminará la formación. En esta sección vamos a sugerir una forma sencilla y

completa de llevarla a cabo sin embargo el lector puede agregar sin ningún problema herramientas más complejas para ejecutar una investigación más profunda si así lo desea o bien, si el tiempo lo permite. En la bibliografía sugerida podrá encontrar libros relacionados al desarrollo de investigaciones.

Para comenzar este segundo apartado, vamos a estructurar el estudio de necesidades de formación que planteamos anteriormente, para ello vamos a establecer el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

Cabe recordar que un objetivo general se refiere a cuál es el propósito de la consulta y los objetivos específicos son la serie de pasos que debemos cumplir para alcanzar el objetivo general. Es necesario que se establezcan de 2 a 3 objetivos específicos como máximo. Por otra parte, en el mismo cuadro ubicamos a la población que vamos a consultar. El listado sugerido por institución es:

Para la empresa privada de retail: personal administrativo, participantes y mandos medio.

Para la empresa privada de educación: decanos, especialistas y participantes

Para este ejemplo utilizaremos una investigación que se llevó a cabo en una organización educativa privada.

### Tabla 3

*Tabla de formato propuesto para el planteamiento de objetivos de investigación*

PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
General	Determinar las necesidades y demandas de los diferentes contratistas a los que va dirigida la oferta académica del Centro de Entrenamiento Copper Group para la formación de gestión del mantenimiento preventivo.
Específicos	1. Identificar las habilidades técnicas y blandas que deben reforzarse, e incluirse en el plan del curso. 2. Medir la demanda potencial para el curso gestión del mantenimiento preventivo de aires acondicionados en modalidad semipresencial.
Población Consultada	1. Gerentes y supervisores de técnicos 2. Técnicos

#### ***2.2.1 Asignación 2, planteo el objetivo general y específico de su investigación***

### Tabla 4

*Ejercicio de formato propuesto para el planteamiento de los objetivos de investigación*

PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
General	
Específicos	
Población Consultada	

El paso siguiente es establecer la metodología que se va a emplear para hacer el levantamiento de demandas y necesidades de formación. En este caso, tanto para la Empresa como para la Universidad, vamos a realizar entrevistas, encuestas en línea o escritas, grupos focales, triangulación de datos.

Además, en este apartado es importante incluir los instrumentos con los que se piensa implementar esta metodología. En este caso, se utilizarán cuestionarios y guías de entrevista.

Una vez establecidos los instrumentos, es importante aclarar la forma en que se realizará la consulta, si va a ser presencial, vía electrónica se enviará un formulario, individual o grupal.

**2.2.2 Asignación 3, definir la metodología, instrumentos a utilizar y la modalidad en que se va a realizar la consulta**

**Tabla 5**

*Ejercicio de formato propuesto para definir la manera de proceder de la investigación*

DETALLES SOBRE LA INVESTIGACIÓN PARA EL LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES
Metodología
Instrumentos de investigación
Modalidad de realización de la consulta

Para la elaboración de los instrumentos se recomienda tener una lista de preguntas orientadoras que permitan indagar las necesidades de formación. Por ejemplo, a continuación, se plantean algunas de preguntas que pueden cumplir con dicha función: 1) ¿Cuál es el perfil que espera del personal a capacitar? 2) ¿Cuáles son las necesidades formativas que se espera cubrir? 3) ¿Qué elementos considera necesario abordar en la capacitación del personal? 4) ¿Cuáles son las actuaciones que se esperan de este personal después de la capacitación? 5) ¿Qué elementos diferenciadores considera que son necesarios en el personal a capacitar frente a posiciones similares en otras organizaciones?

### 2.2.3 Asignación 4, plantear preguntas en diferentes áreas humanas

**Tabla 6**

*Ejercicio de formato propuesto para compilación sobre áreas a investigar*

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	
Competencias socioemocionales	¿Cuáles son las razones que generan mayor cantidad de conflictos con los clientes? ¿Cuáles son las características personales diferenciadoras que debe poseer un técnico?
Competencias técnicas	¿Cuáles son los procedimientos principales que el técnico debe desarrollar dentro de los mantenimientos?
Actuaciones profesionales	¿Cuál debería ser la frecuencia con la que el personal debería actualizarse sobre nuevas herramientas y procedimientos para ejecutar mantenimientos?

Un cuarto punto que hay que considerar en el levantamiento de demandas y necesidades de información es el vaciado de datos. Para ello, primero realizamos un resumen. Se sugiere al diseñador generar un extracto de la entrevista por cada actor consultado, se como se muestra: ejemplos.

#### 2.2.4 Ejemplo de Resumen de Entrevista ETV-CG-CE010 Miguel Viana 181220<sup>3</sup>

- Perfil del técnico
  - Técnicos integrales, líderes, ordenados, con experiencia en el área.
  - Supervisor técnico debe ser integral en el aspecto interpersonal, ser líder, coherente y tener amplio conocimiento técnico en el rubro para enseñar a su equipo
  - Tener clara la misión y visión
  - Implementar espacios para meditar
- Conocimientos para técnicos y supervisores

<sup>3</sup> Puede nombrar el informante o asignarle algún código si prefiere el anonimato

- El proceso que piden los manuales de servicios para el mantenimiento de los equipos de aire acondicionado
- Que estén actualizados en los productos de limpieza y herramientas modernas para los mantenimientos
- Conocer los procesos de la empresa

A partir del resumen buscamos elementos comunes para consolidarlos y vaciar la información en un nuevo cuadro. En este se debe colocar los datos comunes y relevantes obtenidos de las entrevistas y ubicarlos según el grupo al que pertenecen. Según la experiencia, se sugiere al diseñador que se priorice las demandas encontradas en al menos 3 categorías tomando como criterios la necesidad en el personal para desempeñar sus funciones. Si las necesidades encontradas interfieren o detienen la operatividad de la organización se tomará como prioridad 1. Si las necesidades pueden tolerarse y seguir operando se tomará como prioridad 2. Por último, si son necesidades que adicionan competencias en el personal para desarrollar su crecimiento profesional se tomará como prioridad 3.

Si nos damos cuenta, la prioridad 2 y 3 pueden programarse en el tiempo para ser resueltas. Veamos un ejemplo más concreto de cómo hacerlo.

**Tabla 7***Tabla de formato propuesto para el vaciado de datos*

PRIORIDAD	VACIADO DE DATOS DE GRUPO 1	VACIADO DE DATOS DE GRUPO 2
1	1. Procesos de mantenimiento bajo exigencias de fábrica 2. Uso de herramientas actuales 3. Toma de medidas físicas mecánicas y eléctricas	1. Cómo proceder a realizar un mantenimiento preventivo. 2. Fundamentos en mecánica y electricidad 3. Uso de herramientas actuales 4. Toma de medidas físicas mecánicas y eléctricas
2	4. Atención y servicio al cliente 5. Dinámicas para líderes 6. Continuar el proceso para fomentar el trabajo en equipo 7. Incentivar a la curiosidad 8. Identificación, sentimiento de superación y pertenencia de la empresa que fomente la excelencia en el trabajo	5. Atención y servicio al cliente 6. Dinámica para líderes 7. Buenas prácticas de mantenimiento: se debe crear un interés genuino
3	9. Fundamentos en física, mecánica y electricidad relacionada a HVAC	9. Uso práctico de los productos que se manejan, instalación, reparación y mantenimiento de sistemas HVAC. 10. Procesos de bodega y logística, administración de inventarios 11. Procesos propios de Copper Group de bodega 12. Seguridad ocupacional: uso de extinguidores 13. Horarios de capacitación: 6:30 – 7:15

Acá se muestran priorizadas las demandas encontradas en 3 categorías. Las necesidades del 1 al 3 son a las primeras que se le debe dar respuesta; las 4 a la 8 se pueden agendar a mediano plazo y las últimas pueden ser atendidas o no en el mediano o largo plazo.

### ***2.2.5 Asignación 5, ejercicio de vaciado de sus datos de investigación***

Considere todas las indicaciones dadas anteriormente sobre cómo hacerlo. Tenga en cuenta que de acuerdo con el número de actores a los que consulta así será el tamaño de su cuadro de vaciado.

## Tabla 8

### *Ejercicio de formato propuesto para el vaciado de datos*

PRIORIDAD	VACIADO DE DATOS DE GRUPO 1	VACIADO DE DATOS DE GRUPO 2
1		
2		
3		

Un quinto punto es la construcción de los propósitos y compromisos formativos, para ello hay que retomar las demandas y necesidades consolidadas en las tablas de vaciado de datos para puntualizar la información obtenida, concretizando las ideas que nos permitan tener una mayor claridad del diseño curricular, es decir, generar una lista de los propósitos y compromisos formativos.

Además, es importante aclarar que para las próximas actualizaciones de este diseño curricular será más fácil tomar en consideración las necesidades pasadas que lo generaron y cómo ha cambiado. Un histórico es importante para medir la efectividad de las mejoras realizadas.

Los propósitos formativos son los que la institución se compromete a formar en los profesionales es decir representan lo que el curso aportará a los participantes, dando evidencia de las competencias a desarrollar.

Los compromisos formativos deben presentar los comportamientos personales que los participantes deberían mostrar al finalizar el curso. Es decir, que a lo largo del currículo se deben

promover las actitudes, comportamientos, los valores y la ética; teniendo en cuenta que el diseño curricular no puede garantizar que el egresado cumpla con estos compromisos.

Tanto los compromisos formativos como los propósitos formativos serán el insumo que conlleva a la construcción del perfil de egreso.

Ejemplo. La siguiente tabla se puede utilizar para resumir de forma organizada lo escrito en el apartado anterior.

**Tabla 9**

*Tabla de formato propuesto para definir la orientación curricular de las formaciones*

	Propósitos formativos	Compromisos formativos
Orientación Curricular	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uso de herramientas actuales y su cuidado</li> <li>2. Mantenimientos preventivos de equipos residenciales mini Split bajo exigencias de fábrica</li> <li>3. Mantenimientos preventivos de equipos comercial ligero tipo cassette o piso techo bajo exigencias de fábrica</li> <li>4. Precauciones para la seguridad ocupacional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se requieren compromisos formativos de comunicación asertiva, atención y servicio al cliente.</li> <li>2. Propiciar actitudes y aptitudes de liderazgo y trabajo en equipo</li> </ol> <p>Sentido de pertenencia en la empresa que cree un interés genuino en lograr la excelencia en el trabajo.</p>

### 2.2.6 Asignación 6, establezca la lista de propósitos y compromisos formativos

**Tabla 10**

*Ejercicio de formato propuesto para definir la orientación curricular de las formaciones*

	Propósitos formativos	Compromisos formativos
Orientación Curricular		

### 2.3 Declaración del perfil de egreso

El perfil de egreso es la declaración formal que hace la institución educativa frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad<sup>4</sup>.

La elaboración de un perfil del egresado se inicia porque se ha detectado una necesidad (o conjunto de necesidades), juzgándose además que para darle satisfacción se requiere de un nuevo tipo de egresado, entendiendo con este término un educando que ha terminado un proceso delimitado, definido, de enseñanza aprendizaje (Arnaz, 1981).

Teniendo como referencia la información del estudio de demandas y necesidades de formación redactar la declaración del perfil de egreso, en este se debe advertir la existencia de las dos secciones. Los formatos de actuación que la institución formadora garantiza y las expectativas de formatos de actuación que no se pueden garantizar. Declare el perfil de egreso en un párrafo de no más de 5 líneas Inicie con los propósitos de formación y finalice con los compromisos. En la tabla 11 presentamos el ejemplo de la declaración de un perfil de egreso.

---

<sup>4</sup> Hawes (2010)

**Tabla 11**

*Tabla de formato propuesto para definir la orientación curricular de las formaciones*

Actuación que la institución formadora garantiza	Los participantes de este curso planifican y ejecutan mantenimientos preventivos de los equipos de aires acondicionados, empleando herramientas actuales y gestionando procesos para la seguridad ocupacional.
Expectativas de actuación que no se pueden garantizar	Asimismo, se espera que sea un líder asertivo, atento con los clientes y con su equipo de trabajo que se identifique con la empresa y busque la excelencia en el trabajo que desempeña.

Entonces, la declaración del perfil de egreso queda expresada de la siguiente forma:

*Los participantes de este curso planifican y ejecutan mantenimientos preventivos de los equipos de aires acondicionados, empleando herramientas actuales y gestionando procesos para la seguridad ocupacional.*

*Asimismo, se espera que sea un líder asertivo, atento con los clientes y con su equipo de trabajo que se identifique con la empresa y busque la excelencia en el trabajo que desempeña.*

**2.3.1 Asignación 7, elaboremos la declaración del perfil de egreso del curso que estamos diseñando.**

**Tabla 12**

*Ejercicio para definir la orientación curricular de las formaciones*

Actuación que la institución formadora garantiza	
Expectativas de actuación que no se pueden garantizar	

## **2.4 Formulación de competencias**

Hay diversas definiciones de competencias propuestas por distintos autores sin embargo de las definiciones encontradas proponemos la siguiente:

Las competencias son una “actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes”<sup>5</sup>

Ya que se considera que es clara y de fácil comprensión para la orientación del lector

Se sugiere que redacte la o las competencias del curso o diplomado, y para hacerlo deberá identificar las actuaciones propuestas en la declaración del perfil de egreso, estas actuaciones se retoman como verbo de desempeño dentro de la construcción de las competencias, asegurando que las competencias cumplan con la promesa de dicho perfil. Por lo tanto, utilizaremos la siguiente estructura propuesta por García-Fraile (2015).

### Tabla 13

*Tabla de formato propuesto para redactar competencias*

Verbo de desempeño	Objeto conceptual	Finalidad	Condición de referencia
Acción, actuación, desempeño general expresado con un verbo de acción	Contenido Conceptual	el para qué de la competencia	es el marco de evaluación del saber ser y compromiso ético, es lo que le da la calidad a la competencia
Planifica	los mantenimientos preventivos	para prolongar la vida útil de los equipos	según el manual de servicio de los fabricantes y asegurándose de emplear herramientas actuales y adecuadas
Ejecuta	mantenimientos preventivos	para la revisión del funcionamiento del equipo	tomando en cuenta los procesos de seguridad ocupacional y asegurando obtener los parámetros de trabajo mecánicos y eléctricos nominales

<sup>5</sup> Bogoya (2000) p. 11.

**2.4.1 Asignación 7, redacte las competencias de su diplomado**

**Tabla 14**

*Ejercicio para redactar competencias*

Verbo de desempeño	Objeto conceptual	Finalidad	Condición de referencia
--------------------	-------------------	-----------	-------------------------

---

---

## 2.5. Formulación de indicadores de logro de la competencia

Son comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos o conjuntos de rasgos observables del desempeño humano, que, gracias a una argumentación teórica bien fundamentada, permiten afirmar que aquello previsto se ha alcanzado. Dan cuenta de los avances que se tienen en la estructuración de un determinado estándar<sup>6</sup>.

Son enunciados que permiten visualizar y evidenciar el nivel de desempeño alcanzado. Para redactar los indicadores de logro se consideran las siguientes dos interrogantes: 1) ¿Cuál es la actuación que se espera del participante? y 2) ¿Cuál será su desempeño observable?

Los indicadores de logro son elementos que se desglosan de la competencia y son los que permitirán evidenciar en qué medida se está alcanzando a desarrollar la competencia propuesta. Los indicadores de logro se redactan con los siguientes elementos, veamos el ejemplo<sup>7</sup> de la tabla 15.

Verbo de desempeño: es la actuación que refleja los propósitos que se esperan alcanzar de acuerdo con la competencia.

Objeto conceptual: Se refiere a los saberes esenciales o contenidos que se desea potenciar que la persona logre.

Condición o contexto: se refiere a la delimitación del contenido, contexto, formas en las cuales la persona debe realizar la acción.

### **Tabla 15**

*Tabla de formato propuesto para redactar competencias*

---

<sup>6</sup> Sergio Tobón (s.f)

<sup>7</sup> <https://tumaestros.co/como-se-redacta-un-indicador-de-logro/>

Verbo de desempeño	Objeto conceptual	Condición o contexto
Selecciona	las herramientas e insumos necesarios	para realizar mantenimientos preventivos dependiendo el tipo de equipo por trabajar.

Ahora bien, veamos en el siguiente cuadro cómo quedan las competencias declaradas y sus respectivos indicadores de logro.

**Tabla 16**

*Tabla de formato para mostrar los indicadores de logro con sus competencias*

Competencia	Indicadores de logro
1. Planifica los mantenimientos preventivos para prolongar la vida útil de los equipos según el manual de servicio de los fabricantes y asegurándose de emplear herramientas actuales y adecuadas	1.1. Establece los pasos para un mantenimiento preventivo, argumentando la importancia de realizar cada uno de ellos 1.2 Selecciona las herramientas e insumos necesarios para realizar mantenimientos preventivos dependiendo el tipo de equipo por trabajar.
2. Ejecuta mantenimientos preventivos para la revisión del funcionamiento del equipo Tomando en cuenta los procesos de seguridad ocupacional y asegurando obtener los parámetros de trabajo mecánicos y eléctricos nominales	2.1 Ejecuta mantenimientos preventivos del funcionamiento de equipos integrando los procesos de seguridad ocupacional. 2.2 Diseña su propia hoja de verificación y bitácora en donde asegura la limpieza y toma de todos los parámetros mecánicos y eléctricos

### ***2.5.1 Asignación 10, redacción de los indicadores de logro de su curso.***

**Tabla 16**

*Ejercicio para mostrar los indicadores de logro con sus competencias*

Competencia	Indicadores de logro

## 2.6. Organización curricular de los módulos del curso

Para definir los módulos retomamos la información de los indicadores de logro, considerando que cada indicador de logro nos puede generar un módulo. También es posible que uno o más indicadores den origen a un módulo. Veamos el ejemplo de la tabla 18.

**Tabla 18**

*Ejemplo de módulos generados a partir de indicadores de logro*

Indicador de logro	Módulos
Selecciona las herramientas e insumos necesarios para realizar mantenimientos preventivos dependiendo el tipo de equipo por trabajar	Herramientas: ¿amigas o enemigas de mi trabajo?
Describe los pasos para un mantenimiento preventivo argumentando la importancia de realizar cada uno de ellos	Mantenimientos preventivos y documentación
Diseña su propia hoja de verificación y bitácora en donde asegura la limpieza y toma de todos los parámetros mecánicos y eléctricos	
Ejecuta mantenimientos preventivos del funcionamiento de equipos integrando los procesos de seguridad ocupacional.	Ejecución de mantenimientos preventivos

### 2.6.1 Asignación 11, establezca cuáles serán los módulos de su diplomado o curso

**Tabla 19**

*Ejercicio para mostrar los indicadores de logro con sus competencias*

Indicador de logro	Módulos

## 2.7 Diseño de Módulo Formativo

Antes de iniciar, deberemos definir el término unidad de aprendizaje, el cual consiste en un espacio curricular con unidad de sentido en el cual se integran los contenidos de los distintos campos del conocimiento, las estrategias de enseñanza y aprendizaje y las actividades formativas en torno a un eje referido a un problema de determinado campo profesional y laboral, con la finalidad de desarrollar determinadas capacidades derivadas de las unidades y de los elementos de competencia del perfil de egreso del curso.<sup>8</sup>

Para el diseño de los módulos formativos se consideran las unidades de aprendizaje y los contenidos o temáticas con los que vamos a desarrollar la competencia del módulo. Por otra parte, los contenidos son saberes dentro de la unidad de aprendizaje que dan cuenta de los indicadores de logro.

Para la definición de los contenidos se debe responder a la pregunta ¿cuál es la información que necesitan tener los participantes para alcanzar los indicadores de logro? En este punto queda a criterio del diseñador que deberá tener una formación previa, o bien, consultar con expertos en el área. Asimismo, los contenidos están inmersos en las unidades de aprendizaje, las cuales responden a los indicadores de logro.

El número de horas de duración del curso dependerá de la complejidad de la competencia a desarrollar. Sin embargo, se propone que el curso debe tener un mínimo de 16 horas y un máximo de 80 horas.

Veamos el siguiente ejemplo de la tabla 20. El módulo formativo integra el nombre del módulo, el tiempo de desarrollo, la competencia, los indicadores de logro y los contenidos de estudio.

---

<sup>8</sup> (Dirección Nacional De Educación Superior Dirección Nacional De Ciencia Y Tecnología Ministerio De Educación, 2014)

**Tabla 20**

*Tabla de formato propuesto para desarrollar la estructura de los módulos*

PROGRAMA DE MÓDULOS
Módulo 1: Herramientas: ¿amigas o enemigas de mi trabajo?
Tiempo de desarrollo: 4 horas
<b>Copiamos la competencia de la formación</b> <b>Competencia:</b> planifica los mantenimientos preventivos para prolongar la vida útil de los equipos según el manual de servicio de los fabricantes y asegurándose de emplear herramientas actuales y adecuadas.
<b>Copiamos el indicador de logro que dio origen a este módulo</b> <b>Indicador de logro</b> 1. Selecciona las herramientas e insumos necesarios para realizar mantenimientos preventivos dependiendo el tipo de equipo por trabajar
<b>La cantidad de unidades de aprendizaje está en función de la duración y complejidad del curso. Basado en la experiencia de los autores se sugiere que para cursos cortos se manejen un máximo de tres unidades por módulo, si se requiere una mayor cantidad de unidades se deberá crear un nuevo módulo.</b>
<b>Unidades de aprendizaje</b> <i>Unidad de aprendizaje 1: Manuales como herramientas de aprendizaje</i> <i>Unidad de aprendizaje 2: Acercamiento al proceso de mantenimiento</i> <i>Unidad de aprendizaje 3: Relevancia de las herramientas en el proceso de mantenimiento</i>
<b>Desarrollo de unidades de aprendizaje</b> <i>Unidad de aprendizaje 1: Manuales como herramientas del aprendizaje</i> <ul style="list-style-type: none"><li>● Importancia de los manuales y a quién solicitarlos</li><li>● Tipos de literatura: Partner link<ul style="list-style-type: none"><li>a. Libro de ingeniería</li><li>b. Manual de instalación</li><li>c. Manual de servicio</li><li>d. Manual de operación</li><li>e. Manual de usuario</li></ul></li><li>● Información de interés en el manual de operación y servicio</li></ul> <i>Unidad de aprendizaje 2: Acercamiento al proceso de mantenimiento</i> <ul style="list-style-type: none"><li>● Pasos generales en el mantenimiento de aires acondicionados</li><li>● Diferencias entre exigencias residenciales y comerciales</li></ul> <i>Unidad de aprendizaje 3: Relevancia de las herramientas en el proceso de instalación</i> <ul style="list-style-type: none"><li>● Selección de herramientas adecuadas para ahorro de costos</li><li>● Relación de herramientas y pasos de mantenimiento</li></ul>
Caso de Estudio  <i>¿Qué implicaciones económicas y de seguridad tiene la información incompleta o errónea de un levantamiento técnico?</i>

**2.7.1 Asignación 12, elabore el diseño de uno de los módulos de su formación**

**Tabla 21**

*Ejercicio para desarrollar la estructura de los módulos*

PROGRAMA DE MÓDULOS
Módulo 1:
Tiempo de desarrollo:
<b>Competencia:</b>
Indicador de logro:
1.
<b>Unidades de aprendizaje</b>
<i>Unidad de aprendizaje 1:</i>
<i>Unidad de aprendizaje 2:</i>
<i>Unidad de aprendizaje 3:</i>
<b>Desarrollo de unidades de aprendizaje</b>
<i>Unidad de aprendizaje 1:</i>
•
•
a.
b.
c.
•
<i>Unidad de aprendizaje 2:</i>
•
•
<i>Unidad de aprendizaje 3:</i>
•
•
•
Caso de Estudio

## 2.8 Asignación 13, Resumen de Diseño Curricular

Recopile todos los componentes que ha trabajado sobre el diseño de cursos de formación continua para vaciar toda la información en el siguiente formato (Plantilla completa del diseño curricular)

### Tabla 22

*Ejercicio de tabla para completar toda la información del diseño curricular*

TÍTULO DE FORMACIÓN EDUCATIVA A DISEÑAR	
EQUIPO CURRICULISTA	
Nombre	
PARTICIPANTES A QUIENES VAN DIRIGIDO	
Perfil de los participantes	.....
Modalidad del curso	Tiempo estimado de Formación: (días/ Horas): Modalidad del curso: Horario estimado: Número de sesiones estimadas: Lugar:
Posibles necesidades formativas	.....
PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
General	
.....	
Específicos	
.....	
Población de Consulta	
.....	

DETALLES SOBRE LA INVESTIGACIÓN PARA EL LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES

Metodología

Instrumentos  
investigación

Modalidad de  
realización de  
la consulta

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Competencias  
socioemocional  
es

Competencias  
técnicas

Actuaciones  
profesionales

VACIADO DE DATOS DE INVESTIGACIÓN

PRIORIDAD

VACIADO DE DATOS DE GRUPO 1

VACIADO DE DATOS DE GRUPO 2

1

2

3

PROPÓSITOS FORMATIVOS

COMPROMISOS FORMATIVOS

Orientación  
Curricular

Perfil de egreso

Actuación que  
la institución  
formadora  
garantiza

Expectativas de actuación que no se pueden garantizar

FORMULACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Verbo de desempeño

Objeto conceptual

Finalidad

Condición de referencia

Competencia

Indicadores de logro

Indicador de logro

Módulos

PROGRAMA DE MÓDULOS

Módulo 1:

Tiempo de desarrollo:

Competencia:

**Indicadores de logro:**

- 1.
- 2.

---

**Unidades de aprendizaje**

*Unidad de aprendizaje 1:*

*Unidad de aprendizaje 2:*

*Unidad de aprendizaje 3:*

---

**Unidad de aprendizaje 1:**

- 
- 
- a.
- b.
- c.
- 

*Unidad de aprendizaje 2:*

- 
- 

*Unidad de aprendizaje 3:*

- 
- 
- 

Caso de Estudio

---

Fuente: Elaboración propia a partir de los materiales de la Asignatura de Diseño Curricular de Rivera, C. (2020)

## 5. Conclusiones

El objetivo de crear un manual fue para integrar las pautas del diseño curricular bajo un enfoque de competencias en la estructuración de cursos de formación continua, Dicho manual da respuesta a las necesidades detectadas en las organizaciones beneficiarias, ello garantiza en primer instancia diseñar cursos que den respuesta a esas necesidades, en segunda instancia que dichos cursos permitan el desarrollo de competencias específicas de los participantes<sup>9</sup> que aseguren el desarrollo del talento humano y cumplimiento a los objetivos estratégicos organizacionales.

El manual elaborado promueve el diseño curricular basado en competencias, tomando como punto de partida y de llegada el perfil de egreso diseñado para su elaboración. Dicho perfil de egreso emerge de las necesidades organizacionales identificadas y a partir de ello se desagregan las competencias con las que se formará a los participantes, posterior a ello se plantean los indicadores de logro que nos permitirán medir el grado o nivel de desarrollo alcanzado por los participantes enfatizando el cumplimiento de la competencia planteada.

La redacción y diseño del manual permite su fácil aplicación y a través de ejemplos demostrativos y ejercicios prácticos permite que el usuario pueda ir elaborando cursos de formación continua bajo el enfoque de competencias.

En la asignación curricular del levantamiento de demandas y necesidades de formación se plantea cómo realizarlo y ello puede permitir a la organización ir identificando las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo y dar respuesta a las mismas. En otras palabras, la

---

<sup>9</sup> Nota aclaratoria: Entiéndase como usuario la persona que hace uso del manual para diseñar cursos de formación continua; los participantes, son las personas que en primera instancia se van a formar con este manual para posteriormente convertirse en diseñador de los cursos

implementación de este manual en el diseño de cursos de formación continua permitirá a las empresas tener personal capacitado en las distintas áreas.

## **6. Recomendaciones**

Se recomienda a las instituciones beneficiarias retomar los aspectos principales que se sugieren a través del manual en el diseño curricular para la elaboración de sus cursos de formación. Además, se espera que el usuario del manual integre los valores y la cultura organizacional en su diseño curricular. Este manual debe estar accesible para el personal encargado de ambas instituciones que se encargan de la formación continua del personal en ambas empresas.

## Referencias

- Albert, J. T. (2006). Estudios transversales: Las encuestas por muestreo. *Manual introductorio a la investigación en drogodependencias*. Sociedad Española de Toxicomanías.  
[https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/investigacion/Documentos\\_interes/pdf/Manual\\_Investigacion.pdf#page=85](https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/investigacion/Documentos_interes/pdf/Manual_Investigacion.pdf#page=85)
- Arnaz, J. (1981). Guía para la elaboración del perfil del egresado. *Revista de la Educación Superior*. 10(40), 2, [http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista40\\_S3A1ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista40_S3A1ES.pdf)
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (1993, 29 de julio). Ley de Formación Profesional. Diario Oficial 143.  
[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_072953753\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072953753_archivo_documento_legislativo.pdf)
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2004, 19 de noviembre). Artículo 24 y 25. Ley de Educación Superior. Diario Oficial 365.  
<https://www.mined.gob.sv/educacionsuperior/documentos/Ley%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Asamblea.pdf>
- Barraza, A., Cárdenas, T. D. J., & Hernández, C. (2013). *¿Cómo elaborar proyectos de innovación educativa?* Durango: Universidad Pedagógica de Durango.  
[https://redie.mx/librosyrevistas/libros/como\\_elaborar\\_proyectos\\_de\\_innovacion.pdf](https://redie.mx/librosyrevistas/libros/como_elaborar_proyectos_de_innovacion.pdf)
- Bernaza Rodríguez, G. J.; Martínez, E. D.; Valle, M. G.; García & Borges Oquendo, L. D. (2018). La esencia pedagógica del posgrado para la formación de profesionales de la salud: una mirada teórica, práctica e innovadora. *Educación Médica Superior*, 31(4), 1-15. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1062/596>

- Colorado Galindo, C. C. (2013). *Diseño de un sistema de evaluación de desempeño basado en competencias en el área de mercadeo y ventas del Grupo Empresarial Gemlsa* [Trabajo fin de máster, Universidad Católica de Colombia]  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/802/3/RAE.pdf>
- Bozal, M. G (2006). Escala mixta Likert-Thurstone. *ANDULI, Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (5), 81-95. <http://dx.doi.org/10.12795/anduli>
- de Parada, A. R. (2016). Competencias del docente universitario. Desafíos para las universidades privadas de El Salvador. *Ciencia, Cultura y Sociedad*, 3(1). 33-44.  
<https://camjol.info/index.php/CCS/article/view/2960/2708>
- de Sáa, R. (2012). *Análisis estadístico comparativo de tres escalas de valoración: Likert, fuzzy-Likert y fuzzy de respuesta libre*. [Trabajo fin de máster, Universidad de Oviedo]  
[http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/4145/3/TFM\\_SaradelaRosadeS%C3%A1a.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/4145/3/TFM_SaradelaRosadeS%C3%A1a.pdf)
- de Vega, G. E. A., & Gómez, M. C. O. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador. *Publicaciones: Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla*, (45), 2.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5507508.pdf>
- Durán Rincón, T. M. (2021). *Plan de carrera empresarial para los empleados de la compañía The Elite Flower SAS CI*.  
[http://repositorio.unimagdalena.edu.co/jspui/bitstream/123456789/5837/2/licenciadepublicacion\\_TaniaDur%C3%A1n.pdf](http://repositorio.unimagdalena.edu.co/jspui/bitstream/123456789/5837/2/licenciadepublicacion_TaniaDur%C3%A1n.pdf)
- García Fraile, J. (2015). Aprendizaje y vida: las competencias en educación desde el enfoque socioformativo. Centro de Formación Pedagógica e innovación educativa.

[https://www.redcompetencias.org/uploads/2/7/9/5/27952317/ponencia\\_dr.\\_garcia\\_fraile.pdf](https://www.redcompetencias.org/uploads/2/7/9/5/27952317/ponencia_dr._garcia_fraile.pdf)

Guevara, R. O. (2015). Evaluación de impacto en los programas de formación profesional en El Salvador. *Realidad y Reflexión*, 61-74.

<http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/3202/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20impacto%20en%20los%20programas%20de%20formaci%C3%B3n%20profesional%20en%20El%20Salvador.pdf>

INSAFORP (2001). *Fundamentos de la formación profesional por competencias*.

<http://www.insaforp.org.sv/siab/publicaciones/insafun2.pdf>

INSAFORP (2021). *Formación para trabajadores de empresas*.

<https://www.insaforp.org.sv/index.php/programas-de-formacion-profesional/programas-para-trabajadores-de-empresas>

Instituto Salvadoreño de Formación profesional. (2012, 19 de julio). *Formación a trabajadores de empresas*. <https://www.insaforp.org.sv/index.php/proveedores-de-formacion-profesional/registro-de-proveedores/personas-naturales/formacion-a-trabajadores-de-las-empresas>

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. (s. f.). *Acreditación de facilitadores formación profesional*. Consultado el 29 de mayo de 2020.

<https://insaforp.org.sv/index.php/component/phocadownload/category/60-facilitadores?download=25:requisitos>

Ministerio de Hacienda de la República de El Salvador. (2021, 8 de junio). *Documentos y publicaciones varias*. <https://www.mh.gob.sv/documentos-y-publicaciones-varias/>

- Morales, P. V. (2010). *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes*. Universidad Pontificia de Comillas. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/Construcci%C3%B3n-de-cuestionarios-y-escalas-Morales-V.-Pedro-2011.pdf.pdf>
- Piedra Chávez, K., & Baute Álvarez, L. (2019). Formación continua: sistema de formación pedagógica sustentado en el método de la profesión para los docentes de la carrera de Enfermería. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3), 1-22. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142019000300015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000300015)
- Observatorio de innovación educativa del Tecnológico de Monterrey. (2015). *Reporte EDUTrends*. Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/edutrendsebc>
- Pineda, P., & Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios. *Revista de educación*, 341(705), 36. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:1d0bbf51-b397-4239-ad1a-0cf678ea2669/re34129-pdf.pdf>
- Salazar Botello, C.M., Chiang Vega, M. & Muñoz Jara, Y.A. (2016). Competencias docentes en la educación euperior: Un estudio empírico en la Universidad del Bio Bio. *Actualidades Investigativas en Educación*, 6(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i1.22383>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill
- Tejada Fernández, J., & Ferrández Lafuente, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58(3), 1-24. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/185165/v.58%20n.3%20p%201-14%20%285%29.pdf?sequence=1>

## Anexos

### Anexo 1: Instrumento cuantitativo, encuesta

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Este instrumento ha sido desarrollado por estudiantes de la Maestría en Gestión del Currículo Didáctica y Evaluación por Competencias de la Universidad Don Bosco con el fin de explorar el nivel de conocimiento y aplicación del enfoque por competencias de docentes de educación superior y formación continua. Agradecemos su tiempo y disponibilidad al ser parte de esta investigación.

En la siguiente encuesta no hay respuestas buenas o malas. El cuestionario consiste en 21 ítems, una pregunta de casos y una sección de comentarios. Todas las preguntas se basan en la siguiente escala, siendo 1 el menor grado y 5 el mayor. Marca la casilla según el número que consideres más adecuado en cada caso.

Ejemplo: Estudio el contexto socio formativo de mis estudiantes antes de iniciar cualquier curso

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	I	A	TA

Se asegura que todo el proceso de esta investigación es confidencial y la información obtenida se manejará únicamente para fines educativos.

Si estás de acuerdo por favor marcar en la casilla y escriba su nombre a continuación

Acepto participar en esta encuesta.

Prefiero no participar en esta encuesta.

Nombre: \_\_\_\_\_

Tiempo estimado para completar encuesta: 15 - 25 minutos

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Parte 1: información general

Edad:
Sexo:
Título académico más alto obtenido hasta la fecha:
<input type="checkbox"/> Técnico
<input type="checkbox"/> Profesorado
<input type="checkbox"/> Licenciatura
<input type="checkbox"/> Ingeniería
<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado
<input type="checkbox"/> Otro: _____
Cargo actual:
Años de experiencia:

### Parte 2: sobre la planificación de clases

1. Estudio el contexto socioformativo de mis estudiantes antes de iniciar cualquier curso

1    2    3    4    5

2. Dirijo mis clases al saber ser, hacer y conocer propuestos en la formación

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

3. Considero que el listado de temas debe ser planteados antes que las competencias

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

4. En mis sesiones tomo en cuenta el perfil de salida para seleccionar la didáctica a utilizar

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

5. Los indicadores de logro me resultan abstractos y difíciles de medir

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

6. Selecciono los temas de estudio en función de la competencia e indicadores de logro

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Parte 3: sobre metodologías, estrategias didácticas y exposición docente

7. En los proyectos finales para mis materias, el grupo de trabajo siempre logra la competencia propuesta.

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

8. Desarrollar temáticas con una presentación de power point o similares es suficiente para lograr el desarrollo de competencias de mis estudiantes.

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

9. Me es difícil implementar recursos tecnológicos a mis clases

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

10. Prefiero terminar los contenidos planificados a utilizar más tiempo para explicar un tema

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

11. Se pueden utilizar las mismas estrategias didácticas, metodologías

y exposición con todos los grupos de alumnos

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

12. Considero que el estudio de casos es poco relevante cuando trabajo en la formación de competencias en mis estudiantes

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

Parte 4: sobre evaluación de las competencias

13. Los exámenes escritos son la única alternativa para evaluar competencias

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

14. A veces considero innecesario utilizar listas de cotejo o rúbricas

1    2    3    4    5  
TD   D   I   A   TA

15. Considero la retroalimentación como parte esencial de la evaluación.

1    2    3    4    5

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

T D I A TA

16. Se considera más efectiva la evaluación de forma presencial que de forma virtual.

1  2  3  4  5

T D I A TA

17. Puedo evaluar competencias a través de foros.

1  2  3  4  5

T D I A TA

18. Las listas de cotejo y rúbricas se pueden utilizar en todos lo grupos de estudiantes

1  2  3  4  5

T D I A TA

Parte 5: sobre la metacognición de mis estudiantes y mejora continua de mis clases

19. Utilizo instrumentos que me brindan retroalimentación sobre la forma en que aprenden mis estudiantes

1  2  3  4  5

T D I A TA

20. Mis clases están bien como están, no es necesario hacer modificaciones hasta después de unos años

1  2  3  4  5

T D I A TA

21. Considero necesaria la retroalimentación de mis estudiantes respecto a su proceso de aprendizaje.

1  2  3  4  5

T D I A TA

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Parte 6: casos prácticos

Responde con lo que consideres adecuado en cada caso

1. *El facilitador del curso de ventas está realizando la planificación del curso dentro de ella ha considerado la lectura de un folleto como estrategia de enseñanza para toda la capacitación.*

*¿Valora usted que la estrategia de enseñanza estaría acorde a lo propuesto en el enfoque basado en competencias?*

---

---

---

### Parte 7: comentarios adicionales

Por favor comenta un poco más sobre detalles relacionados a tu comprensión del enfoque por competencias que pudieron no haber sido considerados en esta encuesta:

---

---

---

## Anexo 2. Instrumento cualitativo, entrevista semi estructurada para proveedores.



### MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CURRÍCULUM, DIDÁCTICA Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

#### Formación Continua Profesional

A continuación, se presentan una serie de preguntas abiertas para conocer la situación de la formación continua de las organizaciones privadas. Esta información se utilizará para proponer un manual de diseño curricular que posea los elementos requeridos de una estructura por competencias para cursos de formación continua que responda a las necesidades de capacitación de la empresa.

Agradeceremos su apoyo contestando las siguientes preguntas. La información proporcionada es absolutamente confidencial y será utilizada únicamente para fines investigativos.

1. ¿Qué herramientas conoce para la planificación del currículum y para el diseño de clases por competencias?
2. ¿Considera que las empresas saben cómo investigar y/o sabe qué requieren en la capacitación de su personal?
3. ¿Cómo investiga las necesidades de capacitación a cubrir y cómo actualiza sus conocimientos en las formaciones que brinda?
4. Después de desarrollar una capacitación ¿Cómo se asegura que los participantes han adquirido las competencias declaradas?
5. ¿Le brinda a su cliente alguna constancia para asegurar que se obtuvieron las competencias?
6. ¿Qué necesidades existentes considera que debería cubrir este manual?
7. ¿Estaría dispuesto a implementar este manual en sus formaciones?

### Anexo 3: Instrumento cualitativo, entrevista semi estructurada para gerencias.



#### MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CURRÍCULUM, DIDÁCTICA Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

##### **Formación Continua Profesional**

A continuación, se presentan una serie de preguntas abiertas para conocer la situación de la formación continua de las organizaciones. Esta información se utilizará para proponer un manual de diseño curricular que posea los elementos requeridos de una estructura por competencias para cursos de formación continua que responda a las necesidades de capacitación de la empresa.

Agradeceremos su apoyo contestando las siguientes preguntas. La información proporcionada es absolutamente confidencial y será utilizada únicamente para fines investigativos.

1. ¿Actualmente quien elabora las propuestas de formación continua en su organización?
2. Después de desarrollar una capacitación ¿Cómo se asegura que el personal adquiere las competencias propuestas al inicio de la formación?
3. Si tuviera un manual para estructuras propuestas de formación continua ¿Qué elementos considera que deberían cubrirse en este manual?
4. ¿Estaría su departamento dispuesto a utilizar un manual como este? si/no explique

**Anexo 4: Registro de entregas técnicas**





San Salvador, 14 de junio de 2022

**Acta de entrega y recepción de “Manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias”**

En la ciudad de San Salvador, a las diecisiete horas del día catorce del mes de junio de dos mil veintidós: reunidos en Copper Group, el ingeniero Gabriel Ricardo Saúl Molina Murillo, Gerente General recibió el “Manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias” elaborado como parte del trabajo de graduación para optar por el título de Maestro (a) en Gestión del Currículum Didáctica y Evaluación por Competencias de la Universidad Don Bosco por parte de la ingeniera Karla María Gavidia de Alvarado y el ingeniero Víctor Abel Rodríguez Recinos.

El manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias es una propuesta que no tiene antecedente por lo cual es un producto novedoso en su diseño y en su contexto. Es un producto surgido a partir de la reflexión de los materiales formativos de la maestría, del material investigado y experiencia profesional en los espacios que está redactado de forma clara y sencilla para poder ser aplicado en los diferentes cursos de formación continua en las organizaciones a las que va dirigido. Si bien es cierto este manual es un producto nuevo, estará constituido con elementos ya existentes, pero sistematizados y concretizados en un escrito, tales como planificación bajo un diseño curricular con un enfoque por competencias, desarrollo de investigación y levantamiento de necesidades. Este manual dará la capacidad para actualizar continuamente la formación requerida en el personal.

Este manual dará como resultado, para ambas organizaciones privadas, personal preparado para crear planes de formación continua de cada puesto de trabajo; y lo hará a partir de diseños curriculares totalmente acordes a las necesidades y contexto de dichas organizaciones.

Por medio de este manual se guiará al personal para que en sus diseños curriculares contengan los elementos requeridos en el enfoque de competencias, y por consiguiente que en su ejecución impacte directamente a la inversión implicada en la formación continua del personal de ambas organizaciones privadas, es decir, que en los diseños curriculares se garantice el desarrollo del talento humano.



Ing. Gabriel Ricardo Saúl Molina Murillo

Inga. Karla María Gavidia de Alvarado

Ing. Víctor Abel Rodríguez Recinos



San Salvador, 15 de junio de 2022

**Acta de entrega y recepción de “Manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias”**

En la ciudad de San Salvador, a las trece horas del día catorce del mes de junio de dos mil veintidós: reunidos la Universidad Evangélica de El Salvador, doctora Mirna Maribel García de González, vicerrectora académica recibió el “Manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias” elaborado como parte del trabajo de graduación para optar por el título de Maestro (a) en Gestión del Currículum Didáctica y Evaluación por Competencias de la Universidad Don Bosco por parte de la ingeniera Karla María Gavidia de Alvarado y el ingeniero Víctor Abel Rodríguez Recinos.

El manual de diseño curricular para la formación continua bajo el enfoque de competencias es una propuesta que no tiene antecedente por lo cual es un producto novedoso en su diseño y en su contexto. Es un producto surgido a partir de la reflexión de los materiales formativos de la maestría, del material investigado y experiencia profesional en los espacios que está redactado de forma clara y sencilla para poder ser aplicado en los diferentes cursos de formación continua en las organizaciones a las que va dirigido. Si bien es cierto este manual es un producto nuevo, estará constituido con elementos ya existentes, pero sistematizados y concretizados en un escrito, tales como planificación bajo un diseño curricular con un enfoque por competencias, desarrollo de investigación y levantamiento de necesidades. Este manual dará la capacidad para actualizar continuamente la formación requerida en el personal.


Este manual es un aporte de la Maestría en Gestión del Currículum Didáctica y Evaluación por Competencias, para ambas organizaciones privadas, personal preparado para crear planes de formación continua de cada puesto de trabajo; el cual podrá tomarse en cuenta en los diseños curriculares de manera que estén acordes a las necesidades y contexto de dichas organizaciones.



Este manual es un insumo que puede tomarse en cuenta para guiar al personal para que en sus diseños curriculares contengan los elementos requeridos en el enfoque de competencias, y por consiguiente que en su ejecución impacte directamente a la inversión implicada en la formación continua del personal de ambas organizaciones privadas, es decir, que en los diseños curriculares se garantice el desarrollo del talento humano.



Dra. Mirna Maribel García de González



Inga. Karla María Gavidia de Alvarado



Ing. Víctor Abel Rodríguez Recinos