

Tus desafíos laborales son los nuestros

DISEÑO DE PROGRAMAS EN CONTEXTO DE CUALIFICACIONES

Pablo Campos S.
Encargado Subunidad de Currículum
SENCE
Octubre 2021





PRESENTACIÓN



**DISEÑO CURRICULAR DE
PLANES FORMATIVOS**



**CATÁLOGO NACIONAL DE
PLANES FORMATIVOS**



MANUAL EDECOMP



**CONCLUSIONES Y
DESAFIOS**

PRESENTACIÓN



Sistema Nacional de
Capacitación



Ciclo de la capacitación y
certificación de
competencias



Marco Cualificaciones
Técnico Profesional



Enfoque basado en
Competencias



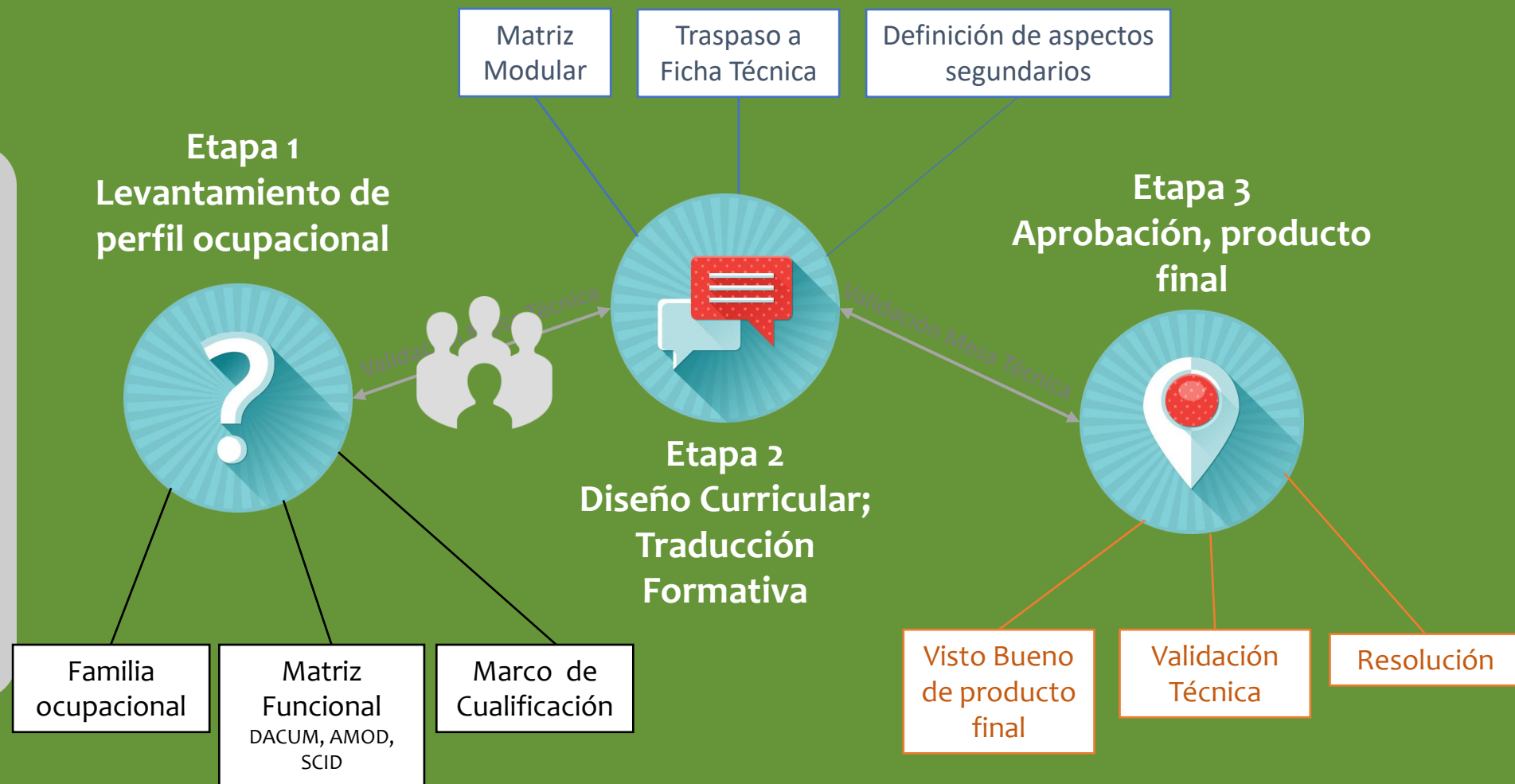
Objetivo

Facilitar el desarrollo de trayectorias educativas y laborales de las personas, asimismo, fortalecer la calidad y pertinencia entre la oferta formativa y las necesidades del mundo laboral, aportando a la comprensión y legibilidad del sistema.



**Poblamiento
sectorial**





La planificación del ciclo de aprendizaje, bajo el enfoque de competencias, permite organizar las acciones que guían el proceso, a partir de posibilidades reales. Ello incluye elaborar el diseño curricular, que implica un proceso de traducción del perfil o las competencias a un programa de formación, que no es lineal ni automático. (EDECOMP)



- Diseño Curricular
- Elaboración de módulos
- Unidades didácticas
- Recursos
- Facilitadores

Planear
didáctico

- Secuencia didáctica
- Estrategias metodológicas y evaluativas

Práctica
Docente

- Metodología de E-A
- Andragogía
- Evaluación



PRESENTACIÓN



**DISEÑO CURRICULAR DE
PLANES FORMATIVOS**



**CATÁLOGO NACIONAL DE
PLANES FORMATIVOS**



MANUAL EDECOMP



**CONCLUSIONES Y
DESAFIOS**

DISEÑO CURRICULAR DE PLANES FORMATIVOS



Antecedentes a considerar
para el diseño curricular:
Perfiles; MCTP; normativa.



Metodologías para el diseño:
SENCE - Chilevalora



Etapas de implementación:
Planeamiento curricular,
didáctico y práctica docente



Estructura de los planes
formativos



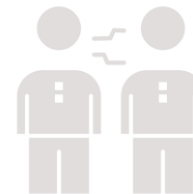
PRESENTACIÓN



**DISEÑO CURRICULAR DE
PLANES FORMATIVOS**



**CATÁLOGO NACIONAL DE
PLANES FORMATIVOS**



MANUAL EDECOMP



**CONCLUSIONES Y
DESAFIOS**

CATÁLOGO NACIONAL DE PLANES FORMATIVOS



Página web, buscador y
planillas temáticas



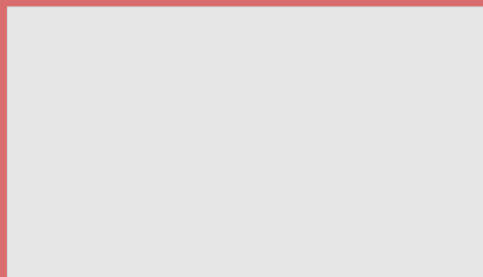
Ficha técnica de planes
formativos



Catálogo público y gratuito



Adaptabilidad contexto
de pandemia





PRESENTACIÓN



**DISEÑO CURRICULAR DE
PLANES FORMATIVOS**



**CATÁLOGO NACIONAL DE
PLANES FORMATIVOS**



MANUAL EDECOMP



**CONCLUSIONES Y
DESAFIOS**

MANUAL EDECOMP



Estructura modular;
documento práctico.



Estrategias didácticas y de
evaluación



Herramienta para ejecutores
de capacitación y
funcionarios.



Lenguaje común, nivelación
en el módulo cero.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS Y DE EVALUACIÓN

PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
CAPACITACIÓN LABORAL • EDECOMP

2021

MÓDULO CERO: EJES PARA LA PLANEACIÓN DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Contenidos módulo 0	10
Introducción	11
1. La formación para el trabajo en contexto	12
2. Formación basada en competencias: tendencias y desafíos	20
3. El diseño curricular basado en competencias: aspectos claves	34
4. El ciclo de aprendizaje	44
Síntesis del módulo	52

MÓDULO UNO ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS CENTRADAS EN EL APRENDIZAJE

Contenidos módulo 1	55
Introducción	56
1. Estrategias didácticas	58
2. Criterios para la selección de técnicas que conforman la estrategia didáctica	71
3. Descripción de las técnicas didácticas que componen la estrategia	82
Síntesis del módulo	99

MÓDULO DOS ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y REALIMENTACIÓN CENTRADAS EN EL APRENDIZAJE

Contenidos módulo 2	101
Introducción	102
1. Evaluación y realimentación	103
2. Diseño de la evaluación	121
3. Descripción de las estrategias de evaluación y buenas prácticas	129
Síntesis del módulo	144

Estrategias didácticas y de evaluación



APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS (ABP)

■ PROPÓSITO

Permite que la y el participante:

- ➔ Analice, evalúe soluciones y resuelva problemas centrales del ámbito laboral o campo de estudio.
- ➔ Busque, seleccione y procese información desde diferentes fuentes para encontrar la o las soluciones posibles.
- ➔ Trabaje en equipo, cooperando con otros para lograr los objetivos.
- ➔ Desarrolle el autoaprendizaje y el pensamiento crítico.
- ➔ Desarrolle la comunicación con distintos interlocutores, durante el proceso y al presentar los resultados, según la naturaleza del problema.
- ➔ Contextualice la información y se sienta motivado/a por la utilidad de los aprendizajes.

■ DESCRIPCIÓN (¿EN QUÉ CONSISTE?/CÓMO SE IMPLEMENTA)

Quien facilita el aprendizaje prepara cuidadosamente el problema a ser resuelto por las y los participantes.

Una vez conformados los equipos y presentado el problema, el proceso de resolución puede seguir varias etapas, las etapas básicas son las siguientes que pueden realizarse en plenaria o pequeños grupos:

1. Indagar y compartir los saberes previos acerca del problema.
2. Determinar qué información no tienen y necesitan investigar o qué saberes necesitan desarrollar.
3. Formular hipótesis de resolución.
4. Contrastar la información con las hipótesis (etapa que será permanente y reiterativa).
5. Plantear y evaluar posibles soluciones.
6. Presentar y fundamentar la o las soluciones seleccionadas.

Rol de la o el facilitador:

Es el planificador del problema, apoya, guía, asesora según las necesidades del grupo o los equipos para asegurar que sus integrantes no pierdan el objetivo trazado.

■ VENTAJAS

Contribuye a una aprendizaje significativo y motivador porque las y los participantes visualizan la utilidad de la técnica al resolver problemas concretos del campo de trabajo o de estudio.

Es una técnica aplicable al desarrollo de competencias técnicas específicas (el saber hacer de cualquier ocupación) y competencias transversales, tales como: trabajo en equipo, planificación, responsabilidad, búsqueda de consensos, respeto, metas compartidas, aprendizaje permanente y la mejora, comunicación efectiva, entre otras.

■ RECOMENDACIONES PARA SU APLICACIÓN

Modalidad: Es aplicable en modalidad presencial o a distancia.

Cantidad de participantes: en cualquier modalidad, la cantidad sugerida es un máximo de 30 participantes, para trabajar en equipos.

Duración del curso: en cursos de por lo menos 30 hrs. y con una frecuencia de trabajo semanal o de dos sesiones por semana, para que las y los participantes desarrollen las etapas de la estrategia.

Recursos: Es recomendable el apoyo por parte de la o el facilitador para que las y los participantes dispongan de medios para acceder a información en línea o documentación física (escrita, visual, audio visual). Acceso a profesionales/expertos/trabajadores vinculados al problema.

Técnicas asociadas: Investigación individual, tutoría, trabajo de campo/observación, trabajo colaborativo, testimonio o entrevista a expertos.

■ RECOMENDACIONES DE ARTICULACIÓN CON ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Abre espacios para que la y el participante genere y presente evidencias del proceso de aprendizaje de manera paulatina, a medida que avanza y no solo se visualice el producto final, por ende, es evaluado y realimentado oportunamente.

Ofrece a quien facilita el aprendizaje la oportunidad de evaluar los logros en materia de aprendizaje y brinda al participante situaciones para la autoevaluación y para la co-evaluación el trabajo del equipo.

HETEROEVALUACIÓN

■ PROPÓSITO

Permite que cada participante:

- ➔ Identifique aquellos aprendizajes que necesitan ser fortalecidos para lograr las competencias definidas en la propuesta de capacitación.
- ➔ Aprecie el juicio valorativo sobre su aprendizaje desde la mirada experta de quien facilita el proceso.
- ➔ Fortalezca su reflexión personal para afianzar los logros.
- ➔ Identifique desafíos y caminos alternativos para superar dificultades con apoyo externo.

■ DESCRIPCIÓN

Es una estrategia de evaluación habitualmente asumida por la o el facilitador en el proceso de aprendizaje. Se basa en el entendido de que es la o el facilitador quien está en mejores condiciones para valorar objetivamente el progreso y finalmente el logro, en alcanzado por cada participante, a partir de las evidencias de producto o desempeño generadas.

Los principios asociados al uso de este tipo de evaluación son los siguientes:

- ➔ Se aplica individual o grupalmente juzgando el desempeño de la o el participante en función de las evidencias disponibles (directas o indirectas).
- ➔ Responde a criterios de evaluación previamente establecidos y acordados con las y los participantes.
- ➔ Se basa en la objetividad de parte de la persona que realiza la heteroevaluación, es decir, se juzga o valora independientemente de sesgos, prejuicios, etc.
- ➔ Tanto los procedimientos, como los instrumentos de evaluación deben ser variados y pertinentes, para dar cuenta de las distintas áreas de desarrollo de las competencias, según el momento en que se utilizan.
- ➔ Puede combinarse e incorporarse otras fuentes de información y valoración (autoevaluación, coevaluación).

■ VENTAJAS

Es un tipo de evaluación que aporta una mirada valorativa externa a la persona evaluada y, por lo tanto, mayormente libre de sesgos o subjetividades asociadas a simpatías, rechazos o apreciaciones preexistentes.

Al utilizar variados instrumentos de evaluación, considerando equilibradamente las distintas áreas de las competencias, cada participante recibe realimentación específica sobre avances y brechas.

Se puede aplicar en modalidad presencial o a distancia, dependiendo de los componentes de las competencias que abarca el curso, con los diferentes y variados procedimientos e instrumentos de evaluación disponibles.

■ APLICACIÓN EN LOS DISTINTOS MOMENTOS

Evaluación Diagnóstica	Evaluación Formativa	Evaluación Sumativa o Final
La heteroevaluación diagnóstica responde a un análisis que hace la o el facilitador respecto de las evidencias de conocimientos previos, que demuestran las y los participantes al iniciar nuevos aprendizajes, de un curso o unidad.	Responde a la verificación gradual y progresiva que hace quien facilita el proceso sobre el aprendizaje que van logrando las y los participantes durante el desarrollo de las sesiones. Su importancia reside en la calidad y oportunidad de la realimentación y la flexibilidad para introducir ajustes a las estrategias didácticas si es necesario.	Al término de un proceso o una etapa de aprendizaje, la o el facilitador comunica una valoración o juicio sobre los logros de cada participante, la calidad de éstos, así como los aspectos que necesita fortalecer o mejorar para avanzar en su proceso.

■ VINCULACIÓN INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Evaluación Diagnóstica	Evaluación Formativa	Evaluación Sumativa o Final
➔ Lluvia de ideas. ➔ Preguntas orales o cuestionarios cortos para completar por escrito al inicio del proceso. ➔ Pruebas de corteja. ➔ Reportes de inicio del proceso. ➔ Recopilación de evidencias históricas (Portafolio de evidencias).	➔ Pruebas de corteja. ➔ Escalas de apreciación (que valora la gradualidad del logro). ➔ Informes de avances. ➔ Registros anecdóticos o de incidentes críticos. ➔ Preguntas abiertas o cerradas en cuestionarios escritos u orales. ➔ "Tickets de validación" aplicados en cada clase. ➔ Portafolio de evidencias. ➔ Charlas, foros, nubes de conceptos, mapas conceptuales, etc. que pueden ser utilizados con intencionalidad formativa.	➔ Pruebas de corteja. ➔ Escalas de apreciación. ➔ Rubricas cuestionarios estructurados. ➔ Informes finales. ➔ Bitácoras de trabajos finalizados. ➔ Mapas conceptuales. ➔ Portafolio de evidencias.

Los instrumentos de heteroevaluación se clasifican generalmente por el tipo de evidencia que recogen de aquellas personas que son evaluadas, básicamente responden a las áreas de competencias trabajadas.



PRESENTACIÓN



DISEÑO CURRICULAR DE
PLANES FORMATIVOS



CATÁLOGO NACIONAL DE
PLANES FORMATIVOS



MANUAL EDECOMP



CONCLUSIONES Y
DESAFIOS

CONCLUSIONES Y DESAFIOS



Poblamiento del Marco
Cualificaciones Técnico
Profesional



Mejorar el estándar de
calidad en la capacitación



Importancia del diseño
curricular y los planes
formativos



Articulación
interministerial para el
reconocimiento de
aprendizajes previos



Tus desafíos laborales son los nuestros

¡Muchas gracias!

