

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

**SUPERVISOR/A  
METODOLÓGICO DE LA  
FORMACIÓN PROFESIONAL**



PROGRAMA REGIONAL  
DE FORMACIÓN  
OCUPACIONAL E  
INSERCIÓN LABORAL

371

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

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

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

ISBN 978-9968-633-22-2

1. Supervisor metodológico. 2. Formación profesional.  
3. Empleos – Normas. 4. Mercado laboral. I. Título.

Esta publicación se realiza con el apoyo de



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

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



# I. CRÉDITOS

## NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL

Este documento fue elaborada por:

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

En la validación práctica participaron:

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

## DISEÑO CURRICULAR

El diseño curricular fue elaborado por:

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

En la validación práctica participaron:

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

### Con el apoyo de:

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

## Tabla de contenidos

---

|   |    |
|---|----|
| <b>I. CRÉDITOS</b>  | 5  |
| Norma Técnica de Competencia Laboral Regional   | 7  |
| Diseño Curricular   | 7  |
| <b>II. NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL (NTCL)</b>   |    |
| <b>DE SUPERVISOR/A METODOLÓGICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL</b>   | 11 |
| 1. Prólogo  | 13 |
| 2. Presentación   | 17 |
| 3. Mapa de la calificación de Supervisor/a Metodológico de la Formación Profesional                         | 19 |
| 4. Datos generales de la calificación   | 21 |
| 5. Descripción de Unidades y Elementos de Competencia   | 23 |
| <b>III. DISEÑO CURRICULAR PARA LA CALIFICACIÓN DE SUPERVISOR/A METODOLÓGICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL</b> | 29 |
| 1. Mapa del Diseño Curricular de Supervisor/a Metodológico de la Formación Profesional                      | 31 |
| 2. Datos generales de la calificación   | 33 |
| 3. Descripción del Módulo de Aprendizaje  | 35 |
| 4. Estrategias  | 43 |
| 5. Recursos   | 45 |
| 6. Glosario   | 47 |



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

**SUPERVISOR/A  
METODOLÓGICO  
DE LA FORMACIÓN  
PROFESIONAL**

## 1. PRÓLOGO

### LOS INSTITUTOS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (IFP)

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

Los siete IFP de la subregión son:

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

### LA RED DE IFP

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

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

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



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

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

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

## **NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL Y DESARROLLOS CURRICULARES**

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

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

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

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

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

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

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

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

Teresa Esteban G.  
Coordinadora Técnica Regional  
FOIL/AECID

Mario Hugo Rosal G.  
Especialista en Formación Profesional  
OIT

## 2. PRESENTACIÓN

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

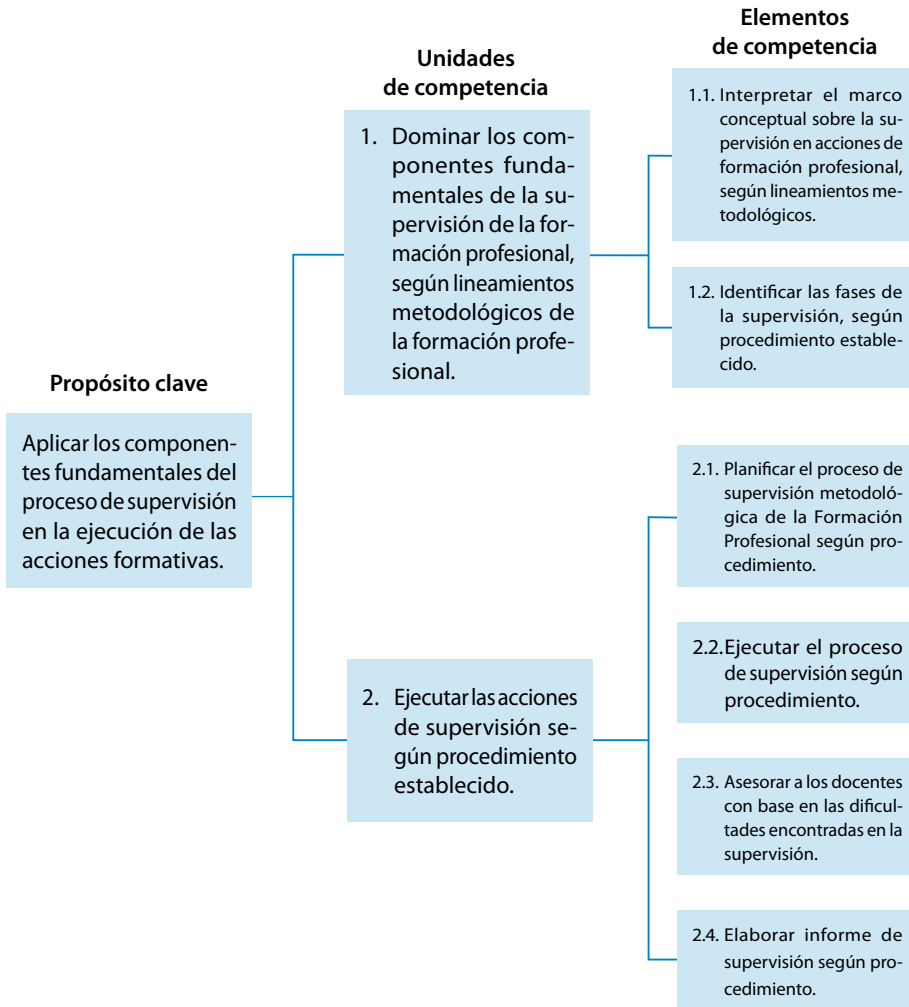
La presente Norma Técnica de Competencia Laboral Regional tendrá una cobertura de aplicación en todos los países de Centroamérica y República Dominicana, administrada por la Red de Instituciones de Formación Profesional (IFP), con la finalidad de que la eficiencia y competitividad de los Evaluadores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

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

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

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

### 3. MAPA DE LA CALIFICACIÓN DE SUPERVISOR/A METODOLÓGICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



## 4. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

| DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN  |   | Nº   | 1/1 |
|---|---|--|-----|
| <b>Código: CIUO/88: 2351</b>  | <b>Ocupación:</b> Supervisor/a metodológico de la formación profesional.  |  |     |
| <b>Propósito de la calificación:</b> Aplicar los componentes fundamentales del proceso de supervisión en la ejecución de las acciones formativas. |   |  |     |
| <b>Nivel de competencia:</b> 4.   | <b>Justificación del nivel propuesto:</b> Los/as candidatos /as desarrollarán funciones de naturaleza diversas que requieren de creatividad, autonomía y responsabilidad., además deben tener facilidad para tratar a los demás e influir en ellos. |  |     |
| <b>Fecha de elaboración de la NCL:</b> Agosto de 2007.  | <b>Fecha de publicación de la NCL:</b> Diciembre de 2007.   |  |     |
| <b>Tiempo en que deberá revisarse la NCL:</b> 5 años.   | <b>No. de revisión:</b> Primera.  |  |     |
| <b>Sector:</b>  | <input type="checkbox"/> Agropecuario   | <b>Área de competencia:</b> Formación docente. |     |
|   | <input type="checkbox"/> Industria  |  |     |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> Comercio y servicios  |  |     |
| <b>Tipo de norma:</b> <input type="checkbox"/> Nacional. <input checked="" type="checkbox"/> Subregional.   | <b>Unidades de Competencia Laboral (UCL) que conforman la calificación</b>  |  |     |
| <b>1.</b>   | Dominar los componentes fundamentales de la supervisión de la formación profesional según lineamientos metodológicos de la formación profesional.   |  |     |
| <b>2.</b>   | Ejecutar las acciones de supervisión según procedimiento establecido.   |  |     |

## 5. DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA

| DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA   |  | Nº  |
|--|--|-----|
| <b>Código: CIUO/88: 2351</b>   |  | 1/2 |
| <p><b>Título de la unidad de competencia:</b> Dominar los componentes fundamentales de la supervisión de la formación profesional según lineamientos metodológicos de la formación profesional.</p> <p><b>Propósito de la unidad de competencia:</b> Describir las competencias que requiere un/a candidato/a, en la función de Dominar los componentes fundamentales de la supervisión de la formación profesional según lineamientos metodológicos.</p> <p><b>Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia.</b></p> <p><b>Referencia: 1 de 2</b></p> <p><b>Título del elemento:</b> Interpretar el marco conceptual sobre la supervisión en acciones de formación profesional según lineamientos metodológicos.</p> <p><b>Criterios de Desempeño:</b> La persona es competente cuando:</p> <p>1. La interpretación del marco conceptual sobre la supervisión en acciones de formación profesional se realiza según lineamientos metodológicos</p> <p><b>Campo de aplicación:</b> Curso de formación.</p> <p><b>Categoría:</b></p> <p>1. Un curso de formación profesional. <b>Clase:</b> No hay variación.</p> <p><b>Evidencias por desempeño:</b> La forma en que :</p> <p>1. Interpreta el marco conceptual.</p> <p><b>Evidencias por producto:</b> Los productos elaborados cumplen con:</p> <p>No se requieren.</p> <p><b>Evidencias de conocimiento:</b> La forma en que:</p> <p>1. Expresa los conceptos de supervisión metodológica, según marco conceptual.</p> <p>2. Explica las técnicas y métodos de supervisión, según marco conceptual.</p> <p><b>Evidencias de actitud:</b> Las actitudes manifestadas son:</p> <p>1. Responsabilidad.</p> <p><b>Lineamientos generales para la evaluación:</b> El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:</p> <p>1. Esta evidencia será medida a través de una prueba objetiva y/o entrevista.</p> |  |     |

| DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA              |   | Nº                |
|---|---|-------------------|
|   |   | 2/2               |
| <b>Referencia:</b> 2 de 2                                       | <b>Título del elemento:</b> Identificar las fases de la supervisión, según procedimiento establecido.           |                   |
| <b>Criterios de desempeño:</b> La persona es competente cuando: |   |                   |
| 1.  | La identificación de las fases de la supervisión se realiza de acuerdo con los lineamientos metodológicos.      |                   |
| 2.  | La aplicación de las fases del proceso de supervisión se realiza de acuerdo con los lineamientos metodológicos. |                   |
| <b>Campo de aplicación:</b>                                     | Curso de formación de formadores/as.  |                   |
| <b>Categoría:</b>   | <b>Clase:</b>   |                   |
| 1.  | Un curso de formación profesional.  | No hay variación. |
| <b>Evidencias por desempeño:</b>                                | La forma en que :   |                   |
| 1.  | La identificación de las fases.   |                   |
| 2.  | La aplicación de las fases.   |                   |
| <b>Evidencias por producto:</b>                                 | Los productos elaborados cumplen con:   |                   |
|   | No se requieren.  |                   |
| <b>Evidencias de conocimiento:</b>                              | Los conocimientos que demuestra son:  |                   |
| 1.  | Las fases del proceso de supervisión.   |                   |
| <b>Evidencias de actitud. Las actitudes manifestadas son:</b>   |   |                   |
| 1.  | Responsabilidad.  |                   |
|   | Lineamientos generales para la evaluación: El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:     |                   |
| 1.  | Una prueba objetiva.  |                   |

| DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA |  | Nº                |
|--|--|-------------------|
|  |  | 1/4               |
| <b>Código:</b> CIUO/88: 2351                       | <b>Título de la unidad de competencia:</b> Ejecutar las acciones de supervisión según procedimiento establecido.   |                   |
|  | <b>Propósito de la unidad de competencia:</b> Describir las competencias que requiere un candidato para realizar la función de supervisión en acciones de formación profesional. |                   |
|  | <b>Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia.</b>  |                   |
| <b>Referencia: 1 de 4</b>                          | <b>Título del elemento:</b> Planificar el proceso de supervisión metodológica de la Formación Profesional según procedimiento.   |                   |
|  | <b>Criterios de desempeño:</b> La persona es competente cuando:  |                   |
|  | 1. La supervisión metodológica es planificada de acuerdo con la normativa institucional vigente.   |                   |
|  | 2. El cronograma de supervisión es elaborado de acuerdo con el procedimiento.  |                   |
|  | <b>Campo de aplicación:</b> Curso de Formación de Formadores/as.   |                   |
| <b>categoría:</b>                                  | <b>Clase:</b>  |                   |
| 1.   | Un curso de formación de la formación profesional.   | No hay variación. |
|  | <b>Evidencias por desempeño:</b>   |                   |
| 1.   | La supervisión metodológica.   |                   |
|  | <b>Evidencias por producto:</b>  |                   |
| 1.   | El cronograma.   |                   |
|  | <b>Evidencias de conocimiento:</b>   |                   |
| 1.   | Tipos de instructivos y formularios.   |                   |
|  | <b>Evidencias de actitud:</b> Las actitudes manifestadas son:  |                   |
| 1.   | Responsabilidad.   |                   |
|  | <b>Lineamientos generales para la evaluación:</b> El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:   |                   |
| 1.   | La entrega del plan y cronograma por parte del candidato al evaluador.   |                   |
| 2.   | Las actitudes serán evaluadas a través de las evidencias de desempeño y no requieren de una evaluación específica.   |                   |



| DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA              |   | Nº                                 |
|---|---|------------------------------------|
|   |   | 2/4                                |
| <b>Referencia:</b> 2 de 4                                       | <b>Título del elemento:</b> Ejecutar el proceso de supervisión según procedimiento.   |                                    |
| <b>Criterios de desempeño:</b> La persona es competente cuando: |   |                                    |
| 1.  | Los instrumentos de supervisión para verificar el desempeño son aplicados de acuerdo con la planificación.                            |                                    |
| <b>Campo de aplicación:</b>                                     | Curso de formación metodológica:  |                                    |
| <b>Categoría:</b>   | <b>Clase:</b>   |                                    |
| 1.  | Un curso de formación profesional.  | No hay variación en este contexto. |
| <b>Evidencias por desempeño:</b> La forma en que :              |   |                                    |
|   | No se requieren.  |                                    |
| <b>Evidencias por producto:</b>                                 |   |                                    |
| 1.  | Los instrumentos de supervisión.  |                                    |
| <b>Evidencias de conocimiento:</b>                              |   |                                    |
|   | No se requieren.  |                                    |
| <b>Evidencias de actitud:</b> Las actitudes manifestadas son:   |   |                                    |
| 1.  | Responsabilidad.  |                                    |
| <b>Lineamientos generales para la evaluación:</b>               | El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:  |                                    |
| 1.  | Una acción de supervisión real o simulada donde se apliquen los instrumentos de supervisión en la ejecución de un curso de formación. |                                    |

| DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA |  | Nº            | 3/4                                |
|--|--|---------------|------------------------------------|
| <b>Referencia: 3 de 4</b>                          | <b>Título del elemento:</b> Asesorar a los docentes con base en las dificultades encontradas en la supervisión.                          |               |                                    |
| <b>Criterios de desempeño.</b>                     | La persona es competente cuando:   |               |                                    |
| 1.   | La retroalimentación metodológica aplicada a los instructores sobre su desempeño es realizada con base a lo observado en la supervisión. |               |                                    |
| 2.   | La retroalimentación sobre la gestión administrativa aplicada a los instructores está de acuerdo con los procedimientos.                 |               |                                    |
| <b>Campo de aplicación:</b>                        | Curso de formador de formadores.   |               |                                    |
| <b>Categoría:</b>                                  |  | <b>Clase:</b> |                                    |
| 1.   | Un curso de formación profesional.   |               | No hay variación en este contexto. |
| <b>Evidencias por desempeño:</b>                   | La forma en que:   |               |                                    |
| 1.   | La retroalimentación metodológica.   |               |                                    |
| 2.   | La retroalimentación sobre la gestión administrativa.  |               |                                    |
| <b>Evidencias por producto:</b>                    |  |               |                                    |
|  | No se requieren.   |               |                                    |
| <b>Evidencias de conocimiento.</b>                 |  |               |                                    |
|  | No se requieren.   |               |                                    |
| <b>Evidencias de actitud:</b>                      | Las actitudes manifestadas son:  |               |                                    |
| 1.   | Responsabilidad.   |               |                                    |
| <b>Lineamientos generales para la evaluación:</b>  | El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante:   |               |                                    |
| 2.   | Para la evaluación se recomienda efectuarla en escenario real o simulado.  |               |                                    |

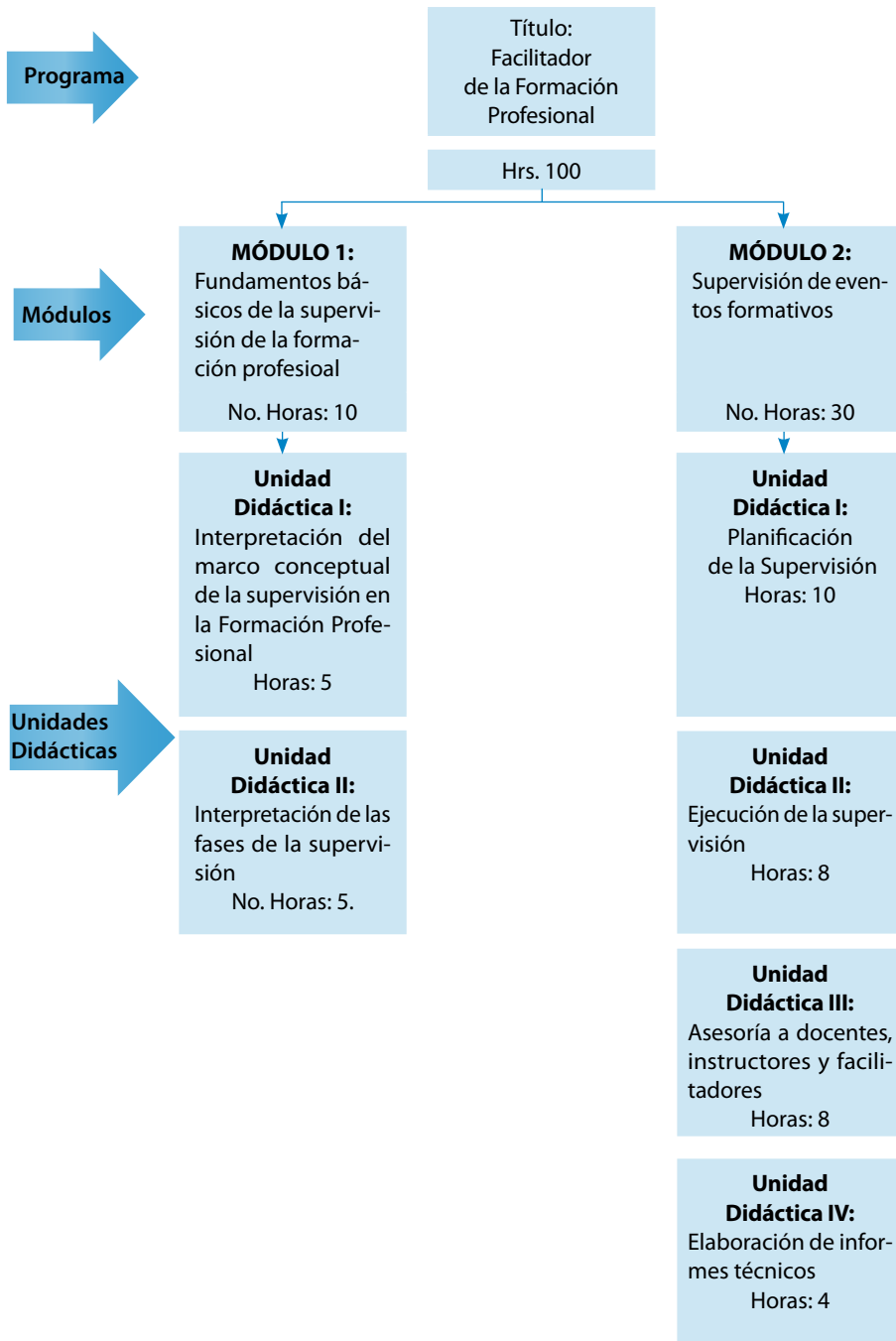
| DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA   |   | Nº            | 4/4                                |
|--|---|---------------|------------------------------------|
| <b>Referencia:</b> 4 de 4  | <b>Título del elemento:</b> Elaborar informe de supervisión según procedimiento.  |               |                                    |
| <b>Criterios de desempeño:</b> La persona es competente cuando:  |   |               |                                    |
| 1.   | La información recolectada durante la supervisión es organizada de acuerdo con procedimientos establecidos.                                       |               |                                    |
| 2.   | La información registrada y sistematizada es almacenada en los formatos establecidos.   |               |                                    |
| 3.   | Las conclusiones y recomendaciones referidas a los resultados de la supervisión son analizadas e interpretadas de acuerdo con los procedimientos. |               |                                    |
| 4.   | Las estrategias a implementar están acorde a las dificultades detectadas en la supervisión efectuada.   |               |                                    |
| 5.   | El informe de los resultados de la supervisión está acorde a las informaciones recolectadas.  |               |                                    |
| <b>Campo de aplicación:</b> Curso de Formador de Formadores.   |   |               |                                    |
| <b>Categoría:</b>  |   | <b>Clase:</b> | No hay variación en este contexto. |
| 1.   | Un curso de formación.  |               |                                    |
| <b>Evidencias por desempeño:</b> La forma en que :   |   |               |                                    |
| 1.   | La información recolectada.   |               |                                    |
| 2.   | La información registrada.  |               |                                    |
| <b>Evidencias por producto:</b>  |   |               |                                    |
| 1.   | Las conclusiones y recomendaciones.   |               |                                    |
| 2.   | Las estrategias a implementar.  |               |                                    |
| 3.   | El informe de los resultados.   |               |                                    |
| <b>Evidencias de conocimiento:</b>   |   |               |                                    |
| 1.   | Componentes del informe técnico.  |               |                                    |
| <b>Evidencias de actitud:</b> Las actitudes manifestadas son:  |   |               |                                    |
| 1.   | Iniciativa.   |               |                                    |
| <b>Lineamientos generales para la evaluación:</b> El dominio del elemento de competencia puede evaluarse mediante: |   |               |                                    |
| 1.   | La evaluación se recomienda efectuarla en un escenario real o simulado.   |               |                                    |



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

**SUPERVISOR/A  
METODOLÓGICO  
DE LA FORMACIÓN  
PROFESIONAL**

# 1. MAPA DEL DISEÑO CURRICULAR DE SUPERVISOR/A METODOLÓGICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



## 2. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

| DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN  |   | Nº  | 1/1 |
|---|---|---|-----|
| <b>Código: CIUO/88: 2351</b>  | <b>Ocupación:</b> Supervisor de la formación profesional.   |   |     |
| <b>Objetivo de la calificación:</b> Aplicar los componentes fundamentales del proceso de supervisión en la ejecución de las acciones formativas.  | <b>Perfil de salida:</b> El participante egresado será competente en las funciones de: Planificar, ejecutar, asesorar y elaborar informes de supervisión, haciendo uso de los procedimientos metodológicos institucionales. |   |     |
| <b>Requisitos de entrada: (edad, escolaridad, experiencia, competencias...)</b><br>Profesionales a nivel medio, con experiencia docente de tres años, mínimo y estar formado metodológicamente. |   |   |     |
| <b>Duración:</b> 40   | <b>Horas teóricas:</b> 17   | <b>Horas prácticas:</b> 23                  |     |
| <b>Fecha de aprobación:</b> Agosto 2007   | <b>Tiempo de revisión:</b> 5 años.  |   |     |
| <b>Fecha de publicación:</b> Diciembre 2007   | <b>No. de revisión:</b> Primera.  |   |     |
| <b>Tipo de calificación:</b> Regional.  | <b>Sector:</b> Servicio.  | <b>Rama profesional:</b> Formación docente. |     |
| <b>Código</b>   | <b>Módulos que conforman la calificación:</b>   |   |     |
| <b>CIUO/88: 2351/1</b>  | Fundamentos básicos de la supervisión de la formación profesional.  |   |     |
| <b>CIUO/88: 2351/2</b>  | Supervisión de eventos formativos.  |   |     |

### 3. DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE               |   | Nº  |
|---|---|-----|
| <b>Código del módulo:</b><br>CIUO/88: 2351/1        | <b>Título del módulo de aprendizaje:</b> Fundamentos básicos de la supervisión de la formación profesional.   | 1/2 |
| <b>Correspondencia con la unidad de competencia</b> | Dominar los componentes fundamentales de la supervisión de la formación profesional según lineamientos metodológicos de la formación profesional.                       |     |
| <b>Objetivo general del módulo</b>                  | Al finalizar el módulo los participantes serán competentes en analizar los fundamentos teóricos de la Supervisión para su aplicación en la formación Profesional.       |     |
| <b>Elementos de la competencia</b>                  | Interpretar el marco conceptual sobre la supervisión en acciones de formación profesional según lineamientos metodológicos.   |     |
| <b>Prerrequisitos</b>                               | No se requieren.  |     |
| <b>Tiempos propuestos</b>                           | Horas Teóricas: 10      Horas Prácticas: 0      Duración: 10  |     |
| <b>Unidad didáctica I:</b>                          | Interpretación del marco conceptual de la supervisión en la Formación Profesional.  |     |
| <b>Objetivo de la unidad didáctica:</b>             | Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de interpretar la información con base al marco conceptual de la Supervisión en la Formación Profesional. |     |
| <b>Tiempos propuestos:</b>                          | Horas Teóricas: 5      Horas Prácticas: 0      Duración: 5  |     |

Continúa tabla 1/2

Continuación tabla 1/2

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE  |   | Nº          | 1/2   |
|--|---|-------------|---|
| CONTENIDOS   |   |             |   |
| OBJETIVOS DE APRENDIZAJE   | SABER   | SABER HACER | SABER SER   |
| <p>Describir el marco conceptual de la supervisión en las acciones de formación profesional.</p> | <p>Conceptos básicos de la supervisión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objetivos de la supervisión.</li> <li>▪ Funciones de la supervisión.</li> <li>▪ Principios de la supervisión.</li> <li>▪ Enfoques de la supervisión.</li> <li>▪ Modelo funcional de la Supervisión.</li> </ul> |             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidad de comunicación.</li> <li>▪ Compromiso con la institución.</li> <li>▪ Confianza en sí mismo.</li> <li>▪ Flexibilidad.</li> </ul> |
|  |   |             | <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p> <p>Marco conceptual descrito según su fundamento metodológico.</p>   |



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

|  |   |                    |   |
|--|---|--------------------|---|
| <b>Unidad didáctica II:</b>  | Interpretación de las fases de la supervisión.  |                    |   |
| <b>Objetivo específico:</b>  | Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad de interpretar la información con base al marco conceptual de la Supervisión en la Formación Profesional.               |                    |   |
| <b>Tiempos propuestos:</b>   | Horas Teóricas: 5   | Horas Prácticas: 0 | Duración: 5   |
| <b>CONTENIDOS</b>  |   |                    |   |
| <b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>  | <b>SABER</b>  | <b>SABER HACER</b> | <b>SABER SER</b>  |
| Diferenciar las fases de la supervisión en el desarrollo de las acciones formativas. | Fases de la Supervisión: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación y organización.</li> <li>▪ Ejecución.</li> <li>▪ Evaluación.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> |                    | Habilidad de comunicación.<br>Compromiso con la institución.<br>Confianza en sí mismo.<br>Flexibilidad. |
|  |   |                    | <b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>  |
|  |   |                    | Diferenciadas las fases de la supervisión.  |

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE               |  | Nº                  | 1/4          |
|---|--|---------------------|--------------|
| <b>Código del módulo:</b><br>CIUO/88: 2351/2        | <b>Título del módulo de aprendizaje:</b> Supervisión de eventos formativos.  |                     |              |
| <b>Correspondencia con la unidad de competencia</b> | Ejecutar las acciones de supervisión, según procedimiento establecido.   |                     |              |
| <b>Objetivo general del módulo</b>                  | Al finalizar el módulo los participantes serán competentes en realizar la supervisión metodológica de las eventos formativos con base a los procedimientos establecidos. |                     |              |
| <b>Elementos de la competencia</b>                  | Planificar el proceso de supervisión metodológica de la formación profesional según procedimiento.   |                     |              |
| <b>Prerrequisitos</b>                               | No se requieren.   |                     |              |
| <b>Tiempos propuestos</b>                           | Horas Teóricas: 7  | Horas Prácticas: 23 | Duración: 30 |
| <b>Unidad didáctica I:</b>                          | Planificación de la Supervisión.   |                     |              |
| <b>Objetivo de la unidad didáctica:</b>             | Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad: Planificar la supervisión metodológica es de acuerdo con la normativa institucional vigente.              |                     |              |
| <b>Tiempos propuestos:</b>                          | Horas Teóricas: 3  | Horas Prácticas: 7  | Duración: 10 |

Continúa tabla 1/4

Continuación tabla 1/4

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE   |  | Nº  | 1/4   |  |
|---|--|---|---|--|
| CONTENIDOS  |  |   |   |  |
| OBJETIVOS DE APRENDIZAJE  | SABER  | SABER HACER   | SABER SER   | CRITERIOS DE EVALUACIÓN  |
| Planificar la supervisión de eventos formativos, atendiendo los parámetros institucionales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación de la supervisión.</li> <li>▪ Tipos de planes.</li> <li>▪ Estructura de la planificación.</li> <li>▪ Guía de Supervisión.</li> <li>▪ Estructura de la guía de supervisión.</li> <li>▪ Instructivo de la guía de supervisión.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de supervisión.</li> <li>▪ Guía de Supervisión.</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orden y limpieza en el uso de la documentación.</li> <li>▪ Responsabilidad.</li> </ul> | Será evaluado mediante una lista de cotejo con los indicadores para verificar los componentes de la Supervisión de eventos Formativos. |

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE  |  |   |  | Nº  | 2/4       |   |
|--|--|---|--|---|-----------|---|
| <b>Unidad didáctica II:</b>  | Ejecución de la Supervisión.   |   |  |   |           |   |
| <b>Objetivo específico:</b>  | Al finalizar la unidad los participantes estarán en capacidad Ejecutar la supervisión metodológica es de acuerdo con la normativa institucional vigente. |   |  |   |           |   |
| <b>Tiempos propuestos:</b>   | Horas Teóricas:  | 0   | Horas Prácticas:   | 8   | Duración: | 8 |
| <b>CONTENIDOS</b>  |  |   |  |   |           |   |
| <b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>  | <b>SABER</b>   | <b>SABER HACER</b>  | <b>SABER SER</b>   | <b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>  |           |   |
| Aplicar los instrumentos de supervisión para verificar el desempeño del docente. |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar los instrumentos de supervisión correspondiente.</li> <li>▪ Verificar el desempeño del instructor, en la impartición del curso.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad.</li> <li>▪ Ética profesional.</li> <li>▪ Negociación y solución de conflictos.</li> <li>▪ Orden y limpieza en el uso de la documentación.</li> <li>▪ Tolerancia.</li> <li>▪ Compromiso con la institución.</li> <li>▪ Relaciones Interpersonales.</li> </ul> | Será evaluado mediante una guía de observación de desempeño, y/o lista de cotejo, con los indicadores para verificar la ejecución del proceso de supervisión docente. |           |   |

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE  |  |   |   |   | Nº        | 3/4 |
|--|--|---|---|---|-----------|-----|
| <b>Unidad didáctica III:</b>   | Asesoría a docentes, instructores y facilitadores.   |   |   |   |           |     |
| <b>Objetivo específico:</b>  | Al finalizar la unidad los participantes serán competentes en asesorar a los docentes en su desempeño. |   |   |   |           |     |
| <b>Tiempos propuestos:</b>   | Horas Teóricas:  | 4   | Horas Prácticas:  | 4   | Duración: | 8   |
| <b>CONTENIDOS</b>  |  |   |   |   |           |     |
| <b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>  | <b>SABER</b>   | <b>SABER HACER</b>  | <b>SABER SER</b>  | <b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>  |           |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asesorar a los instructores sobre su desempeño metodológico y aplicación de los procedimientos, con base a lo observado en la supervisión.</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar la retroalimentación a los instructores, de acuerdo con los resultados de la supervisión.</li> <li>▪ Realizar la asesoría a los instructores, de acuerdo con los resultados de la supervisión.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad.</li> <li>▪ Ética profesional.</li> <li>▪ Negociación y solución de conflictos.</li> <li>▪ Orden y limpieza en el uso de la documentación.</li> <li>▪ Tolerancia</li> <li>▪ Compromiso con la institución.</li> <li>▪ Relaciones Interpersonales.</li> </ul> | <p>Será evaluado mediante una guía de observación de desempeño, y/o lista de cotejo, con los indicadores para verificar la ejecución del proceso de asesoría y/o retroalimentación.</p> |           |     |

| DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE  |  |  | N°  | 4/4  |
|--|--|--|---|--|
| <b>Unidad didáctica IV:</b>  | Elaboración de informes técnicos.  |  |   |  |
| <b>Objetivo específico:</b>  | Al finalizar la unidad los participantes serán competentes en elaborar informes.   |  |   |  |
| <b>Tiempos propuestos:</b>   | Horas Teóricas: 0  | Horas Prácticas: 4   | Duración:   | 4  |
| <b>CONTENIDOS</b>  |  |  |   |  |
| <b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>  | <b>SABER</b>   | <b>SABER HACER</b>   | <b>SABER SER</b>  | <b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redactar informe técnico de la supervisión realizada, para la formulación de un plan de mejoras.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretación de los resultados de la Supervisión.</li> <li>▪ Metodología para la elaboración de informes técnicos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar los resultados de la supervisión.</li> <li>▪ Elaborar informe del resultado de la supervisión, en función de lo establecido por la institución.</li> <li>▪ Elaborar plan de mejoramiento, en función de superar las dificultades detectadas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad.</li> <li>▪ Creatividad.</li> <li>▪ Ética profesional.</li> <li>▪ Compromiso con la institución.</li> <li>▪ Iniciativa.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Será evaluado mediante una lista de cotejo, con los indicadores para verificar los componentes del informe y propuesta de plan de mejoras.</li> </ul> |

## 4. ESTRATEGIAS

| ESTRATEGIAS METODOLOGICAS<br>PARA EL PLANEAMIENTO DIDACTICO |  | Nº | 1/1 |
|---|--|----|-----|
|---|--|----|-----|

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

| Actividad                                    | Desarrollo  |
|--|---|
| <b>Estrategias de enseñanza aprendizaje:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Las estrategias de enseñanza aprendizaje recomendadas para contenidos del área cognoscitiva se recomienda la utilización de las siguientes estrategias:</li><li>▪ Exposición del docente con participación activa de las personas que participan.</li><li>▪ Lectura comentada.</li><li>▪ Trabajos grupales e individuales.</li><li>▪ Estudio de casos.</li><li>▪ Análisis documental.</li><li>▪ Socio dramas.</li></ul> |

## 5. RECURSOS

| REQUERIMIENTO DE RECURSOS |  | Nº | 1/1 |
|---------------------------|--|----|-----|
|---------------------------|--|----|-----|

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

| Concepto                         | Definición   |
|----------------------------------|--|
| <b>Ambiente de Formación:</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aula con el espacio pedagógico indicado, iluminación y ventilación adecuada.</li> <li>▪ Mesas.</li> <li>▪ Silla.</li> <li>▪ Escritorio para el instructor.</li> </ul>   |
| <b>Lista Maestra de recursos</b> | <b>Herramientas y Utilería</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lápices.</li> <li>▪ Cartulina.</li> <li>▪ Papelógrafo.</li> <li>▪ Marcadores permanentes y no permanentes azul, rojo y negro.</li> <li>▪ Fólderes.</li> <li>▪ Papel bond tamaño carta y oficio.</li> <li>▪ Borrador para pizarra.</li> </ul> |
|                                  | <b>Medios didácticos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papelógrafo.</li> <li>▪ Pizarra.</li> <li>▪ Equipo de computación.</li> <li>▪ Proyector de multimedia.</li> <li>▪ Retroproyector.</li> </ul>   |



## 6. GLOSARIO

| GLOSARIO DE TERMINO DE LA CALIFICACION |   | Nº | 1/1 |
|--|---|----|-----|
| CONCEPTO                               | DEFINICIÓN  |    |     |
| <b>Acciones de formación</b>           | Actividades desarrolladas y relacionadas con la formación de recurso humano, en atención a las necesidades de los diferentes sectores económicos del país.  |    |     |
| <b>Asesoría</b>                        | Apoyo técnico, orientación o ayuda para la realización efectiva de la labor que realiza el recurso humano de una empresa o comunidad.   |    |     |
| <b>Creatividad</b>                     | Capacidad que posee una persona para pensar, actuar y producir métodos y procedimientos de trabajo en forma innovadora.   |    |     |
| <b>Facilitador</b>                     | Persona que se desempeña como instructor u orientador en una actividad.   |    |     |
| <b>Fase</b>                            | Ciclo de duración entre un programa de habilitación para el trabajo y otro en un mismo año fiscal. Cada una de las adjudicaciones que se hacen por medio de los Concursos Públicos o Licitaciones para desarrollar acciones formativas en los programas de habilitación para el trabajo ejecutadas en un mismo año. |    |     |
| <b>Instructor</b>                      | Persona encargada de conducir el proceso de enseñanza - aprendizaje y de orientar, supervisar y evaluar la asimilación de los conocimientos tecnológicos y habilidades prácticas de los participantes motivo de formación.  |    |     |
| <b>Participante</b>                    | Persona vinculada al proceso de formación profesional con el propósito de adquirir o mejorar las habilidades y los conocimientos requeridos para el desempeño de una ocupación.   |    |     |
| <b>Retroalimentación</b>               | Actividad de aprendizaje en la que al aprendiz se le proporciona información sobre su progreso mediante respuestas modelo, críticas modelo, listas de verificación de producto / ejecución u otros medios.  |    |     |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Seminario taller</b> | Seminario en el que además del estudio e intercambio de ideas acerca de un tema específico, los participantes intervienen activamente por medio de la generación de productos, en virtud de la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados al tema.  |
| <b>Simulación</b>       | Recreación de una realidad laboral en un proceso de enseñanza. Aprendizaje.   |
| <b>Taller</b>           | Parte de una fábrica o centro de formación reservada para la formación práctica, esencialmente equipada y dotada de personal competente para ese fin. Se conoce también con este término al tiempo en el que además de la adquisición de conocimientos e intercambio de ideas acerca de un tema específico acerca de su trabajo, los participantes intervienen activamente por medio de la generación de productos, en virtud de la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados al tema. |

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

N° 20,533