

DESARROLLO METODOLÓGICO MÓDULOS FORMATIVOS

PRESENTACIÓN

En el contexto del desarrollo de sectores relevantes de la economía chilena y con objeto de avanzar en esta materia, el Ministerio de Economía solicitó una consultoría para el levantamiento de perfiles ocupacionales críticos y material formativo para el Clúster de Turismo de Intereses Especiales.

La elaboración de los módulos de aprendizaje utiliza como base las Unidades de Competencias Laborales, identificadas y validadas para una determinada función, considerando como referente los elementos de la Unidad de Competencia. El proceso requiere de un estudio analítico que determina si un elemento de competencia constituye, por sí mismo, un módulo de aprendizaje o si debe unirse con otro(s) para conformar un módulo.

La estructura modular que se desarrollo se establece de acuerdo a las competencias del perfil, estableciendo un orden secuencial de complejidad en la aplicación de la competencia. Cabe señalar que los módulos al integrarse pueden corresponder a distintos niveles de avance en el contexto de una carrera.

El documento que se presenta a continuación muestra el desarrollo metodológico propuesto para realizar los módulos formativos, asociados a las competencias laborales que cada perfil debe desarrollar.

>>METODOLOGÍA

DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA MODULAR

>>METODOLOGÍA

El desarrollo de los módulos formativos parte por el esquema general de formación, el cual fue desarrollado basándose en las mallas curriculares utilizadas en distintos centros de formación académica, con la idea de sintetizar la información introduciendo al lector sobre las metodologías.

Son cada una de las competencias laborales asociadas al perfil, que el participante deberá desarrollar.

Especifica el nombre del perfil que será modularizado

PERFIL		
MODULO I	MODULO II	MODULO III
UNIDADES DE FORMACION		

Son las unidades asociadas a las competencias laborales que el participante deberá desarrollar en su totalidad.

Representan a los contenidos y/o criterios de desempeño que corresponde a la parte aplicable, medible y evaluable, en la cual se basará el criterio de evaluación para aprobar o rechazar al participante que ha desarrollado el módulo.

En la figura, se detalla y explica cada una de las partes que contempla en esquema general de formativo.



>>METODOLOGÍA

La estrategia formativa utilizada para desarrollar los módulos, continúa con una introducción a las competencias laborales, para que el lector comprenda su importancia y significancia en el área de trabajo.

Desarrollo y aplicación de estrategias en base a las competencias laborales.

INTRODUCCIÓN
A LAS COMPETENCIAS LABORALES

En este párrafo se define el concepto de Competencias Laborales

Las competencias laborales pueden ser definidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten un desempeño satisfactorio en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares levantados y validados por una organización. De esta manera, en el concepto de competencia se integra el conocimiento y la acción.

Estrategia de la formación modular en base a las Competencias laborales asociadas a cada perfil.

Las organizaciones exitosas hoy en día reconocen que invertir en el desarrollo de las personas resulta clave para el logro de sus objetivos estratégicos. Al identificar las competencias técnicas y conductuales de diferentes cargos, se asegura información suficiente y objetiva acerca de los saberes vinculados con el desempeño que deben desarrollar los/as colaboradores/as, siendo factible por ende incrementar la productividad y competitividad general. Por su parte, para los/as trabajadores/as este sistema supone un medio validado que les permite asumir una responsabilidad personal para aprender ante situaciones no previstas y desarrollar actitudes que complementan su desempeño técnico, demostrando los conocimientos y experiencias adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral, lo que incrementa su empleabilidad y movilidad laboral. En este contexto, la **formación modular basada en competencias** o **formación por competencias** es una metodología flexible que responde al escenario actual, en el que los/as trabajadores/as deben tener la capacidad de prever o resolver los problemas que se les presentan, proponer mejoras para resolverlos y prevenir situaciones análogas, tomar decisiones y estar involucrados/as en mayor o menor grado en la planificación, control y auto-evaluación de sus actividades laborales.

Dentro de los modelos pedagógicos más recientes, se plantea que, para mejorar la pertinencia y relevancia de la capacitación por competencias es necesario enfatizar el aprendizaje y no el puesto y orientarse hacia la búsqueda de aprendizajes más significativos, es decir, del aprender haciendo. En definitiva, se pretende reconocer la práctica como recurso para consolidar lo que sabe, poner en acción lo que sabe y desarrollar capacidades para aprender más.

Estrategias formativas, orientadas en el aprender haciendo, es decir, en base a horas prácticas, para consolidar lo aprendido.

La figura muestra y explica el contenido expuesto en la introducción a las competencias laborales, destacando lo principal de cada párrafo.

>>METODOLOGÍA

La orientación está dirigida al instructor y/o tutor del módulo, quien será el encargado de dirigir los módulos, proporcionando a los participantes las herramientas necesarias para adquirir conocimientos y ponerlos en práctica. Esto también es parte de la estrategia formativa desarrollada para los módulos.

Diferencia la estrategia formativa curricular tradicional de la modular

ORIENTACIONES PARA EL INSTRUCTOR Y/O TUTOR

Un módulo, a diferencia de una forma de organización curricular tradicional, propone un recorrido, un argumento a desarrollar configurado por las problemáticas del campo profesional que se van trabajando y en los cuales se articulan los contenidos.

Cada unidad de competencia expresa funciones que tiene a su cargo el/la trabajador/a, o la función en la cual con un protagonismo significativo. La unidad de competencia representa el conjunto de los desempeños que in un/a trabajador/a para alcanzar determinados resultados productivos. A fin de concretar este conjunto de desempeños resolver los problemas productivos que se le presentan, el/la trabajador/a moviliza e integra saberes, conocimientos, esquemas de acción y valores para dar respuesta exitosa a la demanda. En el momento de estructura de un currículum, el módulo como unidad de enseñanza tendrá en cuenta la formación de una, o capacidades que den soporte al desarrollo de las competencias que se requieren para desempeñar la función que se expresa en la unidad de competencia. Por esta razón, la estructura curricular no establece una correspondencia unívoca entre los módulos formativos y las unidades de competencia. Para formar a un/a trabajador/a en las competencias que requiere una unidad de competencia, la propuesta pedagógica ofrece más de un módulos formativos.

Definición de concepto de competencia laboral, asociado a la estrategia formativa modular, explicando como el modulo estará dirigido a desarrollar las competencias necesarias para que un trabajador se desempeñe en forma óptima en su trabajo.

Las organizaciones están adoptando la formación modular como una estrategia de desarrollo de las personas, donde la inversión en capacitación apunta preferencialmente a cerrar brechas de competencia y no a la ejecución de acciones aisladas de capacitación. En síntesis el diseño curricular basado en competencias tiene las siguientes características:

1. Las capacidades que constituyen los objetivos generales del diseño curricular, son inferidas a partir de los elementos de competencia.
2. Adopta una estructura modular.
3. Desarrolla un enfoque integrador respecto de todas sus dimensiones.
4. Tiende a la integración de capacidades, de contenidos, de teoría y de práctica, de actividades
5. Los criterios para la aprobación de los distintos módulos se basan en los criterios de evaluación del estándar de competencia.
6. Adopta para su desarrollo un enfoque de enseñanza-aprendizaje significativo.

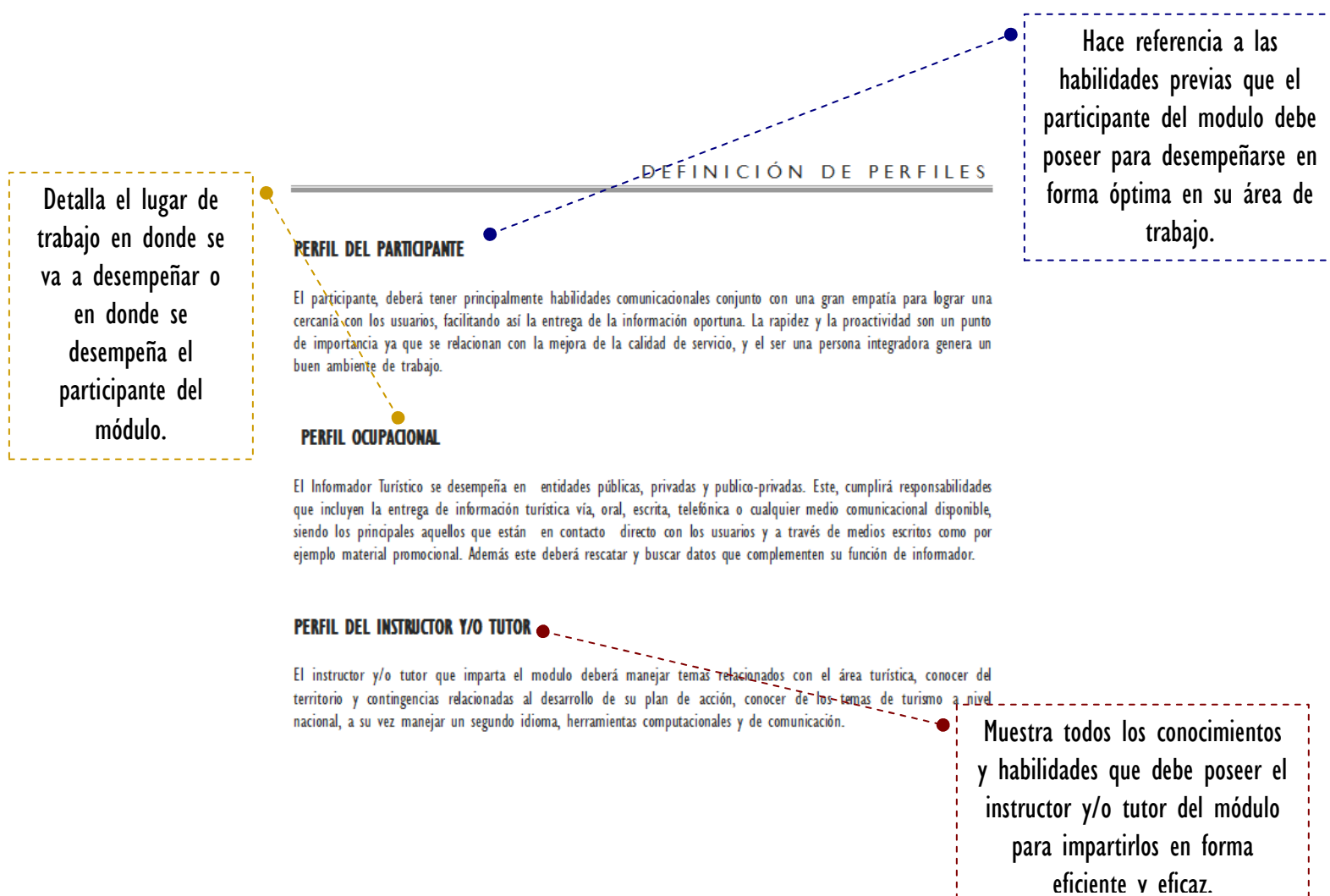
Diseño curricular basado en las competencias laborales, tiene las características que se enumeran en el texto

Explica lo que están desarrollando las organizaciones, en base a capacitaciones relacionada con las competencias laborales

La siguiente figura muestra en el contexto que se desarrolla la orientación dirigida al instructor y/o tutor del módulo.

>>METODOLOGÍA

La definición de los perfiles, integrada en la estrategia formativa, se basa en un participante determinado. El desarrollo de los módulos comienza con la definición del perfil del participante, perfil ocupacional y perfil del instructor y/o tutor del módulo.



En la figura se muestra la definición de perfiles, desarrollada para los módulos asociados al perfil de Informador Turístico, se explica y se detalla el contexto general de éstos.

>>METODOLOGÍA

El desarrollo del perfil, cuenta con un listado de detalles que se deben manejar, para desarrollar los módulos en su totalidad.

DESARROLLO DEL PERFIL

REQUISITOS DE ENTRADA	Debe manejar conocimientos culturales, rescatar y buscar datos de diversas fuentes y poseer aptitudes comunicacionales, asimismo tiene que manejar información sobre constantes iniciativas turísticas, actividades, lugares, cultura y atractivos de la zona en donde se ubica, de manera de brindar un mejor servicio a los usuarios. Además debe dominar un segundo idioma, de preferencia Inglés.
APRENDIZAJE ESPERADO DE LOS MÓDULO	Se espera que el participante desarrolle en su totalidad los módulos que constituyen el perfil de Informador Turístico logrando los siguientes aspectos: 1. Adquiera los conocimientos especificados en cada una de las unidades de los módulos en base de las horas teóricas. 2. Ponga en práctica los conocimientos ya adquiridos, en base a las horas prácticas de los módulos. Esto se traduce en destrezas, pericias, talento, aptitudes, maestría, etc. 3. Logre entregar la información turística de forma rápida, oportuna y claramente a los usuarios, en base a las horas teóricas y prácticas ya realizadas.
MATERIALES A DISPOSICIÓN DEL PARTICIPANTE	Se deberá disponer para el participante, salas en donde se desarrollen los talleres presenciales. A su vez se trabajará las horas prácticas en terreno y en su puesto de trabajo.
ESTRATEGIA FORMATIVA	Los Módulos formativos asociados al perfil se llevarán a cabo por medio de talleres presenciales, los cuales incluirán horas teóricas y prácticas que se especifican en el desarrollo de cada módulo, conjunto con las actividades asociadas.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Se basarán en la adquisición de evidencias físicas y observables que el participante generará una vez desarrollado cada una de las unidades de los módulos, en su modalidad de talleres prácticos, involucrados en el perfil.
REQUISITOS DE EGRESO	Aprobación de cada uno de los contenidos por unidad de los módulos, basándose en los criterios de evaluación establecidos para el desarrollo de los módulos y las metodologías de cada una de las actividades desarrolladas.

Es un enunciado que explica, de manera concreta, precisa y observable, lo que el/la participante será capaz de hacer o que se espera que logre, al final de un proceso de formación. En base a:
1.-Saber
2.-Hacer
3.-Ser

Es el criterio que permitirá evaluar si el/la participante ha logrado el aprendizaje esperado.

Define las actividades, evidencias y/o requisitos que los que los/as participantes deben cumplir para egresar del módulo y obtener la certificación correspondiente.

Se refiere a los conocimientos y/o experiencias previas que debe tener el/la participante para cursar el módulo.

Se refiere al material didáctico que se pondrá a disposición de los/as participantes durante el desarrollo del módulo.

Da cuenta del cómo se llevará a cabo el módulo, aludiendo a la modalidad y al tipo de actividades que se realizará, así como también a las metodologías que subyacen a lo que se espera lograr.

La figura muestra el detalle del desarrollo del perfil, asociado al Informador Turístico, con la definición de cada uno de los conceptos relacionados al perfil.

>>METODOLOGÍA

El cuadro sinóptico, muestra el módulo en su totalidad, facilitando al lector la información. Este se desarrolló con la idea de ordenar y sintetizar lo que el módulo comprende.

Describe lo que de manera general se espera que el o la participante desarrolle en el módulo.

Nombre de la competencia laboral que se modularizará

MÓDULO I: PROPORCIONAR INFORMACIÓN A LOS USUARIOS (AS)

OBJETIVO PRINCIPAL DEL MÓDULO

Proporcionar la información necesaria para que los participantes del módulo adquieran los conocimientos y herramientas básicas para formarse como Informador Turístico y que estos puedan proporcionar de una manera clara información a los usuarios (as).

CUADRO SINÓPTICO UNIDADES DEL MÓDULO I: PROPORCIONAR INFORMACIÓN A LOS USUARIOS (AS)

1.1 Ingresar y actualizar información para los usuarios (as)	Aprendizaje esperado de la unidad	1.2 Proveer Información	Aprendizaje esperado de la unidad	1.3 Solicitar retroalimentación del servicio	Aprendizaje esperado de la unidad
<p>A. Identificar fuentes de información, para los usuarios (as).</p> <p>B. Incorporar información a las actividades de trabajo día a día, como apoyo a la calidad del servicio, y las normas dentro de la organización.</p> <p>C. Compartir información con colegas para apoyar la eficiencia y la calidad del servicio.</p> <p>D. Actualizar y mantener la información</p>	Se espera que el participante una vez concluida esta unidad maneje cada una de las vías a seguir, para incorporar la información necesaria para el desarrollo de su trabajo, que posteriormente será requerida por los usuarios.	<p>A. Proporcionar información de forma clara, concisa, cortés y culturalmente adecuada, para cubrir necesidades de los usuarios incluidas las necesidades especiales.</p> <p>B. Prestar asistencia o instruirá a los usuarios sobre el uso de equipos e instalaciones, o bien, los derivará a la persona encargada.</p> <p>C. Promover productos y servicios internos, utilizando las técnicas de servicio al cliente.</p>	Se espera que el participante una vez concluida esta unidad sea capaz de entregar la información de tal manera que los usuarios cubran todas sus necesidades y dudas frente a temas turísticos del territorio	<p>A. Buscar proactivamente, una retroalimentación del servicio entregado a los usuarios.</p> <p>B. Proporcionar información relevante de los usuarios a colegas, para el desarrollo de nuevos servicios y mejora de los ya existentes.</p>	Se espera que el participante una vez concluida la unidad, maneje en su totalidad las técnicas de retroalimentación, para así cubrir en su totalidad las necesidades de los usuarios y generar un trabajo en equipo con sus colegas.
DURACIÓN TOTAL: 40 horas pedagógicas					
HORAS TEÓRICAS	6	HORAS TEÓRICAS	7	HORAS TEÓRICAS	7
HORAS PRÁCTICAS	6	HORAS PRÁCTICAS	7	HORAS PRÁCTICAS	7

Es lo que se espera que el/la participante logre al concluir la unidad.

Contenidos, son las materias que se incluirán en el módulo, las que dan cuenta de los aprendizajes esperados.

Duración Total: Suma de horas prácticas y teóricas.
Horas Teóricas: Horas teóricas, dedicadas a tratar de manera conceptual las temáticas.
Horas Prácticas: Horas prácticas, dedicadas a ejercitar habilidades a través de ejercicios de carácter práctico.

Es importante señalar que la determinación de las horas son sólo referencias y se determinaron en cada perfil como mínimas para el éxito de su ejecución.

Unidad de aprendizaje que integra las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias.

La figura muestra el cuadro sinóptico desarrollado para el Módulo I del perfil de Informador Turístico, y explica cada parte del cuadro en forma detallada.

>>METODOLOGÍA

Continúa, la metodología, con el desarrollo de las unidades de aprendizaje asociadas a la competencia laboral a desarrollar.

Contenido, materia que se incluye en el desarrollo de la unidad, da cuenta del aprendizaje esperado.

Unidad de aprendizaje que integra las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias.

Nombre de la competencia laboral que se modularizará

MÓDULO 1: PROPORCIONAR INFORMACIÓN A LOS USUARIOS (AS)

UNIDAD 1.1
INGRESAR Y ACTUALIZAR INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS (AS)

DURACIÓN:
12 Horas pedagógicas

Aprendizaje esperado, es lo que se espera que el/la participante logre al concluir el contenido.

Duración: Suma de horas pedagógicas prácticas y teóricas en la cual se desarrolla la unidad

Actividad, interacciones del participante, al interior de determinado método, permitiendo la estructuración de los nuevos conocimientos y habilidades, incluyendo los ejemplos de la actividad que ayudan al instructor y/o tutor a verificar el cumplimiento del contenido.

Evaluación de la actividad, guía al instructor y/o tutor en la medición del grado en que los participantes han aprendido lo que se esperaba. Incluye las evidencias del desarrollo de la actividad.

Recomendaciones para el tutor y/o instructor, son las técnicas y herramientas que requiere entregar al participante para que desarrolle las actividades propuestas.

CONTENIDO	APRENDIZAJE ESPERADO	ACTIVIDAD	EJEMPLO ACTIVIDAD	EVALUACIÓN ACTIVIDAD	INDICACIONES PARA EL INSTRUCTOR Y/O TUTOR
A. IDENTIFICAR FUENTES DE INFORMACIÓN, PARA LOS USUARIOS.	Una vez desarrollado el contenido, el participante deberá identificar y discriminar las fuentes de información.	1.A Identificar y manejar información de los sectores turísticos del territorio.	Recopilar antecedentes de un servicio turístico (museo, alojamiento, restaurante) en particular que se ubique en el territorio, conociendo su ubicación física, horarios de atención al público, números de contacto y posibles eventos que este realice en el corto plazo.	Se evaluará mediante el desarrollo de una prueba de dominio de conocimientos de dichos lugares de interés turístico, que son claves en el territorio y que el participante debe dominar para entregar la información pertinente al usuario.	El instructor y/o tutor del módulo, deberá introducir a los participantes en este contenido dándoles a conocer cada uno de los sectores de interés turístico más importantes a nivel nacional y del territorio, mostrándole la importancia de dominar estos datos y focalizando las actividades con el desarrollo de material útil en el área de trabajo tanto para el como para el equipo de trabajo.
		2.A Crear bases de datos de la información turística del territorio	Elaborar una matriz de trabajo (excel o Word), que integre datos básicos de un servicio turístico (museo, alojamiento, restaurante); nombre, ubicación, números de contacto, horarios de atención, descripción eventos asociados en realización y por realizar, sitio web, e mail.	Se evaluará mediante la obtención de esta base de datos la cual deberá cumplir con lo mínimo requerido en la actividad.	

La figura muestra el desarrollo de un contenido de una unidad asociada al módulo formativo, como ejemplo se utilizó el de la unidad 1.1 del módulo 1, del Informador Turístico, se detalla su contenido.

>> INFORMADOR TURÍSTICO