

DIRECCIÓN DE DISEÑO PEDAGÓGICO

DISEÑO CURRICULAR

Guía Metodológica para el Desarrollo de
Diseños Curriculares con Enfoque Educativo
por Competencias Laborales.

CONTROL DEL DOCUMENTO					
	<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>	<i>Dependencia</i>	<i>Fecha</i>	<i>Firma</i>
Elaborado	Carolina Espinosa				
	Pilar Orrego	Analistas Dirección de Diseño Pedagógico	Dirección de Diseño Pedagógico	2024-09-24	
	Mirian Céleri				
Revisado	Mónica Posso	Analista de Desarrollo Académico 3	Dirección de Diseño Pedagógico	2024-09-24	
Aprobado	Fredy Esparza	Director	Dirección de Diseño Pedagógico	2024-09-24	

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción del Cambio	Solicitante
3	2020/07/13	Se cambia el nivel de formación de acuerdo al Instructivo de Postulación y Calificación de Facilitadores Versión 04-código: IN-CF-001/ 2020-05-05.	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico
		<p>Se elimina el anexo 4: Cronograma de trabajo.</p> <p>El anexo 4 pasa a ser el Formato de análisis del referente profesional ocupacional (ARPO).</p> <p>El anexo 5 pasa a ser el Formato del Diseño curricular (ver formato adjunto).</p> <p>El anexo 6 pasa a ser la Lista de verificación para revisión pedagógica del diseño curricular; y se modifica.</p> <p>El anexo 7 pasas a ser el Acta de validación técnica externa del Diseño curricular.</p>	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico
4	2021/03/30	<p>Se cambia el logo del SECAP.</p> <p>Se actualiza las firmas de los Directivos y analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico.</p> <p>Se adjunta en los anexos los siguientes documentos:</p> <p>Anexo 1: Referente profesional - ocupacional y documentación de apoyo.</p> <p>Anexo 2: Documento de solicitud de colaboración.</p> <p>Anexo 3: Conformación del Equipo Técnico de facilitadores.</p> <p>Anexo 4: Formato de análisis del referente profesional – ocupacional (ARPO).</p> <p>Anexo 5: RG01-DEP1-01 Formato de diseño curricular (Seminario) documento adjunto.</p> <p>Anexo 6: RG02-DEP1-01 Formato de diseño curricular (Curso corto) documento adjunto</p> <p>Anexo 7: RG03-DEP1-01 Formato de diseño curricular (Programa media duración) documento adjunto</p> <p>Anexo 8: RG04-DEP1-01 Formato de diseño curricular (Programa larga duración) documento adjunto</p> <p>Anexo 9: RG06-DEP1-01 Acta de validación técnica del diseño curricular, documento adjunto</p> <p>Anexo 10: RG07-DEP1-01 Acta de validación metodológica del diseño curricular, documento adjunto</p>	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico
5	2022/03/18	Actualización línea gráfica	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico
6	2023/03/14	<p>Se actualiza las firmas de los Directivos y analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico.</p> <p>Actualización línea gráfica</p>	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico

7	2023/05/10	En cumplimiento al Memorando Nro. SECAP-SDT-2023-0409 de fecha 8 de mayo del 2023, se modifica en los diseños curriculares los requisitos del participante 16 años por 15 años según consta en la página 22.	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico
8	2023/11/22	Se actualiza línea gráfica, definiciones, tipos de procesos formativos, requisitos del facilitador.	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico
9	2024/09/24	Se actualiza la Guía Metodológica conforme ajustes del manual de procesos, subproceso desarrollo de diseños curriculares, procedimiento de elaboración de diseños curriculares.	Director y Analistas de la Dirección de Diseño Pedagógico

Contenido

1. Objetivo.....	7
2. Alcance.....	7
3. Definiciones.....	7
4. Proceso de Elaboración/Actualización y Validación de Diseños Curriculares con Enfoque Educativo por Competencias Laborales.	10
5. Proceso de Estandarización de Diseños Curriculares con Enfoque Educativo por Competencias Laborales en el Sistema SISECAP.	31
6. Anexos.....	33

PRESENTACIÓN

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, tiene el compromiso primordial de comprender los cambios sociales, económicos y laborales, reconociendo la heterogeneidad de las personas que debe atender, para ofrecer una capacitación que responda a las necesidades de empresarios, trabajadores, directivos y funcionarios, buscando e implementando metodologías que permitan determinar las exigencias reales para la inserción y el desempeño laboral exitoso.

Esta guía metodológica, surge de la necesidad de establecer un ordenamiento en el procedimiento existente dentro de la Institución para el desarrollo de diseños curriculares con enfoque educativo con enfoque educativo por competencias laborales y pretende facilitar, a los analistas, la comprensión e interpretación de los procedimientos establecidos para el efecto, de manera que puedan ser efectuados con calidad y eficiencia.

El desarrollo de diseños curriculares con enfoque educativo con enfoque educativo por competencias laborales estará basado en referentes del marco cualificación (análisis de funciones, perfiles, otros), mismos que constituyen la base para seguir con el proceso y la ejecución de acciones de capacitación con criterios de pertinencia, calidad, flexibilidad, transparencia y equidad.

Dirección de Diseño Pedagógico

1. Objetivo

Establecer directrices para el desarrollo de diseños curriculares con enfoque educativo con enfoque educativo por competencias laborales, requeridos para la ejecución de los procesos formativos que lidera el SECAP, orientados a satisfacer las demandas de los sectores productivo, social y público del país.

2. Alcance

La presente guía define y describe los procedimientos para el desarrollo de diseños curriculares con enfoque de competencias estará basado en referentes del marco de cualificación (análisis de funciones, perfiles, otros), según sea el caso; y, a su vez es de aplicación por todo el personal directivo, analistas nacionales y zonales del SECAP.

3. Definiciones

Actitudes. Se refiere a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

Actualización de Diseño Curricular. Es el proceso de creación del producto curricular, cuyo origen mantiene un histórico institucional o la existencia de un referente.

Ambiente de Aprendizaje. Es el entorno en el cual se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje; que cuenta con todos los recursos técnicos y didácticos para el logro de las competencias planificadas hacia los participantes, los ambientes de aprendizaje se desarrollarán en las modalidades: presencial, virtual (Online y MOOC).

Asesoría en Diseño Curricular. Prestar asistencia técnica, actualización y capacitación a profesionales, facilitadores expertos para la elaboración de diseños curriculares con enfoque educativo con enfoque educativo por competencias laborales.

Capacidad. Conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función o el desempeño de un cargo.

Competencia General. Es la síntesis de lo esencial a ser realizado por el trabajador competente, expresa las funciones principales que caracterizan la cualificación ocupacional y las capacidades que permiten ejercerse de modo eficaz en el ámbito laboral.

Conocimientos y Comprensiones Esenciales. Son la teorías, principios, conceptos e información relevante que se aplican en el desempeño laboral competente.

Criterios de Desempeño. Son indicadores de logro que expresan el qué y el cómo del desempeño de un trabajador para ser considerado competente en la función respectiva.

Criterios de Evaluación. Son los principios, normas o ideas de valoración en relación a los cuales se emite un juicio valorativo sobre el objeto evaluado, permiten entender qué conoce, comprende y sabe hacer el participante; lo que exige una evaluación de sus conocimientos teóricos, su capacidad de resolución de problemas, sus habilidades orales y sociales, entre otros aspectos.

Diseño Curricular. Instrumento didáctico que contiene la descripción de la oferta formativa, o sea, el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, capacidades, valores y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva y que, al ser verificadas permiten determinar si la persona ha logrado la competencia.

Desarrollo de Diseño Curricular. Refiere a los procesos de elaboración, actualización, validación y estandarización de diseños curriculares.

Elaboración de Diseño Curricular. Es el proceso de creación del producto curricular, cuyo origen no mantiene un histórico institucional.

Elemento de Competencia. Es la descripción de una función específica o individual (tarea) que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación y se refiere a una acción, un resultado que el trabajador debe lograr y es susceptible de demostración.

Equipo Técnico. Es el conjunto de personas especialistas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a sus competencias específicas, para cumplir una determinada meta, bajo la conducción de un líder.

Estructuración Ocupacional. Es la descripción escrita de los desempeños de una

persona, requeridos para actuar en una ocupación definida y en su entorno social, bajo el enfoque de competencias.

Estandarización. Proceso mediante el cual el diseño curricular se registra en el sistema SISECAP de manera que la socialización y el uso del documento curricular sea aplicable alineándose a un mismo modelo para los distintos entornos y necesidades institucionales.

Facilitador- Experto. El facilitador es la persona neutral que apoya al grupo en la consecución de sus objetivos mediante la metodología adecuada. Dependiendo del momento puede ser: un facilitador, instructor, guía u observador.

Guía Metodológica. Documento técnico que describe el conjunto de normas a seguir en los diseños curriculares y material didáctico con enfoque a competencias laborales.

Identificación de Competencias. Es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar una actividad laboral.

Nivel de Cualificación. Se refiere a la complejidad de las funciones, el nivel de autonomía y responsabilidad, capacitación y experiencia requeridas para su desempeño.

Orientaciones Metodológicas. Es el conjunto de procedimientos, criterios, recursos, técnicas y normas prácticas que el facilitador utiliza en el proceso de enseñanza y aprendizaje para conseguir los fines establecidos.

Perfil de Competencia Laboral. Un perfil basado en competencias laborales es una agrupación de estándares o unidades de competencia laboral que da cuenta de las actividades y funciones que componen una profesión, ocupación, oficio o cargo.

Proceso Formativo. Es el que conduce al sujeto de la formación a una transformación de los enfoques que había adquirido con anterioridad.

Referente Profesional – Ocupacional. Son la base y pilares sobre los cuales se estructuran los diseños curriculares, estos son: estructuraciones ocupaciones, perfiles de competencia, normas o estándares de competencia.

Recursos para el Desarrollo del Módulo. Conjunto de procedimientos y estrategias que se debe poner en funcionamiento cuando se enfrenta con una tarea de aprendizaje.

Resultados de Aprendizaje. Son declaraciones explícitas referidas a lo que se espera que el participante sea capaz de hacer, comprender y demostrar una vez terminado un proceso

SISECAP. Plataforma desarrollada por el SECAP para la programación, monitoreo y seguimiento de los servicios brindados por la institución.

Unidad de Competencia. Función con significación y entidad propia en proceso laboral, observable, medible, evaluable y significable que representa un objetivo productivo (bienes o servicios) a ser realizado por varios trabajadores.

Unidad Formativa. Es la agrupación de dos o más resultados de aprendizaje que sean complementarios, orientados a lograr un objetivo.

Validación. Es el proceso que garantiza que un instrumento curricular cumple con los requisitos y confirma que el producto final se ajustará al uso pretendido, garantizando que se desarrolló el producto correcto.

Validador. Analista que garantiza que un instrumento curricular cumple con los requisitos y confirme que el producto final se ajuste al uso pretendido, garantizando que se desarrolló el producto correctamente.

4. Proceso de Elaboración/Actualización y Validación de Diseños Curriculares con Enfoque Educativo por Competencias Laborales.

4.1. Fases del Proceso de Elaboración/Actualización de Diseños Curriculares con Enfoque Educativo por Competencias Laborales.

Se realiza en cuatro fases:

- Determinación del referente del diseño curricular y documentación de apoyo.
- Identificación de facilitadores - expertos.
- Análisis del referente del diseño curricular.

- Organización del diseño curricular.

4.1.1. Determinación del Referente del Diseño Curricular y Documentación de Apoyo.

El objetivo de esta fase es obtener los insumos necesarios, orientados al establecimiento de la estructura formativa a partir del referente profesional - ocupacional, para posteriormente completar el diseño curricular.

Para elaborar un diseño curricular basado en competencias se necesita, previamente, disponer del referente profesional - ocupacional, que puede ser:

- Estructuración ocupacional de competencias;
- Cualificaciones profesionales;
- Perfil de competencias;
- Normas de competencias;
- Estándares de competencias;

Además, toda la documentación de apoyo, que entre otras son:

- Formato de análisis del referente profesional – ocupacional (ARPO);
- Formato del diseño curricular;
- Áreas y especialidades;
- Niveles de cualificación;
- Formato de acta de validación técnica de diseños curriculares;
- Formato de acta de validación metodológica de diseños curriculares.

4.1.2. Conformación del Equipo Técnico.

El equipo técnico estará conformado por facilitadores – expertos y metodólogos en los procesos de enseñanza – aprendizaje, cuya especialidad esté vinculada a la ocupación para la cual se desarrollará el respectivo diseño curricular.

- **Identificación de Facilitadores - Expertos .**

Los facilitadores - expertos son quienes describen con base a su experiencia los procesos técnicos, relacionándolos con las funciones productivas y de empleo, bajo las orientaciones metodológicas que les proporcione el analista del SECAP.

El perfil de los facilitadores - expertos, incluye entre otros:

- Conocimiento genérico de procesos de enseñanza - aprendizaje;
- Conocimiento de los procesos productivos de la ocupación para la cual se realizará el diseño curricular;
- Capacidad para trabajar en equipo;
- Capacidad de percepción del contexto laboral y formativo;
- Capacidad para interpretar y analizar información;
- Capacidad de comunicación; y,
- Capacidad para la resolución de problemas.
- De ser el caso el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Instructivo de Postulación y Calificación de facilitadores SECAP.
- De ser el caso el cumplimiento de la política 23. Del valor agregado para la participación de facilitadores en el desarrollo de productos académicos institucionales, establecida en el Manual de Procesos de Contratación Civil de Servicios para facilitadores y examinadores.

Para la elaboración / actualización del diseño curricular, se da cumplimiento a la **Política 5. Del Manual de Procedimientos de Desarrollo de diseño curricular** “*debe realizarse con la participación de facilitadores- expertos competentes en el área, de ser el caso se aplica la política que refiere al valor agregado para la participación de facilitadores en el desarrollo de productos académicos institucionales que consta en el Manual de Subprocesos Contratación Civil de Servicios para facilitadores y Examinadores, vigente; y, el o los analistas de la Dirección de Gestión de Diseño Pedagógico, Zonales y Centros Operativos*”

Una vez identificados los facilitadores - expertos, se procederá a formalizar el compromiso de apoyo para esta actividad, a través de un correo institucional; en el caso de ser una colaboración institucional interna se lo realizará mediante el Sistema de Gestión Documental QUIPUX; y en el caso de ser una colaboración externa se lo realizará mediante los canales físicos o electrónicos.

- **Capacitación al Equipo de Facilitadores Expertos.**

El funcionario SECAP orientará, al equipo de facilitadores, sobre las actividades y la metodología a utilizar en la elaboración/actualización del diseño curricular, mediante la inducción y reuniones técnicas de trabajo planificadas.

La reunión con el equipo técnico tendrá la finalidad de:

- Interactuar y conocerse entre todos sus integrantes;
- Identificar los principios, objetivos, fases, procedimientos y productos;
- Socializar y analizar la información existente (referentes y formatos);
- Capacitar sobre la metodología a utilizar en la elaboración del diseño curricular.
- Elaborar/actualizar los elementos técnicos del diseño curricular.

4.1.3. Referente Profesional Ocupacional.

Para la elaboración/actualización de diseños curriculares de la oferta formativa tiene una relación directa con los campos que componen el análisis funcional, cualificaciones profesionales, el perfil profesional - ocupacional con enfoque educativo por competencias laborales, normas de competencia laboral o estándar de competencia laboral, lo que facilita la traducción del uno al otro.

La metodología institucional para la elaboración/actualización de diseños curriculares contempla el análisis de perfiles u otros referentes existentes; en caso de no existir se efectúa el análisis de funciones mediante el método el Análisis del Referente Profesional Ocupacional ARPO.

Análisis del Referente Profesional Ocupacional (ARPO) Anexo 1.

El método considera que la oferta formativa debe estar centrada en las competencias básicas, específicas y de gestión, subyacentes a las unidades y elementos de competencia y sus respectivos criterios de desempeño.

Se trata de comprender las bases sobre las cuales se asentará la oferta formativa; para lo cual, es necesario que el equipo de facilitadores, conozca la metodología utilizada para la elaboración del diseño curricular con enfoque de competencias, puesto que eso le permitirá reconocer la importancia, el significado y el valor de cada información contenida en el mismo.

Esta fase tiene como objetivo: la comprensión e interpretación del referente productivo en su conjunto, considerando:

- El reconocimiento de las unidades de competencia relativas a la(s) salida(s) parcial(es) y a la cualificación profesional completa; y,
- El levantamiento de competencias básicas, específicas y de gestión pertinentes a cada unidad de competencia.

Generación de los Datos Generales del Formato de Análisis - ARPO.

Los datos generales del formato de análisis ARPO se describen desde la interpretación del referente productivo mismos que son:

Nombre de la Ocupación: Se construirá relacionando los desempeños productivos y laborales que caracterizan el proceso de formación, perfeccionamiento, capacitación.

Competencia General: Expresa las funciones principales que caracterizan la cualificación ocupacional y las capacidades que permiten ejercerse de modo eficaz en el ámbito laboral, aplica cuando se trate de una ocupación relacionada a un proceso formativo de media y larga duración; en caso, de proceso formativos de corta duración se colocará N/A (no aplica).

Nombre del Módulo: El nombre del módulo se estructura a partir de los elementos que componen el proceso formativo, pertinentes al entorno laboral.

Duración del Módulo: Se pondrá una primera aproximación de la duración del módulo en horas reloj, considerando el desarrollo de todas las capacidades relacionadas a la unidad de competencia respectiva.

Unidades de Competencias Asociadas: Abarca el desagregado de las unidades de competencia misma que contiene lo siguiente: elementos de competencias, criterios de desempeño y competencias a desarrollar (básicas, específicas, gestión y conocimientos).

Unidad de Competencia: Contempla la consolidación de criterios, capacidades, y conocimientos con significación y entidad propia en el proceso laboral, observable, medible, evaluable y representa un objetivo productivo (bienes o servicios) a ser realizado por varios trabajadores.

Elementos de Competencia / Unidad Formativa: Contiene la descripción de una realización a ser lograda por una persona en el ámbito de la ocupación; esta debe ser redactada iniciando con un verbo sustantivado, describiendo el objeto sobre el que se desarrolla la acción. En el proceso metodológico SECAP, el campo Elemento de Competencia será considerado en el formato de diseño curricular como Unidad Formativa.

Criterios de Desempeño / Resultados de Aprendizaje: Contiene el resultado esperado relacionado al elemento de competencia, el mismo debe precisarse en términos de la calidad, evidencia, campo de aplicación y conocimientos requeridos. Este debe ser redactado iniciando con un verbo en infinitivo, describiendo el objeto sobre el que se desarrolla la acción y la condición. En el proceso metodológico SECAP, el campo Criterio de Desempeño será considerado en el formato de diseño curricular como Resultado de Aprendizaje.

Competencias a Desarrollar.

Levantamiento de las Competencias Básicas. Abarcan los fundamentos técnicos, tecnológicos y científicos, de carácter general, en que se basan las competencias específicas y de gestión relativas a la cualificación profesional. Las competencias básicas pueden ser clasificadas como prerrequisitos del desarrollo de otros aprendizajes o competencias.

Levantamiento de Competencias Específicas. Incluyen las capacidades técnicas, que permiten operar eficientemente los objetos y las variables que intervienen directamente en el proceso productivo, especifican el dominio de contenidos en el ámbito del trabajo, conocimientos, habilidades cognitivas y psicomotrices pertinentes.

Levantamiento de Competencias de Gestión. Incluye el conjunto de capacidades organizativas, metodológicas y sociales, referentes a la calidad y a la organización del trabajo y a la condición de responder a situaciones nuevas e imprevistas; considerando que:

- **Las Capacidades Organizativas.** Permiten coordinar las diversas actividades, participar en la organización del ambiente de trabajo y administrar en forma racional y conjunta los aspectos técnicos, sociales y económicos implicados, así como utilizar en forma adecuada y segura los recursos materiales y talento humano disponibles.

Ejemplos:

- Asegurar el funcionamiento y conservación de los materiales, herramientas y equipos, informando necesidades de reposición.
- Preparar, organizar y limpiar el área de trabajo.

- **Las Capacidades Metodológicas.** Responden a situaciones nuevas e imprevistas que se presentan en el trabajo, con relación a los procedimientos, secuencias, equipamientos y productos, encontrando soluciones apropiadas y toma de decisiones en forma autónoma.

Ejemplos:

- Segregar residuos con base en normas de protección del ambiente.
- Cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Planificar las actividades de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.

- **Las Capacidades Sociales.** Responde a las relaciones y procedimientos establecidos en la organización del trabajo e integrarse, eficazmente, en el nivel horizontal y vertical, cooperando con otros profesionales, trabajadores, funcionarios y otros, de manera comunicativa y constructiva.

Ejemplos:

- Actuar de forma ética durante el ejercicio de su actividad, interactuando con el grupo de trabajo y aplicando normas de respeto y de buena convivencia.
- Hacer uso efectivo del tiempo cumpliendo las normas institucionales establecidas.

- **Los Conocimientos.** La redacción de los conocimientos seguirá las siguientes recomendaciones:

Los enunciados de los conocimientos deben ser expresados bajo un eje de procedimientos que tengan contenidos.

Ejemplo:

Correcto:

Limpieza y desinfección: procedimientos

Incorrecto:

Limpieza y desinfección.

Se desagregará con un máximo de tres niveles.

Ejemplo:

1. Limpieza y desinfección.

- Métodos de limpieza.
 - Métodos manuales.
 - Métodos mecánicos.

Los conocimientos se redactarán sustantivados.

Los conocimientos tendrán como base aquellos que se encuentran en el referente profesional – ocupacional (si éste los contiene).

Consideraciones Generales.

El análisis del referente profesional – ocupacional (ARPO) debe realizarse de cada unidad de competencia, de forma separada, generando preguntas hacia los facilitadores expertos. Estas preguntas deben ser elaboradas con la utilización de cada elemento de competencia/unidad formativa relacionando cada uno de sus criterios de desempeño/resultados de aprendizaje; y, de uno en uno.

Para las Competencias Básicas: *¿Qué fundamentos técnicos y científicos son necesarios para que el profesional/trabajador desarrolle, ejecute, realice...? (considerar el elemento de competencia y los criterios de desempeño).*

Para las Competencias Específicas: *¿Qué capacidades técnicas son necesarias para que el profesional/trabajador desarrolle, ejecute, realice...? (considerar el elemento de competencia y los criterios de desempeño).*

Para las Competencias De Gestión: *¿Qué capacidades sociales, organizativas y metodológicas son necesarias para que el profesional/trabajador desarrolle, ejecute, realice...? (considerar el elemento de competencia y los criterios de desempeño).*

Para Cada Una de las Competencias (básicas, específicas y de gestión): *¿Qué conocimientos son necesarios para que el profesional/trabajador desarrolle, ejecute, realice...? (considerar el elemento de competencia, los criterios de desempeño y capacidades establecidas).*

4.1.4. Organización del Diseño Curricular.

Una vez finalizado el análisis del referente profesional, sea por la aplicación del ARPO, análisis funcional, perfil, normas, estándar, u otros referentes; se procede a organizar la información al formato del diseño curricular establecido por el SECAP; considerando:

- **Organización de Datos Preliminares del Diseño Curricular.**

Nombre del Diseño Curricular. Se colocará el nombre del módulo en la parte central de la página y en el encabezado; además se colocará el mes y año de elaboración.

Página de Créditos. En esta página se llenan los nombres con los cargos de autoridades institucionales y quienes participan en la elaboración, validación técnica, validación metodológica y aprobación del diseño curricular:

Dirección ejecutiva.	Nombres y apellidos de quien ejerza el cargo.
Subdirección técnica.	Nombres y apellidos de quien ejerza el cargo.
Elaboración.	Nombres y apellidos de quienes realizan el diseño curricular.
Validación técnica.	Nombres y apellidos de quien realice la validación, generalmente deberá ser un facilitador - experto.
Validación metodológica.	Nombres y apellidos de quien realice la validación, generalmente deberá ser un analista del SECAP.
Aprobación.	Nombres y apellidos de quien ejerza el cargo de director del proceso de diseño pedagógico.

Página de la Presentación. La presentación expresa de forma general una introducción a la intención del diseño curricular. Ejemplo plantilla Presentación:

<https://intranet.secap.gob.ec/index.php/procesos1/2-uncategorised/116-1-diseno-curricular>

Página de Índice de Contenidos. El índice de contenidos se generará de los acápites fundamentales del diseño curricular. Generalmente esta página se elabora una vez concluido el diseño curricular.

Nota: Estos campos varían en relación al formato requerido para elaboración del diseño curricular (seminario, curso corto, programas de media y larga duración).

- **Información General del Diseño Curricular:**

Determinación del Área. Se pondrá el nombre del área de acuerdo al diseño curricular, según la clasificación de la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal.

Determinación de la Especialidad. Se pondrá el nombre de la especialidad de acuerdo al área determinada en el diseño curricular, según la clasificación de la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal.

Determinación de la Duración. Esta duración se establece en horas reloj según los tipos de procesos formativos.

Nivel de Cualificación. El nivel de cualificación está determinado por el grado de complejidad del diseño curricular considerando los niveles de cualificación emitidos por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal; generalmente inserto en el referente profesional – ocupacional.

Tipo de Programa. Los tipos de programas que adopta el SECAP son: administrativo y técnico; y la determinación del mismo se lo realizará conforme al equipamiento necesario para el proceso formativo.

Referente Profesional – Ocupacional. Este referente indica cuál es la base a partir del que se elabora el diseño curricular; estos son: análisis funcional, perfil de competencia laboral u otros.

Tipo de Proceso Formativo. Hace referencia a la duración del curso considerando la siguiente clasificación:

Seminario y cursos MOOC:	1 a 29 horas reloj.
Cursos de Corta duración:	30 a 90 horas reloj.
Programa de media duración:	91 a 360 horas reloj.
Programa de larga duración:	361 a 800 horas reloj.

Requisitos de Ingreso del Participante. Los requisitos de ingreso del participante están determinados por el grado de complejidad del diseño curricular; mismos que pueden ser:

- Cualquier año de educación general básica.
- Décimo año de educación general básica, aprobado.
- Bachillerato, aprobado.
- Edad mínima: 15 años cumplidos.
- Otros.

Competencia General. Se inserta la descripción de la competencia general que consta en el ARPO, análisis funcional, perfil, normas, estándar u otros. Aplica en procesos curriculares de más de una unidad de competencia.

Nota: *No aplica a seminarios, MOOC y cursos cortos.*

Competencias Específicas y de Gestión a Desarrollar. Este acápite hace referencia que en el diseño curricular se requiere enlistar como información todas las unidades de competencia establecidas en el formato del ARPO, análisis funcional, perfil, normas, estándar u otros, considerando como su código las siglas UC (unidad de competencia) y el número secuencial respectivo.

Nota: *No aplica a seminarios, MOOC y cursos cortos.*

Ocupaciones que Podrá Desempeñar. Se determinan las ocupaciones que podrá desempeñar el participante luego de aprobar el proceso formativo de media o larga duración, siempre y cuando éste se encuentre alineado a la competencia general. (No aplica a seminarios, MOOC y cursos cortos).

Nota: *Estos campos varían en relación al formato requerido para elaboración del diseño curricular (programas de media y larga duración).*

- **Desarrollo de los Módulos Formativos (Seminario, Curso Corto, Programas de Media y Larga Duración).**

➤ **Generación de Elementos del Seminario.**

Información General del Seminario:

Tipo de Proceso Formativo. Seminario.

Requisitos del Facilitador. Los requisitos del facilitador a considerar para el desarrollo de los módulos, son:

Formación Profesional / Ocupacional. En el espacio de descripción se coloca el perfil u ocupación del facilitador, requerido para el seminario.

Nivel de Formación / Ocupación. Se selecciona una de las siguientes opciones, considerando el mínimo nivel de formación del facilitador, requerido para el desarrollo del curso: Certificación por competencias laborales vigente, Título Artesanal emitido por la JNDA, Título de Educación Superior registrado en la SENESCYT, que se relacionen con el seminario a desarrollarse.

	Formación Profesional/Ocupacional		
	Descripción		
REQUISITOS DEL FACILITADOR	Nivel de Formación/Ocupación		
	Certificación por competencias laborales vigente.		
	Título Artesanal emitido por la JNDA.		
	Título de Educación Superior registrado en la SENESCYT	Tercer nivel técnico	
		Tercer nivel tecnológico	
		Tercer nivel grado	
Cuarto nivel o de posgrado			

Nota: Los niveles de formación están organizados de menor a mayor nivel, conforme consta en el Manual de subprocesos de "CONTRATACIÓN CIVIL DE SERVICIO PARA FACILITADORES Y EXAMINADORES", en la Política 22. Numeral 1.

- **Estructura Curricular (Seminario).**

Logro Esperado. El nombre se genera a partir de la agrupación de los resultados de aprendizaje, considerando: verbo sustantivado y el objeto sobre el cual recae la acción del verbo. Se debe construir mínimo 1 logro por seminario.

Resultado de Aprendizaje (Ra). Está conformado de verbo (en infinitivo), objeto (sobre el cual recae la acción del verbo) y condición (calidad, seguridad...). Se deben construir mínimo 2 resultados de aprendizaje por cada logro esperado.

Capacidades (Ca). Se generan a partir del resultado de aprendizaje, cuya redacción es: verbo (en infinitivo), objeto (sobre el cual recae la acción del verbo) y cuando es necesaria la condición (calidad, seguridad...). Se deben construir mínimo 2 capacidades por resultado de aprendizaje por cada logro esperado.

Conocimientos (Co). Se generan a partir de los resultados de aprendizaje y las respectivas capacidades. Hace referencia a teorías, conceptos, principios, conocimientos. Se debe tomar en cuenta que los conocimientos no se repitan dentro del mismo resultado de aprendizaje.

Criterios de Evaluación (Ce). Se generan a partir de los resultados de aprendizaje, considerando la redacción del verbo en tercera persona.

Nota: *Se considerará la misma estructura para todos los logros esperados del seminario.*

- **Bibliografía.** Para generar la bibliografía se consideran las Normas APA y citas que harán referencia a toda la documentación utilizada para la elaboración del módulo.
- **Recursos para el Desarrollo del Seminario.** Son aquellos que utiliza el facilitador – experto y los participantes para realizar las actividades de aprendizaje.

Los materiales, máquinas, equipos, herramientas y utensilios detallados, son referentes y pueden ser susceptibles de adaptación, conforme el contexto y las necesidades del grupo objetivo.

- **Desarrollo de los Módulos Formativos Asociados a Competencias Básicas y Unidades de Competencias.**
- **Generación de Elementos de los Módulos Formativos Asociados a las Competencias Básicas.**

El establecimiento de los módulos asociados a las competencias básicas se basa en los contenidos descritos en el análisis funcional, perfil u otros, considerando los fundamentos técnicos, tecnológicos y científicos requeridos para el desarrollo de las competencias específicas y de gestión.

Generación del Código y Nombre del Módulo Básico. Se colocará como código **Mb** módulo básico y el número secuencial respectivo. El nombre del módulo se establece o se transfiere del análisis funcional, perfil u otros, agrupando la temática con similar contenido.

Duración. La duración del módulo se calculará en horas reloj, considerando el desarrollo de todos los resultados de aprendizaje (**Ra**), las capacidades (**Ca**) y los conocimientos relacionados (**Co**), tomando en cuenta que la formación es teórico - práctica.

Tipo de Curso. Son administrativo y técnico; y, la determinación del mismo se lo realiza conforme al equipamiento necesario para el proceso formativo.

➤ **Requisitos del Facilitador.**

Los requisitos del facilitador a considerar para el dictado del/los módulos/s, son:

Formación Profesional / Ocupacional. En el espacio de descripción se coloca el perfil u ocupación del facilitador, requerida para el curso que tiene relación con el módulo a desarrollarse.

Nivel de Formación / Ocupación. Se selecciona una de las siguientes opciones, considerando el mínimo nivel de formación del facilitador, requerido para el desarrollo del curso: Certificación por competencias laborales vigente, Título Artesanal emitido por la JNDA, Título de Educación Superior registrado en la SENESCYT, que se relacionen con el/los módulos/s a desarrollarse.

REQUISITOS DEL FACILITADOR	Formación Profesional/Ocupacional		
	Descripción		
	Nivel de Formación/Ocupación		
	Certificación por competencias laborales vigente.		
	Título Artesanal emitido por la JNDA.		
	Título de Educación Superior registrado en la SENESCYT	Tercer nivel técnico	
Tercer nivel tecnológico			
Tercer nivel grado			
Cuarto nivel o de posgrado			

Nota: Los niveles de formación están organizados de menor a mayor nivel, conforme consta en el Manual de subprocesos de “CONTRATACIÓN CIVIL DE SERVICIO PARA FACILITADORES Y EXAMINADORES”, en la Política 22. Numeral 1.

➤ **Estructura Curricular (Módulo Básico).**

Logros Esperados del Módulo. Los nombres se generan a partir de la agrupación de los resultados de aprendizaje, considerando: verbo sustantivado y el objeto sobre el cual recae la acción del verbo. Se debe construir mínimo 1 logro por módulo.

Resultado de Aprendizaje (Ra). Está conformado de verbo (en infinitivo), objeto (sobre el cual recae la acción del verbo) y condición (calidad, seguridad...). Se deben construir mínimo 2 resultados de aprendizaje por cada logro esperado.

Las Capacidades (Ca). Se generan a partir del resultado de aprendizaje, cuya redacción es: verbo (en infinitivo), objeto (sobre el cual recae la acción del verbo) y cuando es necesaria la condición (calidad, seguridad...). Se deben construir mínimo 2 capacidades por resultado de aprendizaje por cada logro esperado.

Conocimientos (Co). Se generan a partir de los resultados de aprendizaje y las respectivas capacidades. Hace referencia a teorías, conceptos, principios, conocimientos que se aplican y sustentan el desempeño laboral. Se debe tomar en cuenta que los conocimientos no se repitan dentro del mismo resultado de aprendizaje.

Criterios de Evaluación (Ce). Se generan a partir de los resultados de aprendizaje, considerando la redacción del verbo en tercera persona.

Nota: Se considerará la misma estructura para todos los logros esperados del módulo básico relacionado a las competencias del diseño curricular.

- **Bibliografía.** Para generar la bibliografía se consideran las Normas APA y citas que harán referencia a toda la documentación utilizada para la elaboración del módulo a desarrollar.
- **Recursos para el Desarrollo del Módulo.** Son aquellos que utiliza el facilitador – experto y los participantes para realizar las actividades de aprendizaje.

Los materiales, máquinas, equipos, herramientas y utensilios detallados, son referentes y pueden ser susceptibles de adaptación, conforme el contexto y las necesidades del grupo objetivo.

Nota: Se considerará la misma estructura para todos los módulos básicos relacionados a las competencias del diseño curricular y no aplica a cursos cortos y programas de media duración.

- **Generalidades de los Módulos Formativos Asociados a las Unidades de Competencia.**

Unidad de Competencia. Hace referencia a criterios, capacidades, y conocimientos con significación y entidad propia en la actividad laboral observable, medible, evaluable y certificable; y, representa un objetivo productivo (bienes o servicios).

Determinación del Área. Se pondrá el nombre del área de acuerdo al diseño curricular, según la clasificación determinada por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal.

Determinación de la Especialidad. Se pondrá el nombre de la especialidad de acuerdo al área determinada en el diseño curricular, según la clasificación determinada por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal

Nombre del Módulo. Nombre del curso o programa, con su código respectivo **M1, M2, M3** y número de secuencia correspondiente.

Duración. La duración del módulo se calculará en horas reloj, considerando el desarrollo de todos los resultados de aprendizaje (**Ra**), las capacidades (**Ca**) y los conocimientos relacionados (**Co**), tomando en cuenta que la formación es teórico - práctica.

Tipo de Curso. Son administrativo y técnico; y, la determinación del mismo se lo realiza conforme al equipamiento necesario para el proceso formativo.

Requisitos del Facilitador. Los requisitos del facilitador a considerar para el dictado del/los módulo/s, son:

Formación Profesional / Ocupacional. En el espacio de descripción se coloca el perfil u ocupación del facilitador, requerida para el curso que tiene relación con el módulo a desarrollarse.

Nivel de Formación / Ocupación. Se selecciona una de las siguientes opciones, considerando el mínimo nivel de formación del facilitador, requerido para el desarrollo del curso: Certificación por competencias laborales vigente, Título Artesanal emitido por la JNDA, Título de Educación Superior registrado en la SENESCYT, que se relacionen con el/los módulo/s a desarrollarse.

REQUISITOS DEL FACILITADOR	Formación Profesional/Ocupacional		
	Descripción		
	Nivel de Formación/Ocupación		
	Certificación por competencias laborales vigente.		
	Título Artesanal emitido por la JNDA.		
	Título de Educación Superior registrado en la SENESCYT	Tercer nivel técnico	
Tercer nivel tecnológico			
Tercer nivel grado			
Cuarto nivel o de posgrado			

Nota: Los niveles de formación están organizados de menor a mayor nivel, conforme consta en el Manual de subprocesos de “CONTRATACIÓN CIVIL DE SERVICIO PARA FACILITADORES Y EXAMINADORES”, en la Política 22. Numeral 1.

- **Generación de Unidades Formativas del Módulo.**

Descripción de las Unidades Formativas (Uf).

Es la descripción de una función específica o individual que debe ser lograda en el ámbito de la ocupación. El nombre se genera a partir de la agrupación de los resultados de aprendizaje, considerando: verbo sustantivado y el objeto sobre el cual recae la acción del verbo. Se debe construir mínimo 2 unidades formativas por módulo.

Resultado de Aprendizaje (Ra). Está conformado de verbo (en infinitivo), objeto (sobre el cual recae la acción del verbo) y condición (calidad, seguridad...). Se deben construir mínimo 2 resultados de aprendizaje por cada unidad formativa.

Las Capacidades (Ca). Se generan a partir del resultado de aprendizaje, cuya redacción es: verbo (en infinitivo), objeto (sobre el cual recae la acción del verbo) y cuando es necesaria la condición (calidad, seguridad...). Se deben construir mínimo 2 capacidades por resultado de aprendizaje.

Conocimientos (Co). Se generan a partir de los resultados de aprendizaje y las respectivas capacidades. Hace referencia a teorías, conceptos, principios, conocimientos. Se debe tomar en cuenta que los conocimientos no se repitan dentro del mismo resultado de aprendizaje.

Criterios de Evaluación (Ce). Se generan a partir de los resultados de aprendizaje, considerando la redacción del verbo en tercera persona.

Nota: *Se considerará la misma estructura para todas las unidades formativas de cada módulo.*

Bibliografía. Para generar la bibliografía se consideran las Normas APA y citas que harán referencia a toda la documentación utilizada para la elaboración del módulo a desarrollar.

Recursos para el Desarrollo del Módulo. Son aquellos que utiliza el facilitador – experto y los participantes para realizar las actividades de aprendizaje.

Los materiales, máquinas, equipos, herramientas y utensilios detallados, son referentes y pueden ser susceptibles de adaptación, conforme el contexto y las necesidades del grupo objetivo.

Nota: *Se considerará la misma estructura y procedimientos para todos los módulos relacionados a las unidades formativas del diseño curricular.*

Actitudes y Valores.

Las actitudes y valores se encuentran preelaborados y son las mínimas necesarias a ser desarrolladas por los participantes en el desarrollo del diseño curricular. Si es del caso, el facilitador podrá añadir otras.

Orientaciones Metodológicas para el Módulo.

Las orientaciones metodológicas se encuentran preelaborados y son de carácter sugerente, divididas en los tres momentos de una sesión de clase: Actividades de inicio, de desarrollo y de cierre. El facilitador podrá hacer uso de cualquiera de éstas y si es el caso, utilizar otras diferentes; lo importante es que cualquiera que se aplique estén orientadas al desarrollo de competencias.

Mecanismos de Evaluación.

Los mecanismos de evaluación están orientados a evaluar resultados y tienen el carácter de sugerentes. Los mecanismos de evaluación están preelaborados, divididos en técnicas e instrumentos. El facilitador podrá hacer uso de lo que mejor le convenga y sea útil para determinar el alcance de los resultados de aprendizaje o aprendizajes esperados propuestos, o también optar por cualquier otro.

- **Elaborado, Validado Metodológicamente y Aprobado.**

En esta sección se coloca el nombre con su respectivo título y firma de quien elaboró el diseño curricular, de quien validó la parte metodológica, y el director que aprobó el diseño curricular.

4.2. Proceso de Validación Metodológica de Diseños Curriculares con Enfoque Educativo por Competencias Laborales

La validación metodológica de diseños curriculares con enfoque educativo por competencias laborales, se realiza en las siguientes fases:

Recepción del Producto Curricular a ser Validado

- a) El producto curricular elaborado, conforme los disparadores existentes, es entregado a la Dirección de Diseño Pedagógico en los formatos correspondientes y con el acta de validación técnica respectiva.
- b) La Dirección de Diseño Pedagógico, verifica en la recepción del producto el cumplimiento de los documentos requeridos para dar inicio al proceso de validación metodológica.
- c) En caso de que el producto a recibir no cumpla con los documentos requeridos, se devuelve a la instancia que elaboró el diseño curricular.

Proceso de Validación Metodológica del Diseño Curricular

Para este proceso se realiza una verificación metodológica del cumplimiento de cada uno de los componentes detallados en la elaboración de los diseños curriculares retroalimentando, de ser el caso, los ajustes a realizar conforme los criterios establecidos en el acta de validación metodológica. En caso de persistir las observaciones metodológicas, el diseño curricular, se devuelve para reiniciar un nuevo proceso de elaboración, conforme el manual de procedimientos.

Oficialización de la Validación Metodológica.

El metodólogo validador y el funcionario que elaboró el diseño curricular proceden a legalizar el acta y el producto académico, con las firmas de elaboración y validación metodológica respectivamente, para dar continuidad a la aprobación directiva y estandarización en el sistema SISECAP.

5. Proceso de Estandarización de Diseños Curriculares con Enfoque Educativo por Competencias Laborales en el Sistema SISECAP.

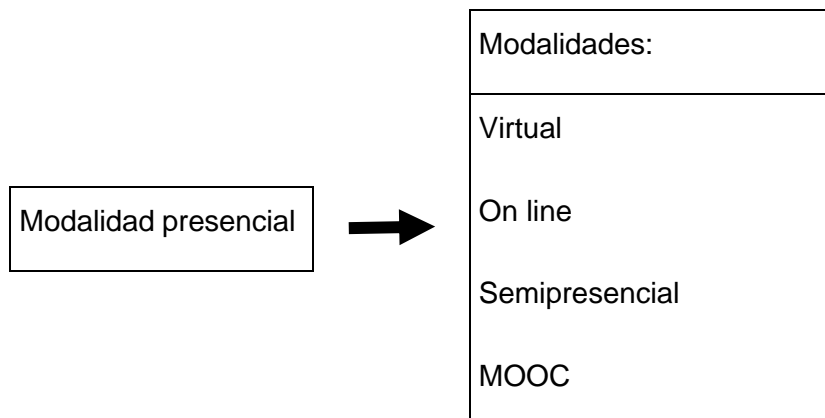
El proceso de estandarización de diseños curriculares con enfoque educativo por competencias laborales, se realiza en las siguientes fases:

Datos del Proceso Formativo.

Se registra la información que consta en el producto académico suscrito y es requerida en el sistema SISECAP, misma que está relacionada con la sección de información general del diseño curricular.

Con respecto a la modalidad y nivel del módulo, (campos que no se encuentran detallados en el formato de diseño curricular), se registrarán contemplando lo siguiente:

Existen dos modalidades institucionales: presencial y virtual; sin embargo, para realizar la estandarización de los diseños curriculares, es importante destacar que todos los diseños curriculares parten de la estandarización en **modalidad presencial**; y, con el mismo código, de forma adicional, puede ser estandarizado en otras modalidades virtuales, de acuerdo al siguiente detalle:



La modalidad virtual no podrá derivar de virtual a on line y vs.

Excepción: Se podrá efectuar bajo análisis y sustento ante la Unidad de Programación las necesidades específicas que correspondan a activación de modalidad on line.

La modalidad MOOC no podrá derivar a otra modalidad virtual.

Con respecto al nivel del módulo, éste expresa la secuencia básica, intermedia y avanzada a la que haga relación las especificidades del proceso formativo y el campo será estandarizado en el escogimiento de una de las opciones mencionadas.

Malla Curricular.

Se registra la información que consta en el producto académico suscrito y es requerida en el sistema SISECAP, misma que está relacionada con la descripción de la información modular: descripción (nombre), horas reloj, modalidades correspondientes, competencia general, unidades de competencia y ocupaciones que podrá desempeñar.

Estructura Curricular Modular.

Se registra la información que consta en el producto académico suscrito y es requerida en el sistema SISECAP, misma que está relacionada con los nombres de las unidades formativas, orientaciones metodológicas para el módulo, mecanismos de evaluación y requisitos de ingreso del participante y del facilitador.

Finalizar el Proceso de Estandarización.

Para que el diseño curricular se encuentre estandarizado, se debe pulsar el botón finalizar, generándose un código en el sistema SISECAP.

6. Anexos.

Anexo 1: Formato de análisis del referente profesional – ocupacional (ARPO).

Anexo 2: Los niveles de cualificación se los puede consultar en la Propuesta de Niveles de Competencia para el Catálogo de cualificaciones Ecuador, constan en el siguiente link:

<https://drive.google.com/file/d/16Tfuladi1oSAoT0wFVznyYBSoNITdiBf/view?usp=sharing>

Anexo 3. Las áreas y especialidades se las puede consultar en la página de la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal, constan en el siguiente link: <https://www.trabajo.gob.ec/normativa/>

Anexo 4. Los Formatos de Diseños Curriculares, Actas de Validación Técnica y Validación Metodológica, constan en la Intranet de la página oficial del SECAP en el siguiente link:

<https://intranet.secap.gob.ec/index.php/procesos1/2-uncategorised/116-1-diseno-curricular>

1 ANEXO 1: FORMATO DE ANÁLISIS DEL REFERENTE PROFESIONAL – OCUPACIONAL (ARPO)

NOMBRE DE LA OCUPACIÓN:					
COMPETENCIA GENERAL:					
NOMBRE DE MÓDULO 1:		UNIDADES DE COMPETENCIA ASOCIADAS			
DURACIÓN: XX Hr		UNIDAD DE COMPETENCIA 1:			
Elemento de Competencia/Unidad formativa	Criterios de desempeño/Resultados de Aprendizaje	COMPETENCIAS A DESARROLLAR			
		BÁSICAS (Fundamentos Técnicos y Científicos)	ESPECÍFICAS (Capacidades Técnicas)	GESTION (Capacidades Sociales, Organizativas y Metodológicas)	CONOCIMIENTOS
		•	•	•	•
		•	•	•	•
		•	•		•
		•	•		
		•			•
		•			•
		•			•

2 Nota: De igual manera se procederá para las demás Unidades de Competencia.

SECAP ADMINISTRACIÓN CENTRAL
José Arízaga E3-24 y Londres / Tel: 02-3944 000
Quito – Ecuador
www.secap.gob.ec