



PERFIL DE LA PERSONA DOCENTE

con función ejecutora de los Servicios del INA

San José, Costa Rica | Marzo, 2021



375.001

I-59p Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). Unidad Didáctica Pedagógica
Perfil de la persona docente con función ejecutora de los servicios del INA /
Elaborado por personal de Unidad Didáctica Pedagógica: José Antonio Coto Calderón,
Angelina Mora Calderón, Zhindy Sotomayor Flores . - - San José, Costa Rica :
Instituto Nacional de Aprendizaje, 2021.

43 p.: il. col. ; 28 cm

ISBN: 978-9968-663-50-2

Pertenece al Modelo Curricular Formación Profesional.

1. DOCENCIA. 2. MODELO CURRICULAR 3. INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE 4. COSTA RICA. I. Coto Calderón, José Antonio, 1963, II. Mora Calderón, María Angelina, 1983-. III. Sotomayor Flores, Zhindy, 1971- . IV. Título.

1ra Edición

Instituto Nacional de Aprendizaje,
San José, Costa Rica

©Instituto Nacional de Aprendizaje, 2021
ISBN 978-9968-663-50-2

Hecho el depósito de ley
Prohibida la reproducción parcial o total del contenido
De este documento sin la autorización expresa del INA

Créditos

Elaboración

Coto Calderón, José Antonio

Mora Calderón, Angelina

Sotomayor Flores, Zhindy

Personal de la Unidad Didáctica y Pedagógica (UDIPE)

Revisión

Alfaro Castro, Elenieth

Sáenz Zúñiga, José

Chavarría Vásquez, Marjorie

Salas Escalante, Carla

Elizondo Calderón, Marvin

Sandoval Corrales, Erick

Gutiérrez Marín, Randall

Serrano Delgado, Lourdes

Muñoz Vargas, Elia María

Integrantes del proyecto: Implementación del Modelo curricular para la formación profesional del INA

Validación

Representantes de la SGT

- Romero Rodríguez, Andrés
- Calvo Santana, Amanda

Representantes de la UDIPE

- Gutiérrez Cortés, Orlando
- Alfaro Muñoz, Luis Diego

Representantes de la GR

- Núñez Chavarría, Armando
- Lobo Córdoba, Randall
- González Corrales, Tayrin

Representantes del SINAFOR

- González Chaverri, Carmen
- Alfaro Castro, Elenieth
- Espinal Araica, Félix

Representantes de la GFST

- Muñoz Valverde, Efraín
- Alfaro Alfaro, María Auxiliadora
- Alvarado Mena, Carmen
- Padilla Godínez, Karol
- Leandro Gómez, Ileana

Representantes del personal docente

- Bejarano Valverde, Víctor
- Mathieu Ramírez, Ricardo
- Mora Alvarado, Andrea
- Ulate Fuentes, Dylana
- Ulate Sandoval, Cindy

Representante de Recursos Humanos

Durán Castro, Johnny

Revisión general

Marvin Rojas Montoya. Jefatura. Unidad Didáctica y Pedagógica

Aprobación

El Perfil de la persona docente con función ejecutora de los servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje fue aprobado por la Junta Directiva en la sesión ordinaria N° 9-2021, celebrada el 22 de marzo del 2021, mediante el Acuerdo JD-AC-83-2021, según consta en el Capítulo VI del acta de esa sesión.

Tabla de Contenido

Créditos.....	3
Introducción	9
1. Descripción del perfil	10
1.1 Campo de aplicación y su relación con las competencias del perfil	10
Esquema N.1: Problemas generales de la Didáctica.....	11
Esquema N. 2: Preguntas y elementos que constituyen el ámbito de la Didáctica.....	11
Esquema N.3: Relación entre el Campo de aplicación y las competencias del Perfil	14
Esquema N.4. Mapa funcional: Docente con función ejecutora de los Servicios del INA..	15
1.2 Descripción de Elementos de Competencia	16
Cuadro N. 1: Elemento de Competencia 1.1.	16
Cuadro N. 2: Elemento de Competencia 1.2.	17
Cuadro N. 3: Elemento de Competencia 2.1.	18
Cuadro N. 4: Elemento de Competencia 2.2.	19
Cuadro N. 5: Elemento de Competencia 3.1.	20
Cuadro N. 6: Elemento de Competencia 3.2.	21
1.2. Conocimientos y actitudes	22
Cuadro N. 7: Conocimientos y actitudes vinculadas con los Elementos de Competencia	22
2. Marco conceptual, metodológico y contextual	26
2.1 Conceptualización	26
2.2 Metodología	26
2.3 Contexto en que se ejecuta la competencia.....	27
a. Posición epistemológica establecida en el Modelo Curricular.....	27
b. Modalidades.....	27
c. El “objeto” que establece el alcance del “Campo de aplicación” de la competencia....	27
d. Reglamentación aplicable a la ejecución de SCFP del INA.....	27

e. Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de CR.....	27
Esquema N. 5: Posición epistemológica según el Modelo Curricular del INA.....	28
Cuadro 8: Procesos y resultados del Modelo Curricular del INA	30
Cuadro N. 9: Desglose de la estructura gramatical de competencia	31
Cuadro N. 10: Niveles de cualificación del MNC.....	33
3. Referencias bibliográficas	34
4. Anexos	37
Anexo 1: Listado de Núcleos de Formación.....	37
Anexo 2: Mapa Funcional ampliado.....	38
Anexo 3: Consolidado de requerimientos por incorporar en la propuesta de perfil.....	39



“Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su producción o construcción. Quién enseña aprende al enseñar y quién enseña aprende a aprender”.

Freire, P.

Introducción

En Costa Rica, la formación profesional la desarrolla el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), creado en 1965. A partir de 2016, la labor del INA se ha reforzado con la aprobación del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), que establece una estructura de cinco niveles de cualificación, los cuales pueden ser certificados o titulados por instituciones nacionalmente reconocidas.

Aunado a lo anterior, en 2018, se aprueba el Modelo Curricular para la Formación Profesional del INA¹, el cual se alinea al MNC-EFTP-CR. El citado Modelo define el marco legal, epistemológico, así como los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) que desarrollará el INA. Esta situación coyuntural establece nuevos requerimientos para la gestión institucional y específicamente para su personal docente.

El presente documento, al que se le denomina: *“Perfil de la persona docente con función ejecutora de los Servicios del INA”*; describe las competencias didácticas que debe poseer el personal docente para dar respuesta a las exigencias derivadas del nuevo Modelo Curricular institucional y de un mundo que cambia constantemente.

En cuanto a su estructura, el documento contiene dos grandes apartados **1: Descripción del Perfil**, el cual incluye el mapa funcional, así como la descripción de las unidades y de los elementos de competencia y los conocimientos y actitudes requeridas y **2. Marco conceptual, metodológico y contextual**, en el que se explican los fundamentos que sustentan las competencias que abarca el perfil.

El principal propósito de este perfil es redefinir las competencias didácticas que debe poseer el personal docente lo cual permitirá un desempeño apegado a los requerimientos actuales y el desarrollo de proyectos complementarios, entre ellos:

- Diseño de la metodología didáctica con el enfoque curricular basado en competencias para la ejecución de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA.
- Diseño e implementación del plan institucional para la capacitación inicial y continua del personal docente que ejecuta los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA.

¹ Aprobado por la Junta Directiva del INA el 6 de agosto de 2018, mediante el Acuerdo N° AC-217-2018-JD-V2.

1. Descripción del perfil

1.1 Campo de aplicación y su relación con las competencias del perfil

En formación profesional, el perfil del personal docente abarca dos ámbitos: a) técnico y b) didáctico, según se indica a continuación.

a). **Ámbito técnico**

Establece el currículo y la experiencia profesional que debe cumplir la persona como requisito para su contratación, lo cual, se describe en el Manual Institucional de Puestos; y se complementa por parte de los Núcleos de Formación en cuanto a sus requerimientos técnicos específicos. Ver listado de Núcleos de Formación en el anexo 1.

b). **Ámbito didáctico**

El ámbito didáctico se refiere a las competencias que debe poseer el personal docente para facilitar el aprendizaje de las personas estudiantes, lo anterior requiere considerar el perfil y características de entrada, contexto, competencias que debe alcanzar y su nivel de complejidad; lo que permite establecer las estrategias didácticas y los recursos por emplear, así como una evaluación pertinente.

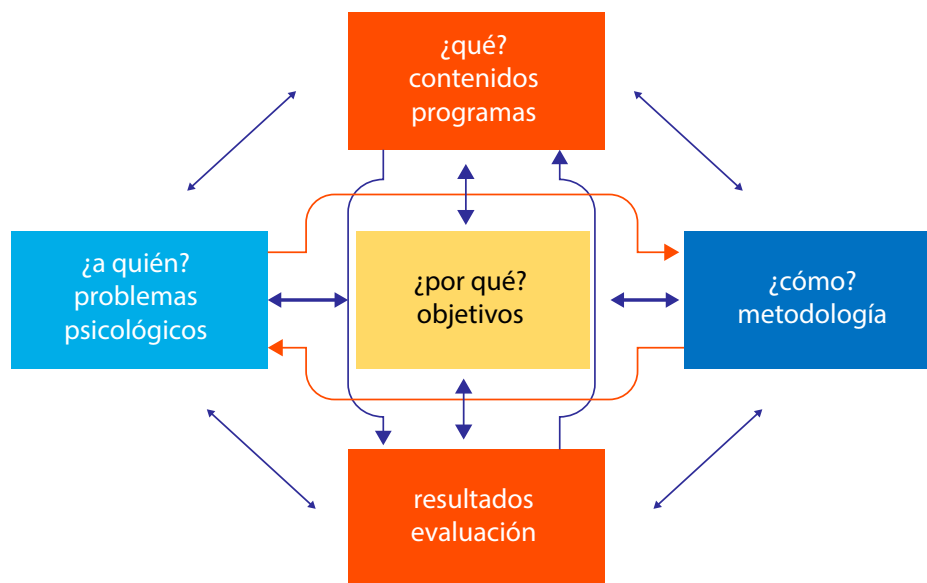
Conceptualización de didáctica

Aunque en la literatura se identifican una gran cantidad de definiciones de este término, según Mallart, Joan (2001): *“Didáctica es la ciencia de la educación que estudia e interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de conseguir la formación intelectual del educando.”*²

Complementariamente, Mallart establece que los elementos principales del acto didáctico se muestran en el gráfico de Mialaret, en el que abordan las principales situaciones que debe abordar y resolver la didáctica. (Ver el esquema N° 1)

² Joan Mallart Navarra. Didáctica: concepto, objeto y finalidades (2001) University of Barcelona | UB-Department of Teaching and Learning and Educational Organization.

Esquema N.1: Problemas generales de la Didáctica



Fuente: Mallart, J. (2001)

El esquema N° 1 se complementa con las preguntas que se incluyen en el esquema N° 2.

Esquema N. 2: Preguntas y elementos que constituyen el ámbito de la Didáctica

Enfoque de la Didáctica tradicional	Enfoque de la Didáctica moderna	Elementos del acto didáctico como acto de comunicación
<ul style="list-style-type: none"> • ¿A quién se enseña? • ¿Quién enseña? • ¿Por qué se enseña? • ¿Qué se enseña? • ¿Cómo se enseña? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién aprende? • ¿Con quién aprende el alumno? • ¿Para qué aprende el alumno? • ¿Qué aprende el alumno? • ¿Cómo aprende el alumno? • ¿Con qué material didáctico? • ¿Desde qué condiciones? • ¿En qué ambiente? • ¿Qué, cómo y por qué evaluar? 	<ul style="list-style-type: none"> • Alumno • Maestro • Objetivos • Contenidos • Metodología • Recursos didácticos • Prerrequisitos • Vida del aula • Evaluación formativa

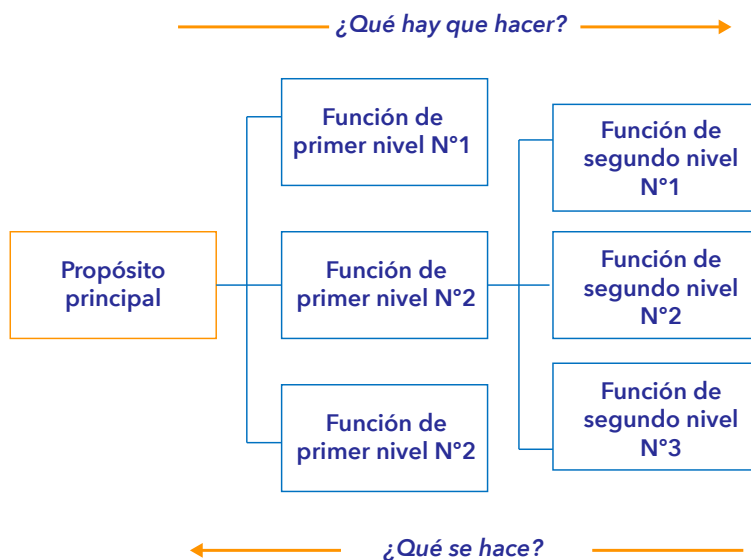
Alcance del Perfil

Con base en lo indicado anteriormente, este perfil se enfoca en describir las competencias didácticas requeridas por el personal docente del INA, con el fin de orientar la toma de decisiones en cuanto a su preparación inicial y continua.

Los componentes del perfil se desarrollaron con base en la Metodología para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral³, en la cual:

- Se emplea como base el "Análisis funcional", que es una técnica utilizada para identificar y ordenar las funciones derivadas que permiten el logro de una función global determinada. De su aplicación se obtiene el "Mapa Funcional", que representa gráficamente el conjunto estructurado de funciones laborales requeridas para alcanzar los resultados previstos. En la figura N° 1 se incluye la estructura básica para la elaboración del Mapa funcional.

Figura N.1 Estructura básica para la Elaboración del Mapa Funcional



- Al objeto de estudio o ámbito laboral se le denomina "Campo de aplicación".
- El Campo de aplicación se desglosa en: categorías; clases y subclases; con el fin de delimitar e interpretar la ocupación analizada.

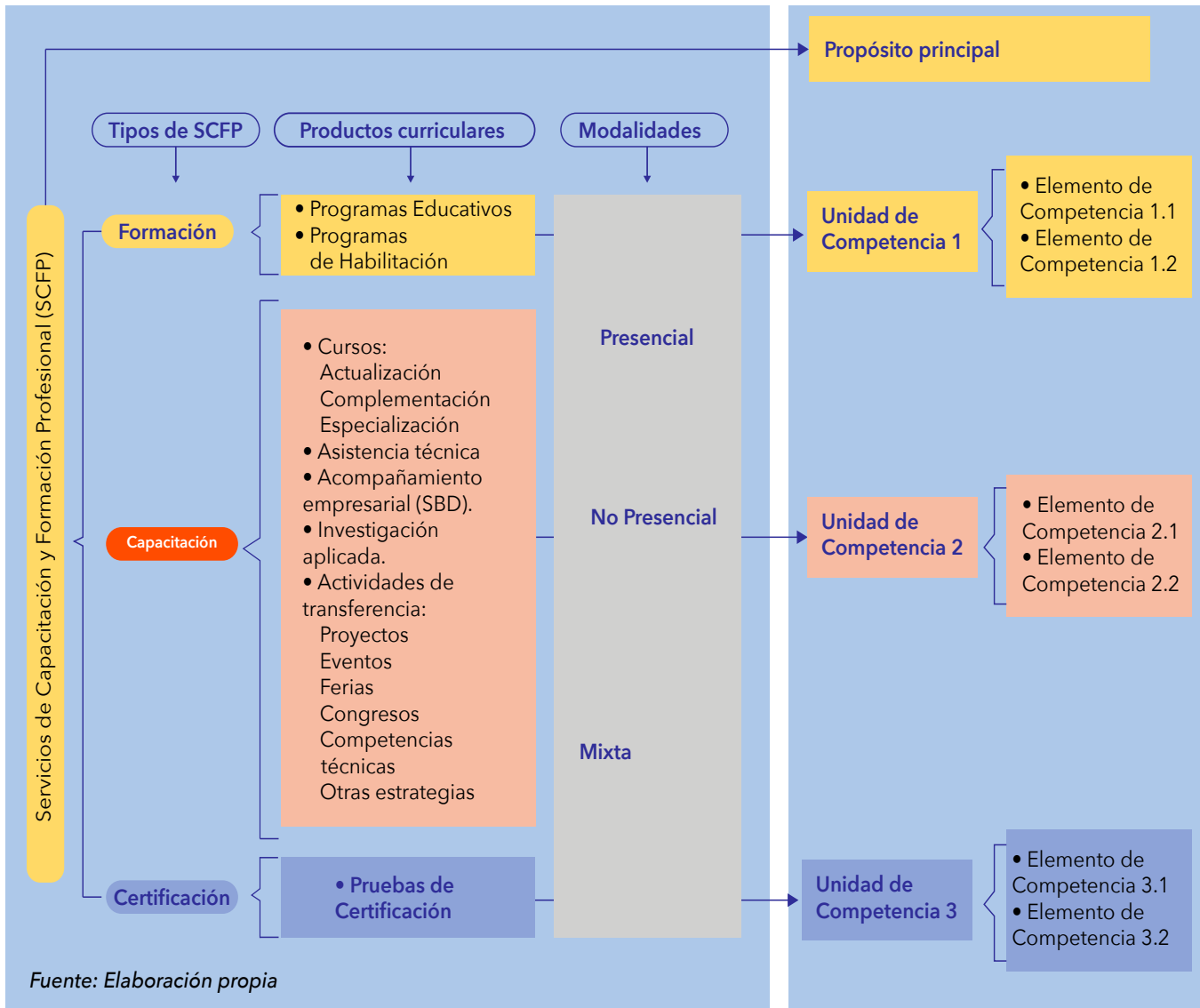
³ Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral. (2009). Metodología para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral. Primera edición. Coordinación Educativa y Cultural, FOIL, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. OIT.

Para efectos de este perfil:

- **Ámbito laboral:** Docente con función ejecutora de los servicios del INA.
- **Campo de aplicación:** Ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional del INA.
- **Categorías:** Tipos de servicios (Formación, Capacitación y Certificación por competencias)
- **Clases:** Productos curriculares (Formación: Programas educativos y programas de habilitación); (Capacitación: Cursos, Asistencia técnica, Acompañamiento empresarial (SBD), Investigación aplicada y Actividades de transferencia) (Certificación por competencias: Pruebas de certificación)
- **Subclases:** Modalidades (Presencial, No presencial y Mixta)

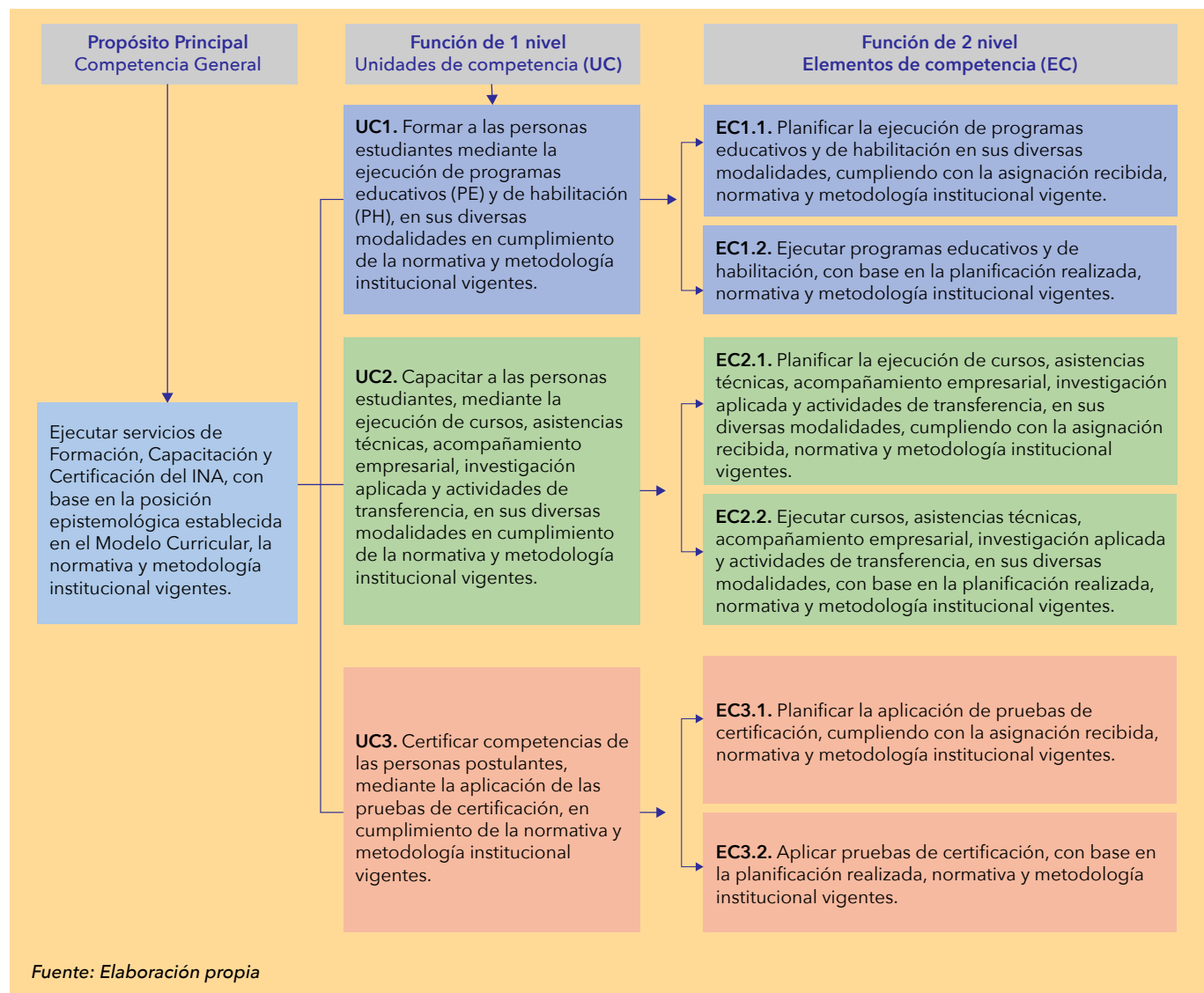
Con base en lo anterior, se detalla la relación existente entre el campo de aplicación y las competencias que definen el alcance del perfil, en el esquema siguiente:

Esquema N.3: Relación entre el Campo de aplicación y las competencias del Perfil



De acuerdo con el esquema N° 3, se obtuvo el “Mapa funcional” que se incluye a continuación:

Esquema N.4. Mapa funcional: Docente con función ejecutora de los Servicios del INA⁴



4 En el Anexo 2 se incluye un mapa funcional ampliado con el fin de integrar la información en un esquema general.

1.2 Descripción de Elementos de Competencia

Seguidamente se describen los Elementos de Competencia (EC) que conforman las Unidades de Competencia⁵ incluidas en el esquema N° 4: Mapa funcional.

Cuadro N. 1: Elemento de Competencia 1.1.

UC1. Formar a las personas estudiantes mediante la ejecución de programas educativos y de habilitación, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigentes.			
EC1.1. Planificar la ejecución de programas educativos y de habilitación en sus diversas modalidades, cumpliendo con la asignación recibida, normativa y metodología institucional vigentes.			
Campo de aplicación			
Categoría: Formación		Clase: Programa Educativo y Programa de habilitación	
Subclases: Modalidades: Presencial, No presencial y Mixta.			
Criterios de desempeño (CD) La persona muestra competencia cuando:	Evidencias	Tipo	
		D	P
CD1.1.1. El plan de actividades de aprendizaje para la ejecución de programas educativos y de habilitación lo elaboró, de acuerdo con las modalidades requeridas y lo establecido en la normativa y metodología institucional vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de actividades de aprendizaje elaborados para la modalidad: <ul style="list-style-type: none"> Presencial. No presencial. Mixta. Multimodal. Plan de rotación de actividades para la modalidad presencial / estrategia dual. 		X
CD1.1.2. Los recursos didácticos los elaboró, con base en la metodología didáctica seleccionada, las características de la población estudiantil, los principios del diseño universal para el aprendizaje (DUA) y los insumos disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos didácticos elaborados: <ul style="list-style-type: none"> Escritos Audiovisuales Digitales Objetos reales Maquetas, simuladores u otros (opcionales). 		X
CD1.1.3. Los instrumentos de evaluación los diseñó, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos diseñados para la evaluación de proceso: <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstica. Formativa. Formadora: autoevaluación y coevaluación. <p><i>Nota: Los instrumentos los elabora para ser administrados según la modalidad y las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).</i></p>		X

⁵ En el Cuadro N° 7 (pág. 19), se incluyen los conocimientos, valores y actitudes vinculadas con cada Elemento de Competencia.

Cuadro N. 2: Elemento de Competencia 1.2.

UC1. Formar a las personas estudiantes mediante la ejecución de programas educativos y de habilitación, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigentes.			
EC1.2. Ejecutar programas educativos y de habilitación, con base en la planificación realizada, normativa y metodología institucional vigentes.			
Campo de aplicación			
Categoría: Formación	Clase: Programa Educativo y Programa de habilitación		
	Subclases: Modalidades: Presencial, No presencial y Mixta.		
Criterios de desempeño (CD) La persona muestra competencia cuando:	Evidencias	Tipo	
		D	P
CD1.2.1. La implementación de las actividades de aprendizaje durante la ejecución de programas educativos y de habilitación, la efectúa en cumplimiento de la planificación realizada.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementa actividades de aprendizaje en la modalidad: <ul style="list-style-type: none"> • Presencial. • No presencial. • Mixta. • Multimodal. • Implementa el plan de rotación de actividades de la modalidad presencial / estrategia dual. 	X	
CD1.2.2. La utilización de recursos didácticos la efectúa según su tipo, las condiciones del ambiente y el espacio utilizado, así como las características de la población estudiantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza recursos didácticos: <ul style="list-style-type: none"> • Escritos. • Audiovisuales. • Digitales. • Objetos reales • Maquetas, simuladores u otros (opcionales). 	X	
CD1.2.3. La aplicación de instrumentos de evaluación la desarrolla según lo establecido en la normativa y metodología institucional vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica instrumentos para la evaluación de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica. • Formativa. • Formadora: autoevaluación y coevaluación. • Aplica instrumentos para la evaluación de resultados: <ul style="list-style-type: none"> • De actividades de comprobación. • De la práctica en la empresa. • De proyectos didácticos. • De pruebas de suficiencia. <p><i>Nota: Los aplica según la modalidad y las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).</i></p>	X	

Cuadro N. 3: Elemento de Competencia 2.1.

UC2: Capacitar a las personas estudiantes, mediante la ejecución de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigente.			
EC2.1. Planificar la ejecución de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia, en sus diversas modalidades, cumpliendo con la asignación recibida, normativa y metodología institucional vigentes.			
Campo de aplicación			
Categoría: Capacitación	Clase: Cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia.		
	Subclases: Modalidades: Presencial, No presencial y Mixta.		
Criterios de desempeño (CD) La persona muestra competencia cuando:	Evidencias	Tipo	
		D	P
CD2.1.1. El plan de actividades de aprendizaje para la ejecución de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia lo elaboró, con base en las modalidades requeridas y lo establecido en la metodología institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de actividades de aprendizaje para la ejecución de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia para la modalidad: <ul style="list-style-type: none"> Presencial. No presencial. Mixta. Multimodal. 	X	
CD2.1.2. Los recursos didácticos los elaboró, con base en la metodología didáctica seleccionada, las características de la población estudiantil, los principios del diseño universal para el aprendizaje (DUA) y los insumos disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos didácticos elaborados: <ul style="list-style-type: none"> Escritos Audiovisuales Digitales Objetos reales Maquetas, simuladores u otros (opcionales). 	X	
CD2.1.3. Los instrumentos de evaluación los diseñó, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos diseñados para la evaluación de proceso: <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstica. Formativa. Formadora: autoevaluación y coevaluación. <p><i>Nota: Los instrumentos los elabora para ser administrados según la modalidad y las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).</i></p>	X	



Cuadro N. 4: Elemento de Competencia 2.2.

UC2: Capacitar a las personas estudiantes, mediante la ejecución de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigente.			
EC2.2. Ejecutar cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia, en sus diversas modalidades, con base en la planificación realizada, normativa y metodología institucional vigentes.			
Campo de aplicación			
Categoría: Capacitación	Clase: Cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial y actividades de transferencia.		
	Subclases: Modalidades: Presencial, No presencial y Mixta.		
Criterios de desempeño (CD) La persona muestra competencia cuando:	Evidencias	Tipo	
		D	P
CD2.2.1. La implementación de las actividades de aprendizaje durante la ejecución de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia, la efectúa en cumplimiento de la planificación realizada.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementa actividades de aprendizaje de cursos, asistencias técnicas, acompañamiento empresarial, investigación aplicada y actividades de transferencia en la modalidad: • Presencial. • No presencial. • Mixta. • Multimodal. 	X	
CD2.2.2. La utilización de recursos didácticos la efectúa según su tipo, las condiciones del ambiente y el espacio utilizado, así como las características de la población estudiantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza recursos didácticos: <ul style="list-style-type: none"> • Escritos. • Audiovisuales. • Digitales. • Objetos reales • Maquetas, simuladores u otros (opcionales). 	X	
CD2.2.3. La aplicación de instrumentos de evaluación la desarrolla según lo establecido en la normativa y metodología institucional vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica instrumentos para la evaluación de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica. • Formativa. • Formadora: autoevaluación y coevaluación. • Aplica instrumentos para la evaluación de resultados: <ul style="list-style-type: none"> • De actividades de comprobación. <p><i>Nota: Los aplica según la modalidad y las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).</i></p>	X	

Cuadro N. 5: Elemento de Competencia 3.1.

UC3. Certificar competencias de personas postulantes, mediante la aplicación de las pruebas de certificación, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigentes			
EC3.1. Planificar la aplicación de pruebas de certificación, cumpliendo con la asignación recibida, la normativa y metodología institucional vigente.			
Campo de aplicación			
Categoría: Certificación	Clase: Prueba de certificación		
	Subclases: Modalidades: Presencial, No presencial y Mixta.		
Criterios de desempeño (CD) La persona muestra competencia cuando:	Evidencias	Tipo	
		D	P
CD3.1.1. El plan de trabajo para la aplicación de pruebas de certificación, lo elaboró en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo para la aplicación de pruebas de certificación. 		X
CD3.1.2. Los recursos didácticos de apoyo, si así se requiere, los elaboró con base en los indicadores incluidos en los instrumentos de evaluación que conforman la prueba de certificación, en cumplimiento de la normativa y la metodología institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos didácticos para certificación elaborados. Pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> • Escritos. • Audiovisuales. • Digitales. • Objetos reales. • Maquetas, simuladores u otros (opcionales). 		X

Cuadro N. 6: Elemento de Competencia 3.2.

UC3. Certificar competencias de personas postulantes, mediante la aplicación de las pruebas de certificación, en cumplimiento de la normativa y metodología institucional vigentes			
EC3.2. Aplicar pruebas de certificación, cumpliendo con la planificación realizada, la normativa y metodología institucional vigentes.			
Campo de aplicación			
Categoría: Certificación	Clase: Prueba de certificación		
	Subclases: Modalidades: Presencial, No presencial y Mixta.		
Criterios de desempeño (CD) La persona muestra competencia cuando:	Evidencias	Tipo	
		D	P
CD3.2.1. La selección de personas candidatas a certificación, la efectúa según lo establecido en la prueba respectiva y en cumplimiento de la normativa institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos completos: <ul style="list-style-type: none"> • Verificación de requisitos. • Verificación de requerimientos técnicos. • Entrevista técnica. 		X
CD3.2.2. La matrícula para certificación la efectúa según lo establecido en la normativa institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos completos: matrícula, consentimiento informado y otra establecida según se requiera. 		X
CD3.2.3. El plan de evaluación para certificación lo acuerda con la persona candidata, según la normativa institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de evaluación. 		X
CD3.2.4. La aplicación de pruebas de certificación la efectúa según el plan de evaluación acordado con la persona candidata y en cumplimiento de la normativa institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica instrumentos de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • de desempeño. • de productos. • de conocimiento. • para evidencias históricas. 	X	
CD3.2.5. Los informes de evaluación para certificación, los elaboró en cumplimiento de la normativa institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de evaluación para certificación. 		X
CD3.2.6. La información que proporciona a las personas postulantes y candidatas sobre el resultado de su proceso de selección o de evaluación, lo realiza cumpliendo la normativa institucional vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Informa a las personas postulantes y candidatas sobre el resultado de su proceso de selección o de evaluación. 	X	
CD3.2.7. El asesoramiento a personas postulantes y candidatas sobre las posibilidades para adquirir o complementar competencias que amplíen sus posibilidades de empleabilidad, lo efectúa según el resultado de la evaluación y las opciones que ofrece la institución.	Asesora a las personas postulantes y candidatas sobre el resultado de su proceso de selección o de evaluación, en relación con la ruta a seguir.	X	

1.2. Conocimientos y actitudes

Seguidamente se incluye el listado de conocimientos, valores y actitudes que se vinculan con los seis Elementos de Competencia que abarca el Perfil.

En este punto es necesario aclarar que, generalmente, en documentos que contienen normas de competencia, en este apartado solamente se incluyen los conocimientos que no pueden evaluarse en las evidencias de desempeño y de producto, sin embargo, en este caso, se consideró necesario incluir el listado completo debido a los diferentes proyectos que se esperan desarrollar a partir de este perfil.

Cuadro N. 7: Conocimientos y actitudes vinculadas con los Elementos de Competencia

Cultura general de la profesión:

- Estructura económico-social de Costa Rica y de la región centroamericana.
- Política educativa nacional: marco filosófico, principios y dimensiones.
- Política Curricular de Costa Rica: marco filosófico, retos del sistema educativo y currículo por habilidades.
- Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) de Costa Rica: finalidades, descriptores y niveles de cualificación.
- Aspectos principales del marco legal que regula la labor del INA.
- Formación Profesional: filosofía, antecedentes, características, finalidades y enfoques curriculares.
- El INA en el contexto de la EFTP: Certificación, Acreditación, Articulación y Centros Colaboradores.
- Elementos del Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente.
- Política de Igualdad y Equidad de género del INA.

Modelo Curricular del INA:

- Modelo Curricular para la Formación profesional del INA: posición epistemológica, procesos y Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP).
- Roles de los actores (docente, mentor/a y estudiante) en el contexto de la EFTP.
- Interpretación de la estructura y de las características de los elementos curriculares de los servicios: Formación, Capacitación, Certificación y sus modalidades.

Didáctica para formación profesional:

- **El proceso de aprendizaje:**

- ✓ principios del neuro-aprendizaje,
- ✓ aprendizaje significativo,
- ✓ inteligencias diversas,
- ✓ ritmos y estilos de aprendizaje,
- ✓ canales de percepción o sensoriales,
- ✓ capacidades cognitivas de niveles superiores: pensamiento crítico, creatividad e innovación y resolución de problemas, funciones ejecutivas y memoria de trabajo.
- ✓ metacognición,
- ✓ gestión de emociones,
- ✓ aprendizaje por competencias.

- **Antropogogia⁶**

- **Didáctica aplicada a la formación basada en competencias: abarca metodologías activas, entre ellas:**

- ✓ Gamificación,
- ✓ aula invertida,
- ✓ realidad virtual,
- ✓ estudio de casos,
- ✓ realidad aumentada,
- ✓ pensamiento de diseño,
- ✓ aprendizaje basado en retos,
- ✓ aulas cerebralmente amigables,
- ✓ aprendizaje basado en proyectos,
- ✓ pausas activas o recreos cerebrales,
- ✓ aprendizaje colaborativo y cooperativo,
- ✓ aprendizaje basado en el juego (técnicas lúdicas).

⁶ Ciencia que estudia el desarrollo de la educación del ser humano a lo largo de los distintos estadios o etapas y está conformada por la pedagogía, hebegogía, andragogía y gerontogogía.

- **Evaluación basada en competencias.**

- ✓ Ambientes de aprendizaje según modalidades (presencial, no presencial, mixta y multimodal), abarca:
- ✓ condiciones sociales,
- ✓ clima socioemocional,
- ✓ condiciones físicas,
- ✓ condiciones educativas,

- **Caracterización de la población que atiende el INA.**

- **La comunicación en el proceso de aprendizaje:**

- ✓ Principios de oratoria,
- ✓ proyección y cuidados de la voz,
- ✓ lenguaje corporal.

- **Elaboración de recursos didácticos.**

- **Atención de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).**

- **Aplicación de reglamentos institucionales que regulan la labor docente.**

- **Principios y aplicabilidad del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).**

-  **Tecnología educativa**

- Herramientas de productividad (ofimática).
- Tecnologías para la vida: de información y comunicación (TIC), de aprendizaje y del conocimiento (TAC) y de empoderamiento y la participación (TEP).
- Plataformas tecnológicas para el aprendizaje.

Aspectos transversales:

- Finalidades y aplicabilidad del desarrollo sostenible.
- Principios de Salud e higiene ocupacional.
- Elementos básicos de situaciones de emergencia en contextos educativos.
- Sistema de Gestión de Calidad Institucional.
- Manejo de un segundo idioma: Preliminarmente se espera un nivel A2 en inglés⁷.
- Modelo de gestión del sistema nacional de empleo.

Valores y actitudes vinculadas con los Elementos de Competencia

Valores⁸

- **Compromiso:** eficacia y eficiencia, mejora continua, creatividad e innovación y proactividad.
- **Responsabilidad:** cumplimiento, sostenibilidad, disciplina y puntualidad.
- **Excelencia:** capacidad de respuesta, servicio oportuno, calidad y empatía.
- **Respeto:** comunicación asertiva, colaboración, trabajo en equipo e igualdad.
- **Transparencia:** honradez, probidad, integridad y objetividad.

Actitudes⁹

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía. • Disposición. • Adaptabilidad. • Enfoque a resultados. • Comunicación asertiva. • Desarrollo de relaciones. • Aprendizaje permanente. | <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Profesionalismo. • Trabajo en equipo. • Orientación a la calidad. • Gestión de los recursos. • Resolución de conflictos. |
|---|--|

7 Puede ampliarse a otros idiomas y a otros niveles, según se requiera.

8 Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). Comisión Institucional de Ética y Valores. (2018) Manual de ética y conducta del INA, INA.

9 Fuente: Informe UDIPE-222-2016 (Costa Rica) Capacidades actitudinales requeridas por el mercado laboral.

2. Marco conceptual, metodológico y contextual

2.1 Conceptualización

Se entiende por perfil profesional¹⁰, al conjunto de competencias, generalmente organizadas en áreas o unidades, requeridas para realizar una función en diversas situaciones de trabajo, de acuerdo con parámetros de calidad establecidos por el propio campo profesional.

Para estructurar este perfil se consideraron los elementos comunes encontrados en diversos referentes bibliográficos que trata el tema de elaboración de perfiles profesionales; normas y estándares de competencia, así como otros elementos complementarios que responden a requerimientos específicos del INA.

2.2 Metodología

La metodología general empleada corresponde a una adaptación de las etapas establecidas en el documento: (BID/2010) Bases para la construcción de un Marco Nacional de Cualificaciones¹¹. Seguidamente se resume cada una de ellas:

- **Etapa I. Preparatoria.** Define la organización operativa del proyecto, para concretarla se elaboró el documento: "Plan de trabajo del proyecto: Propuesta del perfil docente con función ejecutora de los SCFP del INA".
- **Etapa II. Conceptualización.** Delimita el alcance teórico que sustenta el proyecto a partir de diversas fuentes. Se establecieron cuatro áreas de estudio: *I. Didáctica; II. Tecnología educativa; III. Axiología y IV. Evaluación*, a su vez, cada una de ellas se subdividió en componentes de menor nivel; que generó como productos los documentos "Consolidado de requerimientos por incorporar en la propuesta de perfil". (Ver el Anexo 3)
- **III. Prediseño.** Tiene como fin la estructuración de los apartados que incluye el perfil, con base en los elementos conceptuales establecidos en la etapa anterior, lo cual permitió elaborar este documento final.

¹⁰ Adaptado a partir de: IV. Perfil profesional docente para Formación técnica profesional (FTP) p. 29.

¹¹ Bases para la construcción de un Marco Nacional de Cualificaciones. (BID/2010. p.478). Puede consultarse en: <https://drive.google.com/file/d/0B6vWrOcc2tyJMzc0dWJERkZJaFk/view>



- **IV. Aprobación.** Señala las responsabilidades en cuanto a la finalización del proyecto y la presentación ante la instancia correspondiente con fines de aprobación.

2.3 Contexto en que se ejecuta la competencia

Para delimitar el contexto de la competencia, se analizaron los elementos siguientes:

- a. Posición epistemológica establecida en el Modelo Curricular.
- b. Modalidades.
- c. El “objeto” que establece el alcance del “Campo de aplicación” de la competencia.
- d. Reglamentación aplicable a la ejecución de SCFP del INA.
- e. Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de CR.

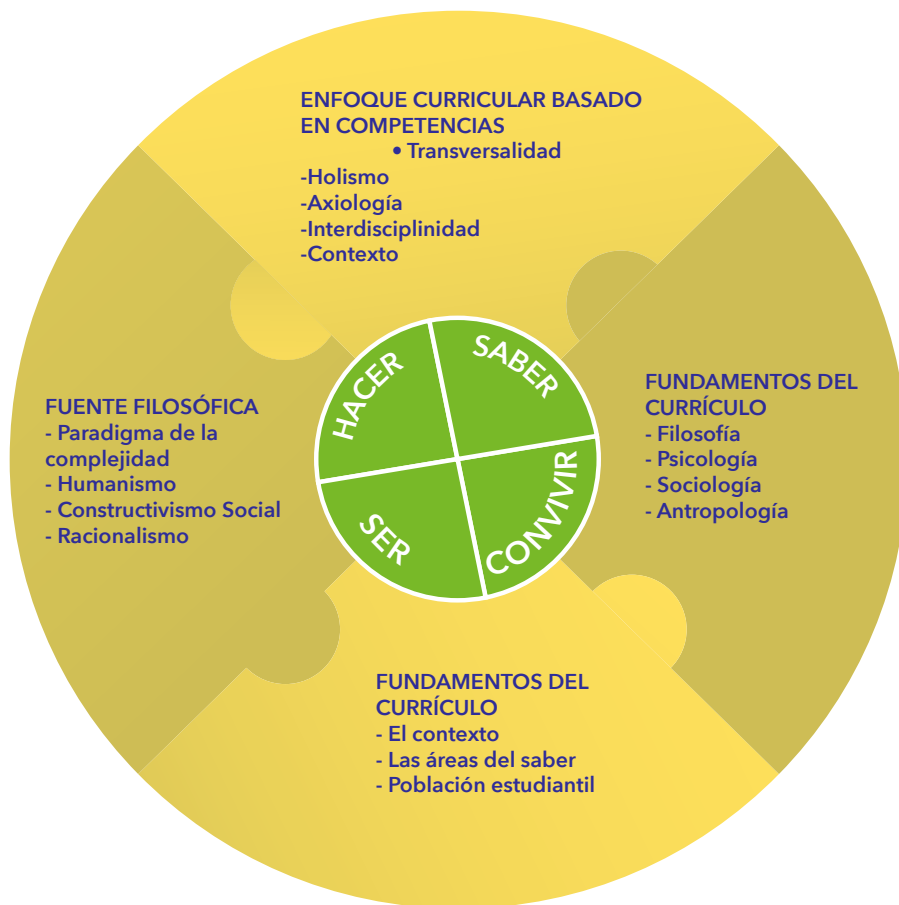
Seguidamente se detallan:

a). Posición epistemológica establecida en el Modelo Curricular

La posición epistemológica¹² se compone de cuatro componentes, según se muestra en el esquema siguiente.

¹² Para ampliar sobre la posición epistemológica del Modelo Curricular del INA, se recomienda consultar el enlace siguiente: <https://www.ina.ac.cr/Documentos%20compartidos/modeloCurricular-6.pdf>

Esquema N. 5: Posición epistemológica según el Modelo Curricular del INA



Fuente: Extraído del esquema N° 2 del Modelo Curricular. Pág. 48

Descripción de los componentes de la posición epistemológica:

- **Enfoque curricular basado en competencias** es el componente mediante el cual se pretende vincular las acciones desarrolladas por el sector educativo, en función de los requerimientos del sector productivo, para lo cual estimula el desarrollo de competencias en las personas usuarias para propiciar su empleabilidad y, por tanto, incidir en el incremento de la competitividad y productividad empresarial.
- **La fuente filosófica** se deriva de la política educativa de Costa Rica, y está conformada por: Paradigma de la complejidad, Humanismo, Constructivismo social y Racionalismo.
- **Los fundamentos del currículo** corresponden a las cuatro disciplinas: psicología, filosofía, sociología y antropología.

- **Las fuentes del currículo:** contexto, áreas del saber y la población estudiantil, aportan la información sobre las necesidades y expectativas de las personas de forma individual y de la sociedad en su conjunto.

¿Cómo aplica el personal docente del INA los cuatro componentes que conforman la posición epistemológica?

Para que la persona docente aplique los elementos que conforman la posición epistemológica, estos deben estar incorporados en el producto curricular correspondiente al SCFP que ejecuta.

En este particular, la labor de la persona docente se circunscribe a ejecutar el servicio con base en el producto curricular respectivo y a partir de él, realiza la planificación de actividades de aprendizaje y de evaluación que propicien el desarrollo de competencias. Le corresponde, además, la elaboración y utilización de una amplia gama de recursos didácticos y de herramientas tecnológicas que le permitan estar a tono con las demandas derivadas de los contextos en los cuales ejecuta los SCFP. Seguidamente se incluyen algunos ejemplos de su aplicabilidad en el ejercicio docente:

Enfoque curricular basado en competencias.

- Planifica y ejecuta actividades de aprendizaje para el desarrollo de las capacidades: procedimentales, cognoscitivas y actitudinales incluidas en la descripción curricular respectiva.

La fuente filosófica

- **El Paradigma de la complejidad:** las actividades de aprendizaje las planifica y ejecuta mediante la aplicación de taxonomías educativas que orienten el aprendizaje de lo simple a lo complejo. Que consideran los estilos de aprendizaje y metodología activas que promuevan el trabajo en equipo, creatividad, resolución de problemas e innovación, entre otras.

Los fundamentos del currículo.

- **Psicología:** Su aplicación en el contexto de la docencia implica reconocer las características particulares de cada persona estudiante y el papel que desempeñan sus emociones en el proceso de aprendizaje; con el propósito de seleccionar la didáctica que promueva el logro de las competencias descritas en la descripción curricular respectiva.

Las fuentes del currículo:

- **El contexto:** Recopilar información relacionada con las condiciones de la población estudiantil: lugar de residencia, aspectos familiares, económicos, condiciones particulares que impacten su aprendizaje; que permita establecer estrategias de atención personalizada que conlleven al alcance de las competencias requeridas.

Además, es necesario indicar que la aplicación de la posición epistemológica no corresponde exclusivamente al personal docente, esta responsabilidad es compartida con personas que intervienen en los restantes procesos del Modelo curricular, según se indica seguidamente:

Cuadro 8: Procesos y resultados del Modelo Curricular del INA

Proceso	Resultado general obtenido
Investigación	Sistematiza las demandas de formación profesional según requerimientos de los sectores productivos y contextos territoriales.
Diseño curricular	Elabora los productos curriculares para la ejecución de los SCFP derivados de los resultados de la investigación.
Administración curricular	Abarca la planificación y ejecución los SCFP, para lo cual se emplean los productos curriculares derivados del diseño.
Evaluación curricular	Permite la verificación del cumplimiento de normativas institucionales y se evalúan los resultados obtenidos.

b). Modalidades

Las modalidades: Presencial, No Presencial y Mixta, según el Modelo Curricular (p.55), corresponden a diferentes estrategias de acción adoptadas por la institución para responder a las necesidades de formación profesional.

Al igual que lo indicado en la posición epistemológica, para que el personal docente emplee las diferentes modalidades durante la ejecución de los SCFP, las orientaciones para su aplicación deber estar establecidas en los productos curriculares y en las metodologías respectivas. Su labor se enmarca en emplear la metodología y los recursos didácticos adaptados a los requerimientos de cada modalidad.

c). El "objeto" que delimita el "Campo de aplicación" de la competencia

En el cuadro siguiente se muestra el desglose de la estructura gramatical de la competencia, con el fin de hacer visible el "Objeto".

Cuadro N. 9: Desglose de la estructura gramatical de competencia

Ejecutarservicios de Formación, Capacitación y Certificación del INA,	con base en la posición epistemológica establecida en el Modelo Curricular, la normativa y metodología institucional vigentes.
Acción	Objeto	Condición
Acción (verbo en infinitivo) ¿Qué se hace?	¿Sobre qué recae la acción?	¿Bajo qué condiciones o circunstancias se ejecuta la acción?

d). Reglamentación aplicable a la ejecución de los SCFP

A continuación, se señalan los artículos e incisos derivados de los reglamentos que aplica la persona docente del INA durante la ejecución de los SCFP:

Reglamento de evaluación de los aprendizajes por competencias en los SCFP del INA¹³

- En el **Artículo 1**. Objeto, establece:

Las presentes disposiciones reglamentarias tienen por objeto regular la evaluación de los aprendizajes por competencias en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje en las modalidades presencial, no presencial y mixta, abarcando para ello, los productos curriculares de programas educativos, programas de habilitación, pruebas de certificación y cursos, según lo dispuesto en el Modelo Curricular para la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje.

- En el **Artículo 2**. Ámbito de Aplicación, señala:

El presente Reglamento será de aplicación a la evaluación de los aprendizajes por competencias de todas las personas matriculadas en un Servicio de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje conforme a las modalidades dispuestas en el artículo 1 de este Reglamento.

Además, en el **Artículo 28**. Deberes de la Persona Docente, incluye 29 deberes de la persona docente en materia de evaluación de los aprendizajes.

13 Aprobado según acuerdo No. JD-AC-247-2020, 31 de agosto de 2020.

Reglamento para personas estudiantes en los SCFP del INA¹⁴

- En el **Artículo 1**. Objeto. Señala: El presente reglamento, establece las normas que regulan la participación de las personas estudiantes en los servicios de capacitación y formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- El **Artículo 2**. Ámbito de aplicación. Señala: El presente reglamento es de aplicación obligatoria para personas estudiantes, funcionarias y externas al INA.
- Además, el **Artículo 18** establece diez deberes que debe cumplir la persona docente.

Reglamento de Accesibilidad y Discapacidad del INA¹⁵

- En el **Artículo 1**. Ámbito de aplicación, señala: El presente reglamento es de aplicación obligatoria para personas candidatas, estudiantes, funcionarias y externas al INA.
- En el **Artículo 2**. Objetivo, establece: El presente Reglamento establece las disposiciones que deben acatar en el ámbito de la accesibilidad y discapacidad las personas candidatas, estudiantes, funcionarias y externas contratadas por el INA, en los servicios que ofrece el instituto.
- Además, el **Artículo 10**. Establece diez deberes del personal docente en materia de accesibilidad y discapacidad.

Reglamento de Inscripción, Selección, Conformación de Grupos y Solicitudes de SCFP del INA¹⁶

- En su **Artículo 21**, le asigna cuatro responsabilidades al personal docente.

e). Marco Nacional de Cualificaciones

El Marco Nacional de Cualificaciones de Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR)¹⁷ es la estructura reconocida nacionalmente, que norma las cualificaciones y las competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de guiar la formación; clasificar las ocupaciones y puestos para

14 Aprobado según acuerdo No. JD-AC-148-2020 del 15 de junio de 2020

15 Aprobado según acuerdo No. JD-AC-141-2020 del 8 de junio de 2020

16 Aprobado según acuerdo No. JD-AC-157-2020 del 22 de junio de 2020

17 El MNC-EFTP-CR fue aprobado por el Consejo Superior de Educación el 18 de julio del 2016, mediante acuerdo n° 06-37-2016, según consta en el Decreto Ejecutivo N° 39851-MEP-MTSS, el cual fue publicado el martes 6 de setiembre del 2016 en el Alcance N° 161A de la Gaceta.



empleo; y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles; todo lo anterior de acuerdo con la dinámica del mercado laboral. (p.42)

Establece un sistema de nomenclatura de cinco niveles, donde cada uno cuenta con su descriptor, requisito mínimo de escolaridad para el ingreso, rango de duración del plan de estudios y requisito mínimo de escolaridad para la titulación, lo cual se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro N. 10: Niveles de cualificación del MNC

Nivel de Cualificación*	Requisito mínimo de escolaridad para el ingreso	Rangos de duración de los planes de estudio	Requisito mínimo de escolaridad para la titulación
Técnico 1	II Ciclo de la Educación General Básica	400 - 700 Horas	II Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 2		1200 - 1600 Horas	
Técnico 3	III Ciclo de la Educación General Básica	2300 - 2800 Horas	III Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 4	III Ciclo de la Educación General Básica	2840 Horas	Educación Diversificada
Técnico 5	Bachillerato en Educación Media	60-90 créditos	Diplomado / Técnico Superior Universitario (TSU)

Fuente: Tabla 9. COSTA RICA MNC-EFTP-CR: 2018. p.49.

*Nota: Al INA le corresponde abarcar los niveles de cualificación 1, 2 y 3.

3. Referencias bibliográficas

- Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. Unidad Didáctica y Pedagógica. (2014). Formación profesional basada en competencias laborales. Guía didáctica: diseño y actualización de perfiles profesionales. (Edición 01), INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. (2015). FR GFST 28 Evaluación Técnico- metodológica de la persona docente [formulario], INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). Comisión Institucional de Ética y Valores. (2018) Manual de ética y conducta del INA, INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). Unidad de Recursos Humanos. (2019) Manual institucional de puestos. INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). (2018). Modelo curricular para la formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje. INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). (2007). Perfil por competencias de la figura profesional docente en formación profesional del INA. INA.
- Costa Rica. (2018). Marco nacional de cualificaciones educación y formación técnica profesional de Costa Rica. MEP, MTSS, INA, UNA, UCR, TEC, UTN, UCCAEP, UNIRE.
- Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2015). Educar para una nueva ciudadanía transformación curricular: fundamentación pedagógica de la transformación curricular. MEP.
- Álvarez- Galván, J. L. (©2015). Revisiones de la OCDE sobre educación técnica y formación profesional: Revisión destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica. OCDE, Ministerio de Comercio Exterior Costa Rica.
- Costa Rica. Ministerio de Educación Pública (2017). Política educativa. MEP.
- Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (2015). INTE/ISO 9000: 2015 Sistemas de gestión de calidad: fundamentos y vocabulario: INTECO.
- UNESCO. (2015). Clasificación internacional normalizada de la educación: campos de la educación y formación 2013 (CINE-F-2013) descripción de los campos detallados: (borrador de traducción) (para uso exclusivo de la Comisión MNC-EFTP-CR): UNESCO.

- UNESCO. Instituto de Estadística de la UNESCO. (2014). Campos de educación y capacitación 2013 de la CINE (ISCED-F 2013): manual que acompaña la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 2011: Instituto de Estadística de la UNESCO.
- Catalano, A. M., Avolio de Cols, S., Sladogna, M. G. (2004). Competencia laboral: diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas, AIM, FATPCHPyA-FUNDACION GUTENBERG SMATA-MTEYSS-BID - FOMIN, MIN, FOMIN, Banco Interamericano de Desarrollo, CINTERFOR.
- Chile Valora. Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. (2017). Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad. Segunda edición. Sense, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Educación, Eurosocial.
- Alsina Masmitjá, J., Boix Tomás, R., Burset Burillo, S., Busca Donet, F. Casanellas Chuecos, M., Medir Tejado. Ll. Sayós Santigosa, R., Solé Catalá, M, Tillo Barrufet, T. (2013). Las competencias transversales en las titulaciones de grado de la Universidad de Barcelona: orientaciones para su desarrollo. Octaedro, ICE.
- Boix, R., Burset, S., Buscá, F., Colomina, R. M., García, M. A., Mauri, T., Pujolá, T. M, Sayós, R. (2011). Evaluación por competencias en la universidad: las competencias transversales. Editorial Octaedro, ICE.
- Perú. Ministerio de Educación, SINEACE, Consejo de Evaluación y Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. (2010). Curso de Especialización de Competencias Profesionales: guía del participante. El Ministerio, SINEACE, Consejo de Evaluación y Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.
- Spiegel, A. (2006). Competencia laboral: Recursos didácticos y formación profesional por competencias: orientaciones metodológicas para su selección y diseño: Programa de Certificación de Competencias, MIF, FOMIN, Banco Interamericano de Desarrollo, CINTERFOR.
- Mallart, J. (2001). Didáctica: concepto, objeto y finalidades En: Didáctica para psicopedagogos. Madrid: (pp. 23-57) UNED.
- Fundación Educación para el Desarrollo. Programa de Educación Superior. (2010) Manual de Evaluación: FAUTAPO.
- Harmonisation and Innovation in Central American Higher Education Curricula, Co-funded by the Erasmus + Programme of European Union (2018). Marco de cualificaciones para la educación superior centroamericana (MCESCA): resultados de aprendizaje esperados para los niveles técnico superior universitario, bachillerato universitario, licenciatura, maestría y doctorado. Segunda edición: Universitat of Barcelona, Consejo Superior Universitario Centroamericano, Observatorio de las Relaciones Unión Europea América Latina.

- Organización Internacional del Trabajo. CINTERFOR. (2013). Aportes al debate sobre objetos de aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales. Primera edición, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, SEBRAE, SENAC, SENAI, DUOCUC, SENA, INA, Fundación CTIC, INTECAP.
- Barba, E., Billorou, N., Negrotto, A., Varela, M. C. (xxx). IV. Perfil profesional para formación técnica profesional (FTP). En: Enseñar a trabajar, pp. 1-49.
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2002). Perfil de competencias de instructor (a) de formación profesional [brouchure]. (Segunda versión). INSAFORP.
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (Antioquia). (2003). Manual de estrategias de enseñanza aprendizaje. SENA, Centro Metalmecánico.
- Microsoft. (2020). Microsoft Teams para el ámbito educativo: guía de inicio rápido. Microsoft.
- Fundación Educación para el Desarrollo. (2009). Manual de estrategias didácticas. FAUTAPO.
- Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral. (2009). Metodología para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral. Primera edición. Coordinación Educativa y Cultural, FOIL, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. OIT.

4. Anexos

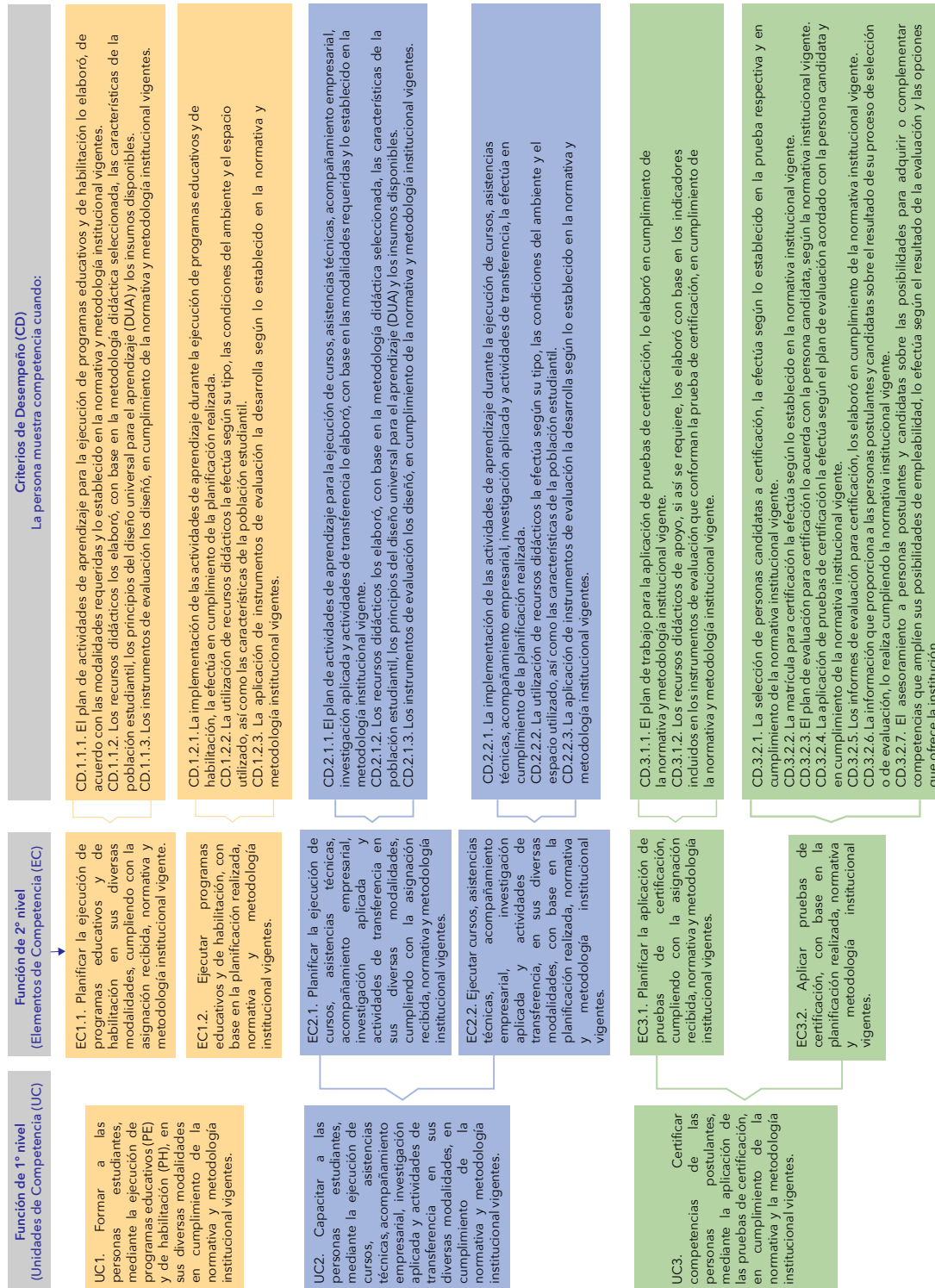
Anexo 1: Listado de Núcleos de Formación

Sector Económico	Sector Productivo	Subsectores productivos
Primario	Agropecuario	1. Agricultura 2. Ganadería 3. Forestal 4. Gestión de la producción agropecuaria
	Náutico pesquero	5. Acuicultura y pesca 6. Transporte por vía acuática 7. Submarinismo
Secundario	Eléctrico	8. Electricidad y electrónica 9. Refrigeración y aire acondicionado 10. Telecomunicaciones y telemática
	Metalmecánica	11. Construcciones metálicas 12. Industria del plástico 13. Mecánica de precisión 14. Metalurgia
	Mecánica de vehículos	15. Enderezado y pintura 16. Operación y conducción 17. Vehículos automotores y bicicletas
	Industria alimentaria	18. Elaboración de productos alimenticios
	Industria gráfica	19. Diseño gráfico 20. Creación multimedia 21. Impresión y reproducciones
	Salud, Cultura y Artesanías	22. Cultura 23. Salud y bienestar.
	Tecnología de materiales	24. Gestión ambiental 25. Industria del mueble 26. Construcción civil
	Textil	27. Confección de productos textiles 28. Mantenimiento y reparación de máquinas textiles
Terciario	Comercio y servicios	29. Administración 30. Idiomas 31. Informática y comunicación 32. Producción y salud ocupacional
	Turismo	33. Alojamiento 34. Gastronomía 35. Servicios turísticos

*A partir de estos 35 subsectores, el INA diseña y ejecuta los Servicios de Formación, Capacitación y Certificación por Competencias.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Mapa Funcional ampliado



Fuente: *Elaboración propia*

Anexo 3: Consolidado de requerimientos por incorporar en la propuesta de perfil

Documentación consultada	Área I: DIDÁCTICA ¹⁸								
	Variables por incorporar en la propuesta de Perfil								
	Metodología FPBC: Nuevas tendencias	Taxonomías educativas: Interpretación y redacción de capacidades	Recursos didácticos: Elaboración y utilización	Ambientes de aprendizaje	Caracterización de la población estudiantil en el contexto educativo	Necesidades especiales de apoyo educativo	Comportamiento docente	Planeamiento didáctico	Neurociencias
A. Institucional									
1. Perfil docente en FP vigente									
2. Manual Institucional de Puestos									
3. Modelo Curricular									
4. Reglamento de evaluación									
5. Reglamento de estudiantes									
6. Metodologías de diseño de los SCFP: Formación									
7. Metodologías de diseño de los SCFP: Certificación									
8. Metodologías de diseño de los SCFP: Capacitación									
9. FR GFST 28: Evaluación Técnico- Metodológica de la Persona Docente									
Nacional									
10. MNC-EFTP-CR									
11. Política Curricular									

18 Áreas de estudio: I. Didáctica, II. Tecnología educativa, III. Axiología / Transversalidad y IV. Evaluación de los aprendizajes. A manera de ejemplo, solamente se incluyó la primera tabla de análisis.

Documentación consultada	Área I: DIDÁCTICA ¹⁸								
	Variables por incorporar en la propuesta de Perfil								
	Metodología FPBC: Nuevas tendencias	Taxonomías educativas: Interpretación y redacción de capacidades	Recursos didácticos: Elaboración y utilización	Ambientes de aprendizaje	Caracterización de la población estudiantil en el contexto educativo	Necesidades especiales de apoyo educativo	Comportamiento docente	Planeamiento didáctico	Neurociencias
12. Política Educativa									
13. Informe: Destrezas más allá de la escuela (OCDE)									
14. Ley 7600									
15. Ley N.º 8661: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.									
16. Bolaños, G. y Molina, Z. (2008). Introducción al currículo.									
17. Didáctica General I. UNED									
C. Internacional									
18. Recursos didácticos y formación profesional por competencias. Orientaciones para su selección y diseño. OIT									
19. Catalano, A. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral.									



Documentación consultada	Área I: DIDÁCTICA ¹⁸								
	Variables por incorporar en la propuesta de Perfil								
	Metodología FPBC: Nuevas tendencias	Taxonomías educativas: Interpretación y redacción de capacidades	Recursos didácticos: Elaboración y utilización	Ambientes de aprendizaje	Caracterización de la población estudiantil en el contexto educativo	Necesidades especiales de apoyo educativo	Comportamiento docente	Planeamiento didáctico	Neurociencias
20. Manual de estrategias didácticas (FAUTAPO)									
21. SENA (2012). Modelo Pedagógico de la Formación Profesional Integral del SENA.									
22. Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas. OIT/CINTERFOR.									
23. Docentes y formadores en un mundo cambiante: la necesidad de sistemas de formación docente de alta calidad. Michael Axman. Cinterfor 2018									
24. portes al debate sobre Objetos de Aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales (OIT-Cinterfor-2013)									

