

Índice

1. Finalidad y objeto	11
PRIMERA PARTE. CURRÍCULOS DE FORMACIÓN CONTINUA	15
2. El contexto y los antecedentes del diseño curricular	17
3. Consideraciones básicas sobre la formación continua	19
4. Importancia de la metodología DCTC	21
4.1. Currículos de formación continua de una administración pública	21
4.2. El valor de un currículo desde la perspectiva individual	23
5. Elementos estructurales del diseño curricular	25
6. Fundamentos teóricos de la metodología DCTC	27
6.1. Bases del sistema de competencia-desempeño	27
6.2. Fundamentos teóricos del aprendizaje	29
6.3. Bases para la elección de instrumentos	32
7. El estudio piloto de aplicación de la metodología DCTC	35
7.1. La muestra de puestos de trabajo	36
7.2. Algunos datos generales	36
8. Resultados de las pruebas de idoneidad de los currículos	39
8.1. Semejanzas y diferencias: Los índices de Czekanowski-Sorensen	39
8.2. El grado de acuerdo interjueces por medio de la prueba AD	40

SEGUNDA PARTE. LOS PROCEDIMIENTOS DEL MÉTODO DCTC	43
9. Los procedimientos de diseño de la metodología DCTC	45
9. 1. Determinación y denominación de las unidades de competencia	46
9. 2. Asignación de los conocimientos a un puesto-tipo	47
9. 3. Asignación de las destrezas técnicas a un puesto-tipo	50
9. 4. Denominación y definición de las normas de competencia	52
9. 5. Elaboración de los niveles de experticia de la escala general	54
9. 6. Protocolo de recogida de incidentes críticos	56
9. 7. Protocolo de elaboración del mapa conceptual	57
9. 8. Elaboración de los objetivos específicos de aprendizaje	59
9. 9. Asignación de estrategias y tácticas de aprendizaje	62
9.10. Análisis del grado de semejanza o diferencia entre los currículos	64
9.11. Pronóstico sobre la idoneidad o validez del currículo	66
9.12. Procedimientos operativos y complementarios	68
TERCERA PARTE. EJEMPLO DE UN CURRÍCULO DE FORMACIÓN	71
CURRÍCULO DE FORMACIÓN A032	73
INCIDENTES CRÍTICOS	118
MAPA CONCEPTUAL: A032	129
10. Conclusiones	131
Referencias bibliográficas	133