

**I.- Datos Generales****Código**

EC0315

Título

Aprender a aprender en los centros de trabajo

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan en cualquier ámbito laboral, y cuyas funciones y responsabilidad requieren que posea conocimientos y habilidades más allá de los adquiridos mediante la formación académica, así como la capacidad de transferir conocimientos y habilidades de un área/entorno laboral a otro para la resolución de problemas; involucrando a los diferentes sectores productivos de México y por supuesto al personal que labora en ellos. Así mismo, el presente estándar tiene el objetivo de contribuir al problema de la escasez de talento, proponiendo a las organizaciones de todos los sectores productivos de México redireccionar el enfoque de la búsqueda de talento, y enfocarla en la búsqueda de talento compatible con la organización y las funciones requeridas, más que en la búsqueda de talento que cumpla al pie de la letra con las descripciones de puestos y responsabilidades, toda vez que este “talento” posea la capacidad y disposición de aprender para cerrar la brecha entre lo que sabe actualmente y lo que la organización requiere que sepa para el óptimo desempeño de sus funciones. Para lo anterior, este EC establece tres funciones elementales que son: Desarrollar un Plan Personal de Aprendizaje, experimentar las condiciones del mejor aprendizaje y aplicar el aprendizaje.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia

El Estándar describe y cita las funciones críticas que realiza cualquier trabajador que requiere aprender nuevos conocimientos y/o habilidades y/o actitudes por lo que el EC se basa en desarrollar un Plan Personal de Aprendizaje, para lo cual propone elaborar un diagnóstico de sus puntos fuertes y débiles como aprendiz; controlar el propio aprendizaje, estableciendo metas en cuanto al aprendizaje que se desea adquirir y el tiempo para hacerlo, así como los medios necesarios y la forma de evaluarlo; compartiendo el nuevo aprendizaje, mediante la participación en foros, chats, blogs, redes sociales, grupos de trabajo y en el apoyo directo a compañeros de trabajo. Después, propone experimentar las condiciones del mejor aprendizaje, para lo que se requiere utilizar distintos medios de aprendizaje, ya sea la experiencia diaria en el trabajo, la radio, televisión, prensa, libros, internet, medios electrónicos o aprender de un mentor o supervisor en el trabajo; elaborar conclusiones por si mismo, lo que supone la formación de un criterio propio a partir de los aprendizajes adquiridos y la transferencia de los nuevos conocimientos y habilidades entre diferentes entornos y áreas de trabajo, así como la resolución de problemas a partir de estos aprendizajes y la capacidad de solicitar ayuda a otros y consultar



distintos medios de aprendizaje colaborativos. Finalmente, aplicar el aprendizaje, lo que supone la resolución de problemas en las que el nuevo conocimiento/habilidad es relevante, mediante la participación en grupos de trabajo, pláticas y lluvias de ideas acerca del tema, proporcionar soluciones viables a los problemas, demostrar la capacidad de resolver problemas laborales, aunque estos no tengan relación directa con la formación académica de la persona, demostrando ser compatible con funciones y áreas laborales que no estén relacionadas con la formación académica de la persona y utilizando la intuición para aprender en y para el trabajo.

Por lo anterior, este EC establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe contar cada Elemento, para realizar su trabajo; así como las actitudes relevantes en su desempeño.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades tanto programadas, rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior y requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló

ManpowerGroup

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

03 de octubre de 2012

Fecha de publicación en el D.O.F:

10 de diciembre de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:

3 años

Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones**Módulo/Grupo ocupacional**

Todos los Grupos Ocupacionales que requieran la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y la transferencia de estos a distintos entornos laborales.

Ocupaciones asociadas

Todos las Ocupaciones que requieran la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y la transferencia de estos a distintos entornos laborales.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

No se encontró referente.

Subsector:

No se encontró referente.

Rama:

No se encontró referente.

Subrama:

No se encontró referente.

Clase:

No se encontró referente.

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC

- ManpowerGroup MeCA

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- La evaluación de competencia de este EC se puede llevar a cabo en la situación laboral diaria de los evaluados. El EC se evaluaría mediante la observación de los desempeños establecidos y que se pueden observar en el tiempo de llevar a cabo la evaluación; sin embargo, en el caso de algunos productos, se deberá solicitar la evidencia que establezca el dominio de la misma. Esto es, solicitar los documentos o registros documentales que amparen la evidencia solicitada por el EC como parte de la demostración de su competencia.

Apoyos/Requerimientos:

- Para llevar a cabo esta evaluación el Centro de Evaluación requiere trasladar a los evaluadores al área de trabajo de los evaluados. Por lo que se requiere, equipo de oficina (entendiendo este término de manera general para cualquier ámbito de trabajo), lugar de trabajo específico del candidato, papelería, proyectos, programas relacionados con sus alternativas de propuesta a su toma de decisión en su ámbito laboral.

Duración estimada de la evaluación

- 2 horas en campo
- 0 horas en gabinete
- 2 horas en total

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Aprender a aprender en los centros de trabajo

Elemento 1 de 3

Desarrollar un Plan Personal de Aprendizaje

Elemento 2 de 3

Experimentar las Condiciones del Mejor Aprendizaje

Elemento 3 de 3

Aplicar el Aprendizaje

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E1072	Desarrollar un Plan Personal de Aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Demuestra disposición de aprender:

- Preguntando a supervisores/compañeros de trabajo acerca de las expectativas que se tienen de su puesto y responsabilidades,
- Estudiando los proyectos que se han implementado en el área de trabajo y los resultados que se han obtenido,
- Escuchando con atención las instrucciones entregadas por parte de sus superiores,
- Solicitando retroalimentación con respecto al desempeño que se ha tenido,
- Informándose acerca de actividades de aprendizaje en las que se puede involucrar, cursos que puede tomar y proyectos que puedan enriquecer sus conocimientos y habilidades.



2. Controla su propio aprendizaje:

- Estableciendo metas de aprendizaje, en cuanto a un contenido, habilidad / actitud específico, que tenga relación directa con las funciones desempeñadas en el entorno laboral al contestar la pregunta ¿qué quiero/necesito aprender?,
- Estableciendo metas de tiempo para adquirir el nuevo conocimiento/habilidad/actitud planteado al contestar la pregunta ¿para cuándo quiero/necesito aprender?,
- Estableciendo los medios a través de los cuáles se va a aprender el nuevo conocimiento/habilidad/actitud al contestar la pregunta ¿cómo voy a aprender el nuevo conocimiento/habilidad/actitud?,
- Utilizando varios medios para resolver sus dudas, como preguntar a expertos/participar en foros/chats / blogs especializados en el tema/consultar fuentes bibliográficas/internet, documentales, y
- Estableciendo los medios de evaluación del aprendizaje al contestar la pregunta ¿Cómo voy a medir mi aprendizaje?

3. Comparte el nuevo aprendizaje:

- Participando en foros/chats/blogs acerca del tema,
- Comentando el nuevo aprendizaje en redes sociales,
- Comentando el nuevo aprendizaje con compañeros de trabajo, y
- Apoyando a otros como un medio de aprendizaje del tema/habilidad/actitud.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes

PRODUCTOS

1. El Diagnóstico elaborado de sus puntos fuertes y débiles como aprendiz:

- Está orientado a las actividades que desempeña en el entorno laboral,
- Contiene un listado de habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus funciones,
- Contiene, para cada conocimiento/habilidad, el medio por el cuál se aprendió, ya sea práctica/capacitación/escuela/ensayo/error/medios electrónicos/digitales (televisión/radio/internet/periódico/redes sociales/foros/chats/blogs) / medios escritos e impresos, y
- Contiene la conclusión que el evaluado ha hecho acerca de los medios a través de los cuáles aprende mejor.

2. El Plan Personal de Aprendizaje, elaborado:

- Contiene el tema/habilidad/actitud a aprender,
- Contiene el periodo de tiempo en el que se va a aprender,
- Contiene los medios de aprendizaje,
- Contiene los medios de evaluación del aprendizaje, y
- Contiene los medios en los que se va a compartir el aprendizaje.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. **Apertura:** La manera en la que demuestra disposición a aprender cosas nuevas / diferentes.
2. **Cooperación:** La manera en la que comparte los nuevos aprendizajes con sus compañeros de trabajo.
3. **Iniciativa:** La manera en la que establece un Plan de Aprendizaje Personal de manera autodirigida y lo lleva a cabo sin necesidad de supervisión.
4. **Perseverancia:** La manera en la que lleva a cabo la totalidad de las actividades del Plan de Aprendizaje Personal y continúa practicando hasta que adquiere el nuevo conocimiento/habilidad/actitud.
5. **Responsabilidad:** La manera en la que se adueña de la encomienda de adquirir el nuevo aprendizaje/habilidad.

GLOSARIO

1. **Aprendizaje:** Es un cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona, producto de la experiencia y/o adquisición de nuevos conocimientos.
2. **Blog:** Es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente.
3. **Chat:** También conocido como ciber-charla, es una comunicación escrita realizada de manera instantánea mediante el uso de un Software y a través de internet entre dos, tres o más personas ya sea de manera pública (chats públicos) o privada (chats privados), entre varias personas.
4. **Disposición para aprender:** Es la capacidad somática y mental de aprender, en cuanto a que está vinculada al deseo de aprender y a las aptitudes necesarias para ello.
5. **Foro:** Es una aplicación web que da soporte a discusiones u opiniones en línea, permitiendo al usuario poder expresar su idea o comentario respecto al tema tratado.



Referencia	Código	Título
2 de 3	E1073	Experimentar las condiciones del mejor aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS**1. Utiliza distintos medios de aprendizaje:**

- Aprendiendo de la experiencia de cada día en el trabajo,
- Aprendiendo de la radio, televisión, prensa, libros, internet y otros medios electrónicos,
- Aprendiendo de un mentor / supervisor en el trabajo.

2. Elabora conclusiones por sí mismo:

- Formando su propio criterio a partir de los nuevos conocimientos y habilidades que aprende,
- Transfiriendo el aprendizaje de una tarea a otra,
- Resolviendo problemas de varias tareas laborales a partir de los aprendizajes obtenidos en una tarea específica, y
- Solicitando ayuda e información de otros mediante el uso de foros, chats, blogs, lista de correos y otros medios electrónicos.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

- | | |
|-----------------|---|
| 1. Cooperación: | La manera en la que busca ayuda de otros para la resolución de problemas y dudas. |
| 2. Iniciativa: | La manera en la que busca resolver dudas y problemas por si mismo utilizando los medios de aprendizaje electrónicos e impresos. |

Referencia	Código	Título
3 de 3	E1074	Aplicar el aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Resuelve problemas y/o situaciones específicas en las que el nuevo conocimiento/habilidad es relevante:

- Participando activamente en mesas y grupos de trabajo, pláticas y lluvia de ideas, como experto en el tema,
- Proporcionando soluciones viables como resultado del aprendizaje del nuevo conocimiento/habilidad,
- Demostrando la capacidad de resolver problemas laborales, a pesar de que estos no tengan relación con sus estudios académicos,
- Adaptando los conocimientos y habilidad obtenidos en funciones/industrias/puestos anteriores a las funciones/industria/puesto en el que se desempeña actualmente,
- Demostrando ser compatible para llevar a cabo funciones más allá de aquellas para las que recibió preparación académica, gracias a los conocimientos/habilidades adquiridos en el ejercicio laboral y el uso de otros medios de aprendizaje, y
- Utilizando la intuición para el aprendizaje en y para el trabajo.

2. Aprovecha lo aprendido de un curso/conferencia

- Asociando los conocimientos/habilidades aprendidos en el ejercicio laboral con los contenidos del curso/conferencia,
- Haciendo preguntas detonadoras durante la sesión que le permitan identificar oportunidad de transferir el conocimiento obtenido del curso a su entorno y funciones laborales,
- Intercambiando información de contacto con los expositores y con otros participantes del curso/conferencia para incluirlos a la red de contactos expertos con los que puede compartir y generar nuevo conocimiento, y
- Compartiendo el conocimiento/habilidad adquirido durante el curso/conferencia con sus compañeros de trabajo.

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

- | | |
|----------------|--|
| 1. Cooperación | La manera en la que comparte con otros sus nuevos conocimientos/habilidades y participa de resoluciones colaborativas a distintos problemas. |
| 2. Iniciativa | La manera en la que proactivamente aprovecha cursos/conferencias para ampliar su red de contactos. |