

## Diseño de módulo instruccional para el desarrollo de la asignatura clasificación y descripción de cargo

### Instructional module design for the development of the subject: job classification and description

**Mgtr. Yazmina Valdés de Moreno**

<https://orcid.org/0000-0002-5459-5607>

[yazmimoreno@gmail.com](mailto:yazmimoreno@gmail.com)

Humboldt International University

Panamá

#### Resumen

La enseñanza del Análisis y clasificación de Cargos, es fundamental para fortalecer el perfil y las competencias necesarias para ocupar la posición o el cargo de analista de la gestión de recursos humanos, dentro de una empresa o institución. El objetivo general de la investigación es diseñar un módulo instruccional de la asignatura Clasificación de Cargo para los estudiantes de la carrera de Administración de Recursos Humanos de la Universidad Cristiana de Panamá, con objetivos específicos de Identificar los diferentes modelos instruccionales de la asignatura clasificación y descripción de cargos, Analizar el diseño curricular de la carrera administración de recursos humanos, Describir los elementos que caracterizan la asignatura clasificación y descripción de cargo. Proponer un módulo instruccional con lineamientos curriculares de la asignatura clasificación de cargo. Con una metodología de investigación descriptivas permiten visualizar el objeto de estudio como un conjunto de relaciones entre los diferentes componentes o variables que lo determinan, los cuales al ser analizados caracterizan los elementos individuales, un enfoque no experimental, dado que en ningún momento se manipulan las variables, A partir de los resultados obtenidos en esta investigación se recomendó: Prever los recursos financieros para la edición del módulo propuesto, Informar a los profesores que dictan la asignatura Clasificación de Cargo sobre la posibilidad de usar el módulo y A la Universidad Cristiana de Panamá se le sugiere implantar un curso de formación en diseño de materiales didácticos para las diferentes asignaturas.

#### Palabras Clave

Módulo Instruccional, descripción de cargos, docencia superior, enseñanza aprendizaje.

#### Abstract

Teaching Job Analysis and Classification is fundamental to strengthening the profile and competencies necessary to hold the position of Human Resources Management Analyst within a company or institution. The overall objective of this research is to design an instructional module for the Job Classification course for Human Resources Management students at the Christian University of Panama, with the specific objectives of: identifying different instructional models for the Job Classification and Description course; analyzing the curriculum design of the Human Resources

Management program; describing the elements that characterize the Job Classification and Description course; and proposing an instructional module with curricular guidelines for the Job Classification course. Using a descriptive research methodology, the object of study can be visualized as a set of relationships between the different components or variables that determine it. Analysis of these components characterizes the individual elements. This is a non-experimental approach, since the variables are not manipulated at any time. Based on the results obtained in this research, the following recommendations were made: Secure the necessary financial resources for the publication of the proposed module; inform professors who teach the Job Classification course about the possibility of using the module; and suggest that the Christian University of Panama implement a training course in the design of didactic materials for its various courses.

### **Keywords**

Instructional Module, job descriptions, higher education, teaching-learning.

**Recepción:** 6 de septiembre de 2025

**Aceptación:** 19 de diciembre de 2025

### **Introducción**

En el presente trabajo de investigación es conveniente mencionar antes de dar inicio con el tema e hacer énfasis de la importancia en la confección de un módulo instruccional para la materia, y como facilitará la enseñanza de como confeccionar un manual descriptivo de cargo.

El objetivo del el mismo es satisfacer las necesidades de que los estudiantes a nivel superior deben tener conocimiento de cómo se confecciona el manual descriptivo de cargo, cada uno de los procesos que son requeridos conocer las personas que se involucran.

Los profesores necesitan una guía que les permitan, no solo conceptualizar el contenido sino también llevar la realización del mismo mediante métodos de talleres de campo en empresas o instituciones que permitan el desarrollo de competencia a partir del aula.

La enseñanza de la clasificación y descripción de Cargos, es fundamental para fortalecer el perfil y las competencias necesarias, para ocupar la posición o el cargo de analista o encargado de la gestión de recursos humanos, dentro de una empresa o institución.

(Piaget, 1921) concluyó que constituyen una importante aportación para explicar cómo se produce el conocimiento en general y el científico; en particular, marcan el inicio de una concepción constructivista del aprendizaje que se entiende como un proceso de construcción interno, activo e individual. El desarrollo cognitivo supone la adquisición sucesiva de estructuras mentales cada vez más complejas; dichas estructuras se van adquiriendo evolutivamente en sucesivas fases o estadios, caracterizados cada uno por un determinado nivel de su desarrollo.

Partiendo de la naturaleza de los objetivos de la investigación para el diseño de un módulo instruccional, se ha optado por un tipo de investigación descriptiva. En este sentido, (Mendez Alvarez, 2020) afirma:

Las investigaciones descriptivas permiten visualizar el objeto de estudio con un conjunto de relaciones entre los diferentes componentes o variables que lo determinan, los cuales al ser analizados caracterizan los elementos individuales. Igualmente se pueden señalar que en esta recolección de los datos requeridos se realizará en forma directa en el sitio del acontecimiento, por el propio investigador a través de los instrumentos diseñados para tal fin. (pág. 121)

Igualmente, Hernández, Fernández y Baptista. (2018) consideran que las investigaciones descriptivas, buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Se abarcará temas como el diseño, desarrollo e implementación y como beneficiará al desarrollo de futuros profesionales en recursos humanos, ya que es una disciplina fundamental que detalla las funciones, responsabilidades, tareas condiciones, conocimientos y habilidades requeridos para cada puesto de la organización.

## **Materiales y métodos**

### **Tipo de investigación**

Partiendo de la naturaleza de los objetivos de la investigación para el diseño de un módulo instruccional, se ha optado por un tipo de investigación descriptiva. En este sentido, Méndez (2001) afirma que “las investigaciones descriptivas permiten visualizar el objeto de estudio con un conjunto de relaciones entre los diferentes componentes o variables que lo determinan, los cuales al ser analizados caracterizan los elementos individuales”. Igualmente se pueden señalar que en esta recolección de los datos requeridos se realizará en forma directa en el sitio del acontecimiento por el propio investigador a través de los instrumentos diseñados para tal fin.

Igualmente, Hernández, Fernández y Baptista, (2018), consideran que las investigaciones descriptivas, buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Así mismo la investigación es proyectiva porque según Padrón (2006) la investigación aplicada sigue una estructura clara: parte de una situación problemática, describe sistemáticamente esa situación, selecciona una teoría reconocida para analizarla, deriva acciones y previsiones (un prototipo) de esa teoría para resolver el problema, y luego ensaya y prueba dicho prototipo, determinando su efectividad para resolver problemas similares. En resumen, Padrón describe un proceso metódico para pasar de la teoría a la solución práctica de problemas concretos en la investigación. Por otra parte, la investigación será abordada por el método inductivo, por cuanto explica Méndez (2001) este método está referido a procesos de conocimiento que se inician por la observación de fenómenos particulares

con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que puedan ser aplicados a situaciones similares observadas.

### **Diseño de la Investigación**

La investigación para responder a los objetivos planteados, así como a las expectativas originadas a lo largo de su desarrollo, debe abordar un diseño el cual, según (Hernández, 2018), señala que debe estar centrado atendiendo las características del estudio, por lo que este se considera descriptivo no experimental de campo transversal. Es no experimental puesto que en ningún momento se manipulan las variables, sino que se estudian según tal como se da el fenómeno, solo se describen además analizan, comprobando la relación de las variables. (pág. 183)

En ese sentido, los autores antes mencionados, refieren que el diseño de campo es cuando se asumen los hechos directamente en el lugar donde suceden. Por su parte, (Fidias G, 2019) menciona que el “diseño de investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar la variable”. (pág. 31) Partiendo de lo anterior, para efecto de este estudio, se analizarán las variables Orientación y Calidad de la enseñanza de Universidad Cristiana de Panamá, Facultad de Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, sin la intervención del investigador, sino tal como se presenta en el sitio, sin ningún tipo de manipulación.

### **Población**

En la presente investigación, el escenario de estudio estará constituido por la totalidad 21 profesores de la población de los docentes de Recursos Humanos de la Universidad Cristiana de Panamá. De igual manera, la población de la presente investigación es accesible por la tanto no se realiza muestreo.

Vinculado con lo indicado, se establecieron las especificaciones bajo las cuales la investigación fundamentó la delimitación poblacional con características verificables, determinadas y objetivas, tal como se indica a continuación:

### **Técnicas e Instrumentos de recolección de la información.**

En este estudio, se considera la revisión documental analítica de las leyes, los decretos, los reglamentos y otros documentos en los cuales, se expresa la concepción que se tiene del objeto de estudio con el fin de extraer dimensiones y subdimensiones orientados al estudio de campo.

En este marco de acción, la recolección de información relacionada con la confección de un módulo instruccional, para la materia de clasificación y descripción de cargos de la Universidad Cristiana de Panamá, se realizó mediante la técnica del Cuestionario; el cual consiste, según (Hernández, 2018) en un “conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario, puede ser tan variados como los aspectos que se midan a través de éste.

Básicamente se hablan de dos tipos de preguntas abiertas y cerradas”. (Hernández, 2008, págs. 250-251)

En esta investigación se asumió las preguntas cerradas o dicotómicas que, según los autores antes mencionados, son de dos alternativas de respuestas; en este caso se asumirán el “Sí”, “No” y “No respondió”.

### Objetivo del Módulo Instruccional

Lograr que, durante del desarrollo de la asignatura, el estudiante adquiera las competencias necesarias para confeccionar un manual descripción de cargo, mediante talleres orientados a planificar, investigar, recolectar información, analizar resultados y desarrollar cada uno de sus componentes y llevarlo a la implementación.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez obtenido y tabulados los datos, se realizó el análisis por cada variable, dimensión, subdimensión e indicador, mediante las cuales se expresan los resultados de la aplicación del instrumento destinado al personal docente, dando como resultado la información que se presenta a continuación:

**Tabla 1**

*VARIABLE: Modelos instruccional*

*DIMENSIÓN: Fases del diseño instruccional*

*SUBDIMENSIÓN: Análisis*

ALTERNATIVAS	ITEMS							TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7		
De acuerdo	6	9	7	7	9	7	6	51	34,69
Medianamente de acuerdo	9	8	8	3	7	10	9	54	<b>36,73</b>
Totalmente de cuerdo	4	3	5	11	5	4	2	34	23,12
En desacuerdo	2	1	1	0	0	0	4	8	5,44
	21	21	21	21	21	21	21	147	100

En la tabla N°1 Variable: Modelos instruccional en la Dimensión Fases del diseño instruccional correspondiente a la Subdimensión Análisis, se observa como la muestra respondió en un 36,73% a la alternativa medianamente de acuerdo; esto significa, que el diseño instruccional en la fase de análisis se hace un bosquejo de cómo alcanzar las metas instruccionales, describe la población a la cual se le ofrecerán los materiales elaborados, se determina las características de la audiencia, se determina lo que necesita aprender la audiencia, el presupuesto disponible, los medios de difusión y la fecha límite para implantar la instrucción. El 34,69% se ubicó en la alternativa de acuerdo, el 23%,12 en la alternativa totalmente de acuerdo y el 5,44% en desacuerdo.

**Tabla 2**

*VARIABLE: Modelos instruccional*

*DIMENSIÓN: Fases del diseño instruccional*

*SUBDIMENSIÓN: Diseño*

ALTERNATIVAS	ITEMS			TOTAL	%
	8	9	10		
De acuerdo	8	8	4	20	31,74
Medianamente de acuerdo	8	4	6	18	28,57
Totalmente de cuerdo	4	8	9	21	<b>33,33</b>
En desacuerdo	1	1	2	4	6,34
	21	21	21	63	100

En la tabla N°2 Variable: Modelos instruccional en la Dimensión Fases del diseño instruccional correspondiente a la Subdimensión diseño, se observa como la muestra respondió en un 33,33% a la alternativa totalmente de acuerdo; esto significa que la muestra encuestada considera que el diseño instruccional en la fase de diseño, propicia la comprensión del material, el dominio de destrezas y objetivos, se elaboran las actividades que necesitan hacer los estudiantes para el logro de las competencias, se seleccionan las estrategias didácticas y el bosquejo de unidades y lecciones. El 31,74% de la muestra respondió a la alternativa de acuerdo, el 28,57 % a la alternativa medianamente de acuerdo y el 6,34 en desacuerdo.

**Tabla 3**

*VARIABLE: Modelos instruccional*

*DIMENSIÓN: Fases del diseño instruccional*

*SUBDIMENSIÓN: Desarrollo*

ALTERNATIVAS	ITEMS			TOTAL	%
	11	12	13		
De acuerdo	7	8	7	22	34,92
Medianamente de acuerdo	9	8	9	26	<b>41,26</b>
Totalmente de cuerdo	4	5	5	14	22,22
En desacuerdo	1	0	0	1	1,58
	21	21	21	63	100

En la tabla N°3 Variable: Modelos instruccional en la Dimensión Fases del diseño instruccional correspondiente a la Subdimensión desarrollo, se observa como la muestra respondió en un 41,26% a la alternativa medianamente de acuerdo; esto significa, que la muestra encuestada considera que el diseño instruccional en la fase de desarrollo, se elaboran los planes de las lecciones, los materiales que se van a utilizar en las unidades y lecciones y los medios que se utilizarán en la instrucción y cualquier otro material necesario, tal como guías de una lección. El 34,92 % respondió a la alternativa de acuerdo, el 22,22 % a la alternativa totalmente de acuerdo y el 1,58% en desacuerdo.

**Tabla 4**

*VARIABLE: Modelos instruccional*

*DIMENSIÓN: Fases del diseño instruccional*

*SUBDIMENSIÓN: Implementación*

ALTERNATIVAS	ITEMS					TOTAL	%
	14	15	16	17	18		
De acuerdo	6	7	8	7	2	30	28,57
Medianamente de acuerdo	8	9	8	9	8	42	<b>40</b>
Totalmente de cuerdo	7	5	5	4	2	23	21,90
En desacuerdo	0	0	0	1	9	10	9,52
	21	21	21	21	21	105	100

En la tabla N°4 Variable: Modelos instruccional en la Dimensión Fases del diseño instruccional correspondiente a la Subdimensión Implementación, se observa como la muestra respondió en un 40% a la alternativa medianamente de acuerdo; esto significa que la muestra encuestada considera que el diseño instruccional en la fase de Implementación, se determina la transferencia de conocimiento del ambiente instruccional al ambiente de trabajo, se propicia la comprensión del material, se desarrolla el dominio de destrezas y objetivos, se determina cómo se divulgará la instrucción y aplica diseños modulares instruccionales que contribuyan al logro de los objetivos. El 28,57% respondió a la alternativa de acuerdo, el 21,90 a la alternativa totalmente de acuerdo y el 9,52 en desacuerdo.

**Tabla 5**

*VARIABLE: Modelos instruccional*

*DIMENSIÓN: Fases del diseño instruccional*

*SUBDIMENSIÓN: Evaluación*

ALTERNATIVAS	ITEMS			TOTAL	%
	19	20	21		
De acuerdo	10	8	9	27	<b>42,85</b>
Medianamente de acuerdo	7	8	7	22	34,92
Totalmente de cuerdo	4	5	4	13	20,63
En desacuerdo	0	0	1	1	1,58
	21	21	21	63	100

En el tabla N°5 Variable: Modelos instruccional en la Dimensión Fases del diseño instruccional correspondiente a la Subdimensión Evaluación, se observa como la muestra respondió en un 42,85

% a la alternativa de acuerdo; esto significa que la muestra encuestada considera que el diseño instruccional en la fase de evaluación se determina la efectividad y eficiencia de la instrucción, la fase de evaluación debe darse en todas las fases del proceso instruccional y se lleva a cabo la evaluación formativa. El 34,92% medianamente de acuerdo, el 20,63 totalmente de acuerdo y el 1,58% en desacuerdo.

## **Conclusiones**

Luego de analizar las diferentes variables organizadas en dimensiones, subdimensiones e indicadores para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados en esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que existe una variada gama de modelos entre estos están, el de Dick y Carey Jerrold Kemp y Addie; los tres presentan una estructura similar en la que se observa el análisis, diseño, desarrollo, implantación y evaluación. También que el diseño instruccional, requiere asumir un modelo al momento de elaborar propuestas referidas a materiales para la enseñanza; en este caso, el modelo asumido es el de Addie por ser el más completo y específico en cada una de sus fases.

Por otro parte, los datos obtenidos aunque no varían en proporciones importantes, la muestra encuestada expresó tener mayor dominio de las fases de desarrollo, implementación y evaluación; de esto se puede interpretar que los materiales instruccionales utilizados en la carrera de Administración de Recursos Humanos, han sido diseñados por especialistas y no por el personal que labora para esta institución; entonces se infiere que es necesario formar a los profesores en el diseño de materiales instruccionales, como el diseño de módulos y otros tipos que requieran las diferentes asignaturas según su naturaleza.

El describir el diseño curricular de la carrera administración de recursos humanos de la licenciatura en administración de empresas con énfasis en recursos humanos presenta los objetivos de la carrera claros y específicos en directa relación con el plan de estudios. De la misma manera expresa las competencias conocer, ser, aprender y convivir; apoyadas por un Perfil Personal (Ser), un Perfil Profesional (Saber) y un Perfil Ocupacional (Hacer).

En este mismo orden de ideas la muestra encuestada también estuvo totalmente de acuerdo en que los contenidos a tratados en la asignatura clasificación y descripción de cargos se refieren a: gestión de flujos de trabajo y análisis de puestos de trabajo, descripción de tareas, preparación de un programa de descripción de puestos, análisis de cargos y programa de análisis y diseño de cargos, describir el contenido y los usos de una descripción y clasificación de cargos, las diferentes técnicas de rediseño de puestos que se emplean para mejorar la calidad de vida laboral y describir el contenido y los usos de una descripción y clasificación de cargos; con estos resultados, se demuestra la adecuada estructura de la asignatura y sobre la cual se sugiere el diseño de un módulo que contribuya a optimizar el rendimiento de los estudiantes de la carrera administración de recursos humanos.

Para dar cumplimiento al objetivo general y en función de los resultados, se presenta el diseño de un módulo instruccional de la asignatura Clasificación de Cargo para los estudiantes de la carrera de Administración de Recursos Humanos.

## Referencias

- Bazán, Y. (2006). *Análisis, clasificación y descripción de Cargos*. Panamá: La Editorial Movimiento Editores.
- Cebero, J. (2007). *Tecnología Educativa*. España: McGraw-Hill .
- Draegert, I. y. (1994). Desarrollo del Pensamiento crítico y el desempeño docente en aula. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Engel, A. y. (2021). La identidad de aprendiz: el modelo de Coll y Falsaf. *Working Papers on Culture, Education & Human Development/Papeles de Trabajo Sobre Cultura, Educacion y Desarrollo Humano*, 17.
- Fidias G, A. (2019). *"El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica"*. Caracas, Venezuela.: edt: Episteme, c.a. 5ta edición.
- Hernández, F. y. (2018). *Metodología de Investigación*. MC GRAW HILL.
- Liendo Durán, Z., & Lúquez de Camacho, P. (2007). E TRANSVERSAL VALORES: EPISTEMOLOGÍA Y FUNDAMENTOS CURRICULARES EN LA. *Universidad Pedagógica Experimental*, 82-113.
- Mendez Alvarez, C. E. (2020). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30048>
- Peñafie, V. M. (2024). Módulo instruccional para desarrollar el análisis de mercado dentro de la asignatura emprendimiento y gestión. *Revista Scientific*, 96-115.
- Piaget, J. (1921). Psicología y pedagogía: Cómo llevar adelante la teoría del aprendizaje a la práctica docente. *dialnet*, 101-127.
- Reigeluth, C. (2016). Teoría instruccional y tecnología para el nuevo paradigma de la educación. *Revista de Investigación vol.31 no.61 Caracas ene. 2007*.
- Rodríguez, A. D. (2009). El diseño instruccional en la educación a distancia. *Apertura. Universidad de Guadalajara*, 104-119.
- Sacristán, G. (1994). *Lo Oculto y Lo Manifiesto*. Ediciones Morata.