

I.- Datos Generales

Código: **Título:**

NUGCH002.01 Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Propósito de la Norma Técnica de Competencia Laboral:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que diseñan cursos de capacitación presenciales basados en necesidades del cliente, sus instrumentos de evaluación considerando los dominios de aprendizaje que apliquen, así como el material didáctico respectivo; lo cual incluye el diseño mismo de los cursos de capacitación presenciales, el de sus instrumentos de evaluación y el desarrollo de los materiales didácticos correspondientes.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en NTCL.

La presente actualiza a la NTCL CRCH0665.01 Diseño didáctico para la capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Comité de Normalización de Competencia Laboral que la desarrolló:

Gestión y Desarrollo de Capital Humano

**Fecha de aprobación por el Comité
Técnico del CONOCER:**

01/03/2007

**Fecha de publicación
en el D.O.F:**

24/10/2007

Nivel de competencia:

Tres

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

Ocupaciones relacionadas con esta NTCL de acuerdo con el Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO):

Módulo Ocupacional

Capacitadores e instructores

Clave del Módulo

1123-02

Ocupaciones:

Capacitador

Código:

1123-02-01

Facilitador

1123-02-02

Instructor

1123-02-03

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:

61 Servicios educativos

Subsector:

611 Servicios educativos

Rama:

6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:

61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

La presente Norma Técnica de Competencia Laboral, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación se integrará a la Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Se abrogan las Normas Técnicas de Competencia Laboral: "CRCH0665.01 Diseño didáctico para la capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

Los asuntos de evaluación y certificación de competencia laboral que se encuentren en trámite al publicarse en el Diario Oficial de la Federación la presente Norma Técnica de Competencia Laboral, se resolverán, conforme a las Normas Técnicas de Competencia Laboral "CRCH0665.01 Diseño didáctico para la capacitación y la CRCH0542.02 Diseño e impartición de cursos de capacitación", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2006.

II.- Perfil de la NTCL

Unidad 1 de 1

Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Elemento 1 de 3

- Diseñar cursos de capacitación presenciales

Elemento 2 de 3

- Diseñar instrumentos para la evaluación de cursos de capacitación

Elemento 3 de 3

- Desarrollar materiales didácticos para cursos de capacitación presenciales

III.-Estándares de la competencia laboral de la Unidad:

Código: NUGCH002.01 **Unidad:** Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Elementos que conforman la Unidad:

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0012	Diseñar cursos de capacitación presenciales

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La guía de instrucción diseñada:
 - * Señala el perfil de los usuarios;
 - * Indica los objetivos de aprendizaje, los temas y subtemas;
 - * Especifica las técnicas de instrucción y las grupales;
 - * Describe actividades de enseñanza aprendizaje;
 - * Señala estrategias de evaluación de los aprendizajes;
 - * Refiere materiales didácticos, y;
 - * Establece tiempos programados.
2. La información contenida en la guía de instrucción:
 - * Corresponde con los objetivos y las necesidades de capacitación.
3. Los objetivos general, particulares y específicos diseñados:
 - * Son congruentes entre sí y pertinentes con las necesidades de capacitación.
4. Los objetivos de aprendizaje diseñados:
 - * Indican a quién va dirigido el curso;
 - * Contienen los resultados del aprendizaje;
 - * Corresponden al nivel de ejecución del objetivo general, y;

- * Especifican las condiciones de operación.
- 5. Los temas y subtemas definidos:
 - * Son congruentes entre sí y pertinentes con los objetivos de aprendizaje.
- 6. Las técnicas de instrucción seleccionadas:
 - * Corresponden a los objetivos de aprendizaje, al perfil del grupo y el número de participantes, y;
 - * Especifican las condiciones para el desarrollo del curso.
- 7. Las técnicas grupales seleccionadas:
 - * Corresponden a los objetivos de aprendizaje, al perfil del grupo y el número de participantes, y;
 - * Establecen las condiciones para el desarrollo del curso.
- 8. Las actividades de enseñanza aprendizaje definidas:
 - * Corresponden con el nivel de ejecución de los objetivos.
- 9. Las estrategias de evaluación determinadas:
 - * Corresponden con los objetivos de evaluación de los aprendizajes.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

1. Principios de las siguientes teorías del aprendizaje:
 - Conductismo
 - Cognitivismo
 - Constructivismo
 - Humanismo
2. Principios de educación de adultos
3. Descripción de las siguientes técnicas grupales:
 - Expositiva
 - Diálogo/discusión
 - Demostración/ejecución

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

1. Orden: La manera en que se presentan secuencial y lógicamente los temas y subtemas en las actividades de enseñanza aprendizaje.

NIVEL

Conocimiento

Conocimiento

Conocimiento

GLOSARIO

1. Áreas de aprendizaje: Comprenden los dominios cognositivo, psicomotriz y afectivo.
 - Cognositivo: Referente a todas aquellas conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales del individuo, que van desde la identificación hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios.
 - Psicomotriz: En el que se incluye destrezas tales como precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo,
 - Afectivo: Refiere al grado de interiorización que una actitud, valor o apreciación revela en la conducta de un individuo.
2. Guía de instrucción: Refiere al documento que utiliza el instructor, mismo en el que se organizan las actividades y materiales para el desarrollo del curso.
3. Necesidades de capacitación: Refiere la problemática específica de la población a atender, los objetivos a cumplir, los requerimientos del mercado y las expectativas del cliente.
4. Técnicas grupales: Son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar las actividades del grupo, sobre la base suministrada por la dinámica de grupos. Una técnica adecuada tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que los esfuerzos puedan estar mejor integrados y dirigidos hacia las metas del grupo.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0013	Diseñar instrumentos para la evaluación de cursos de capacitación

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Los criterios de evaluación definidos:
 - * Corresponden con el nivel de aprendizaje de los objetivos.
2. El contenido del instrumento de evaluación definido:
 - * Corresponde con los objetivos de aprendizaje, con las estrategias de evaluación y con lo establecido en la guía de instrucción.
3. Los reactivos elaborados para el instrumento de evaluación:
 - * Corresponden con el tipo de instrumento y los objetivos de aprendizaje.

4. Las instrucciones elaboradas para la aplicación de los instrumentos de evaluación:
 - * Contienen las indicaciones para el evaluador, y;
 - * Establecen los tiempos para la evaluación.
5. El instrumento de evaluación diseñado:
 - * Tiene el espacio para el registro de los datos generales del evaluado, los datos del curso y el registro de las respuestas;
 - * Especifica las instrucciones de uso para el evaluado;
 - * Indica el valor de cada reactivo y la escala definida, y;
 - * Contiene reactivos y hoja de respuestas.
6. La hoja de respuestas elaborada:
 - * Contiene las respuestas esperadas y su ponderación.
7. El instrumento para la evaluación de satisfacción del curso diseñado:
 - * Contiene espacios para los datos de identificación y el registro de comentarios;
 - * Indica instrucciones generales y escala de estimación del nivel de satisfacción del curso, e;
 - * Incluye reactivos sobre las características del evento, el contenido del curso, los materiales didácticos y de apoyo, así como sobre el desempeño del instructor.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

1. Definición de validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación
2. Características de los siguientes tipos de instrumentos de evaluación:
 - De habilidades y destrezas
 - De conocimiento
3. Principios para la elaboración de reactivos.

NIVEL

Conocimiento

Conocimiento

Conocimiento

Referencia	Código	Título
3 de 3	E0014	Desarrollar materiales didácticos para cursos de capacitación presenciales

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El manual del instructor elaborado:

- * Abarca el índice;
- * Incluye los datos generales, propósito, la introducción, el objetivo, ejemplos y ejercicios;
- * Contiene recomendaciones de uso;
- * Comprende la guía de instrucción y las recomendaciones para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje;
- * Establece el desarrollo de los temas y subtemas y la descripción de las técnicas de instrucción;
- * Indica fuentes de información;
- * Incluye instrumentos de evaluación, y;
- * Especifica los recursos requeridos.

2. El contenido del manual del instructor desarrollado:

- * Cumple con los objetivos de aprendizaje y la guía de instrucción.

3. La introducción desarrollada:

- * Describe de manera general la estructura del manual con sus temas y subtemas, y;
- * Establece el enfoque didáctico, así como la importancia y el beneficio al participante.

4. El contenido de los temas y subtemas desarrollados:

- * Corresponde con los objetivos de aprendizaje, y;
- * Es congruente con lo señalado en la guía de instrucción.

5. Las técnicas de instrucción descritas:

- * Incluyen nombre;
- * Contienen objetivo y recursos;
- * Indican el número de participantes;
- * Establecen el procedimiento, los resultados esperados de la aplicación de la técnica y la duración de la misma, y;
- * Especifican recomendaciones para su ejecución.

6. Los ejercicios estructurados:

- * Corresponden con el contenido temático y el proceso de enseñanza aprendizaje.

7. Los materiales didácticos requeridos:

- * Corresponden con las actividades de enseñanza aprendizaje de la guía de instrucción y el perfil del participante.

GLOSARIO

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Enfoque didáctico: | Es la orientación del proceso de enseñanza-aprendizaje, fundamentado en las teorías de aprendizaje. |
| 2. Material didáctico: | Todos los elementos utilizados por el instructor y los participantes que apoyan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. |
| 3. Requerimientos de comunicación: | Características presentes en los materiales de apoyo relacionadas con: claridad; especificaciones para el tipo de medio (visual, auditivo, impreso etc.); coherencia con el contenido y alineación con los objetivos. |

Anexo 1: EC0049

Fecha límite para revisar y/o actualizar el Estándar de Competencia	Vigencia de la Certificación en el Estándar de Competencia
24 de octubre de 2011	Cuatro años

La revisión realizada establece como fecha límite para revisar y/o actualizar el Estándar de Competencia	La revisión realizada establece la vigencia de la Certificación en el Estándar de Competencia
24 de octubre de 2013	Cuatro años