

# INDUCCIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN EN EL EC0301

**Resumen  
Seminario Gratuito**

# Manual del Participante para el Seminario Gratuito de Inducción a la Certificación del EC030, conducido por elearning Latino

## Objetivo del Seminario:

El Participante, al término del seminario, reconocerá el proceso y la importancia de la certificación oficial en el EC0301 *Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso*. A fin de desarrollar cursos de capacitación relevantes para las organizaciones y/o el desarrollo de las competencias de sus clientes, emitiendo constancias formales.



## **Tema 1.** Principios de Capacitación, su Marco Histórico y Jurídico en México

Bienvenidos a este paseo por la historia de la evolución de la capacitación laboral en México. No olvides ir validando cada fecha y reseña importante en tu línea de tiempo que tienes en el manual del participante. Este recorrido no solo te mostrará cómo este derecho se ha consolidado a lo largo del tiempo, sino también las vastas oportunidades que existen hoy para quienes desean dedicarse a la formación y el desarrollo del talento humano.

A principios del siglo XX, las condiciones laborales en México eran extremadamente precarias. La mayoría de los trabajadores se encontraban en situaciones de explotación y pobreza. En las haciendas y fábricas, los jornaleros y obreros trabajaban largas horas con salarios bajos y sin ningún tipo de beneficio social o protección legal.

Los peones en las haciendas trabajaban de sol a sol en condiciones de semi-esclavitud, endeudados perpetuamente a través de tiendas de raya. En las fábricas, los obreros, incluyendo mujeres y niños, laboraban en ambientes insalubres y peligrosos, sin regulaciones de seguridad. Los trabajadores agrícolas vivían en chozas sin acceso a servicios básicos, como agua potable o atención médica.

Estas condiciones generaron un ambiente de descontento que llevó al surgimiento de movimientos obreros y la eventual Revolución Mexicana en 1910. Movimientos, como la Casa del Obrero Mundial, demandaron mejores condiciones laborales, incluyendo el acceso a la capacitación. Líderes revolucionarios, como Emiliano Zapata y Francisco Villa, impulsaron reformas agrarias y laborales.

Durante esta época, la Revolución Industrial ya había transformado las economías de Europa y América del Norte. Además, la Primera Guerra Mundial cambió las dinámicas laborales internacionales y creó una demanda global de productos.

La Constitución de 1917, promulgada por Venustiano Carranza, estableció derechos laborales importantes, aunque inicialmente no incluyó específicamente el derecho a la capacitación. Diputados constituyentes como Heriberto Jara y Francisco J. Múgica defendieron los derechos laborales, sentando las bases para futuras reformas. La Constitución estableció la jornada laboral de ocho horas y derechos como el salario mínimo y el descanso semanal obligatorio.

En 1919, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció estándares laborales globales que influyeron en las políticas laborales de muchos países, incluido México.

Durante las décadas de 1940 y 1950, México pasó de ser un país agrícola a uno industrial, aumentando su población de 19 millones en 1940 a más de 34 millones en 1960. Con este crecimiento, la necesidad de una fuerza laboral capacitada se hizo aún más evidente. Durante la presidencia de Lázaro Cárdenas, se creó el Instituto Politécnico Nacional en 1936, fundado por Juan de Dios Bátiz, preparando a los trabajadores para las nuevas demandas de la industria.

La Segunda Guerra Mundial impulsó la industrialización y la necesidad de mano de obra calificada. Posteriormente, el Plan Marshall de 1948 influyó en la modernización y capacitación laboral global, incluida la de México. La OIT continuó promoviendo la mejora de las condiciones laborales y la capacitación.

En 1978, la presión de los sindicatos, especialmente la Confederación de Trabajadores de México (CTM), y la necesidad de una fuerza laboral capacitada, culminaron en la reforma del artículo 123 de la Constitución. Durante la presidencia de José López Portillo, esta reforma estableció la obligación de los empleadores de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

La crisis del petróleo de 1973 y la Guerra Fría subrayaron la importancia de la capacitación laboral para mejorar la eficiencia y productividad. La OIT también jugó un papel importante en la promoción de políticas laborales que enfatizaban la capacitación y el desarrollo de habilidades.

En 1980, la Ley Federal del Trabajo incluyó disposiciones específicas sobre la capacitación laboral. Se crearon instituciones como el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT) y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), establecido en 1993, para establecer un marco regulatorio robusto. La creación de ICAT y CONOCER permitió una capacitación más estructurada y formalizada, mejorando las habilidades y la seguridad laboral.

La recesión mundial de 1981-1982 y el fin de la Guerra Fría en 1991 provocaron cambios en las dinámicas económicas globales, afectando la capacitación y formación laboral.

La firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994 fue un punto crucial para la economía mexicana. Este acuerdo impulsó el comercio y la inversión entre México, Estados Unidos y Canadá, subrayando la necesidad de una fuerza laboral altamente capacitada. La ratificación del TLCAN consolidó este enfoque, llevando a un aumento en la demanda de programas de capacitación especializados para satisfacer los estándares internacionales.

En los años 2000, se adoptó un enfoque moderno hacia las competencias laborales. Durante la presidencia de Felipe Calderón, la reforma laboral de 2012 promovió la capacitación continua y la certificación de competencias. Además, la Secretaría de Educación Pública impulsó el modelo de educación dual, que combina formación teórica con práctica.

La globalización incrementó la competencia global y la necesidad de una fuerza laboral altamente calificada. Con el avance de las tecnologías de la información en la década de 2010, la capacitación a distancia y en línea se convirtió en una realidad.

Instituciones como la Asociación Mexicana de Capacitación AMECAP ha fungido como un aliado estratégico de CONOCER, facilitando el acceso a la certificación con validez oficial ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) y promoviendo una cultura de competencias laborales desde al menos la última década.

La trayectoria de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial (AMECAP) en colaboración con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) se ha consolidado a través de años de trabajo conjunto para la profesionalización, evaluación y certificación de capital humano en México, actuando como una **Entidad de Certificación y Evaluación (ECE)** autorizada lo que le permite autorizar a una red de más de 60 centros de evaluación a nivel nacional para evaluar competencias laborales.

La asociación ha participado en la normalización de competencias especializadas, por ejemplo, en la supervisión de ingeniería civil para líneas de transmisión.

**En México enfrentamos retos importantes entorno a la certificación de competencias laborales y el librarlos es imprescindible para fortalecer las capacidades laborales, elevar la productividad de las organizaciones y, con ello, aumentar la competitividad del país a nivel regional y global.**

Para quienes desean dedicarse a la capacitación, las oportunidades son vastas y diversas. Desde trabajar en instituciones educativas, empresas privadas, hasta el desarrollo de programas de formación presenciales y en línea, el campo está en constante expansión.

Los consultores de capacitación tienen la oportunidad de trabajar con diversas organizaciones para identificar necesidades de formación, desarrollar programas personalizados y medir su efectividad.

Con el auge de las plataformas digitales, puedes desarrollar cursos en línea, webinars y seminarios que lleguen a una audiencia global. Esta modalidad ofrece flexibilidad y un alcance ilimitado.



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#).

Hoy nosotros, los capacitadores, tenemos las mejores condiciones históricas para desempeñar patrióticamente esta actividad. Contamos con la posibilidad de ser acreditados por las instancias gubernamentales para dejar de ser empresas que ofertan capacitación informal y pasar a ofrecer capacitación formal y con aval. Contamos con la macroeconomía que hoy empuja a México a destinar presupuesto público histórico para el desarrollo del capital humano.

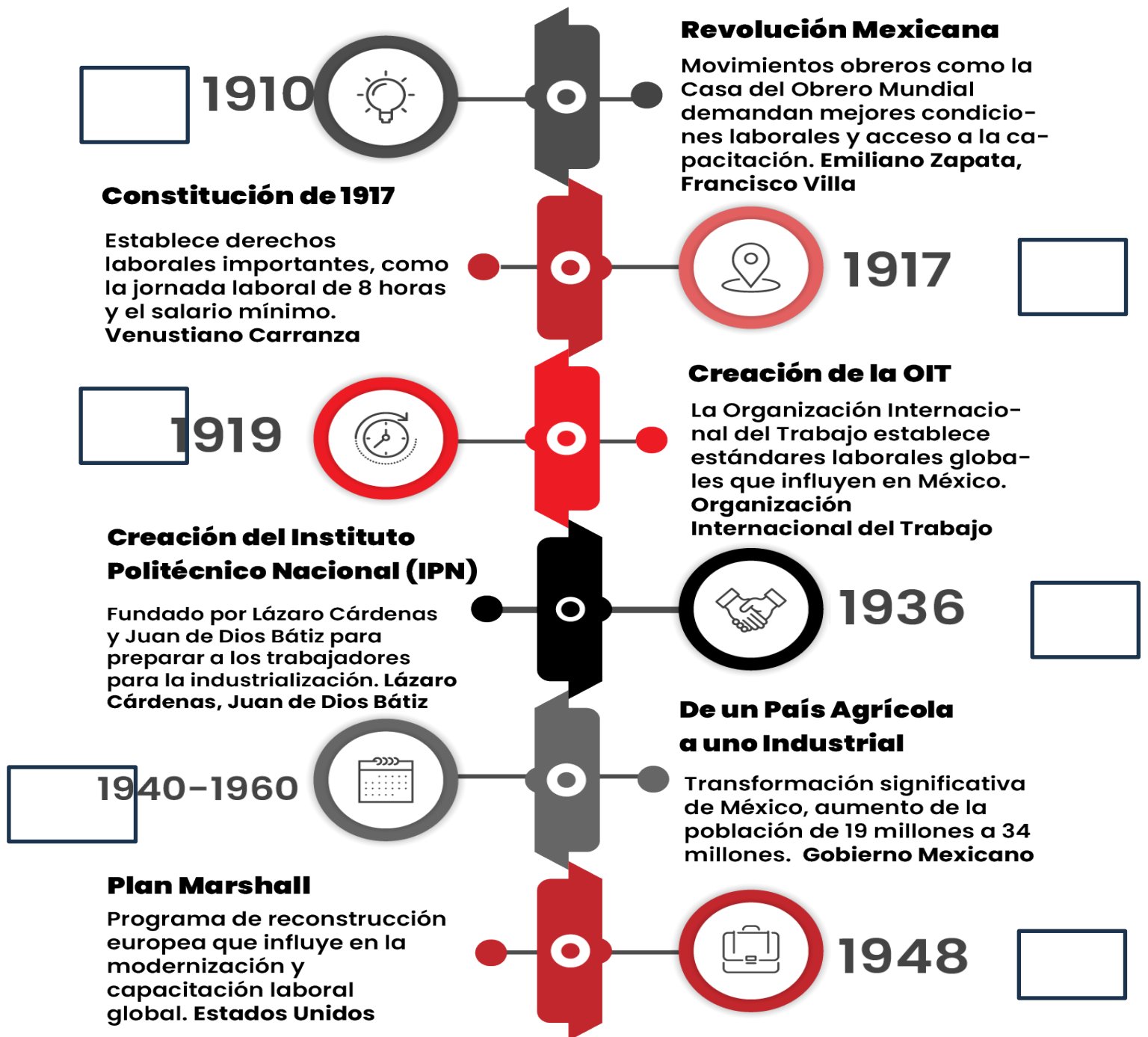
Hoy, México está empezando a vivir el fenómeno del nearshoring, que es la reubicación de las empresas más importantes del mundo. Este fenómeno, derivado de la guerra comercial internacional, genera una necesidad histórica de capacitación en competencias clave para la llegada de estas empresas. Hoy, las empresas, sobre todo las PYMES, deben entender que la diferencia entre ser rentables y no serlo estará totalmente ligada a la capacitación competencial que les brinden a sus trabajadores.

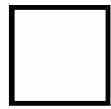
**Hoy, tú puedes ser protagonista y líder en tu sector, acreditándote y diseñando programas formativos formales que ayuden a las empresas a lograr sus objetivos:** ser más competitivas, productivas y rentables, pero, sobre todo, ayudar a las empresas a generar más y mejores puestos de trabajo.

Nosotros, los capacitadores, somos la piedra angular. La educación es la única forma de transformar positivamente las sociedades, y tú, con tu decisión de estar aquí, ya estás siendo parte de esta gran transformación.



# Reseña histórica de la capacitación en México:





1978



### Ley Federal del Trabajo

Incluye disposiciones sobre capacitación laboral y crea instituciones como ICAT. (OIT) Legisladores Mexicanos

### Reforma del artículo 123 de la Constitución

Establece la obligación de los empleadores de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. José López Portillo, CTM



1980



1981-1982



### Fin de la Guerra Fría

Provoca cambios en las dinámicas económicas globales, afectando la capacitación y formación laboral Estados Unidos, Unión Soviética



### Recesión mundial

Impacta la economía mexicana, subrayando la necesidad de mejorar la capacitación laboral para competir globalmente. Economistas y Gobierno Mexicano



1991





1993



**Firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.**

Impulsa el comercio y la inversión, subrayando la necesidad de una fuerza laboral altamente capacitada.

Carlos Salinas de Gortari

**Creación del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)**

Establece estándares de competencia laboral y certifica las competencias laborales en México.  
**Gobierno Mexicano**



1994



2000s



**Crisis financiera mundial**

Subraya la importancia de la flexibilidad y la actualización constante de habilidades laborales.

**Economistas y Gobierno Mexicano**

**Modernización y Competencias Laborales**

Reforma laboral de 2012 promueve la capacitación continua y la certificación de competencias.

**Felipe Calderón, SEP**



2008



**Incorporación de Tecnologías y Nuevas Estrategias**

La capacitación a distancia y en línea se convierte en una realidad, mejorando el acceso y la calidad de la formación.



2010



**Fundación de ICEMéxico**

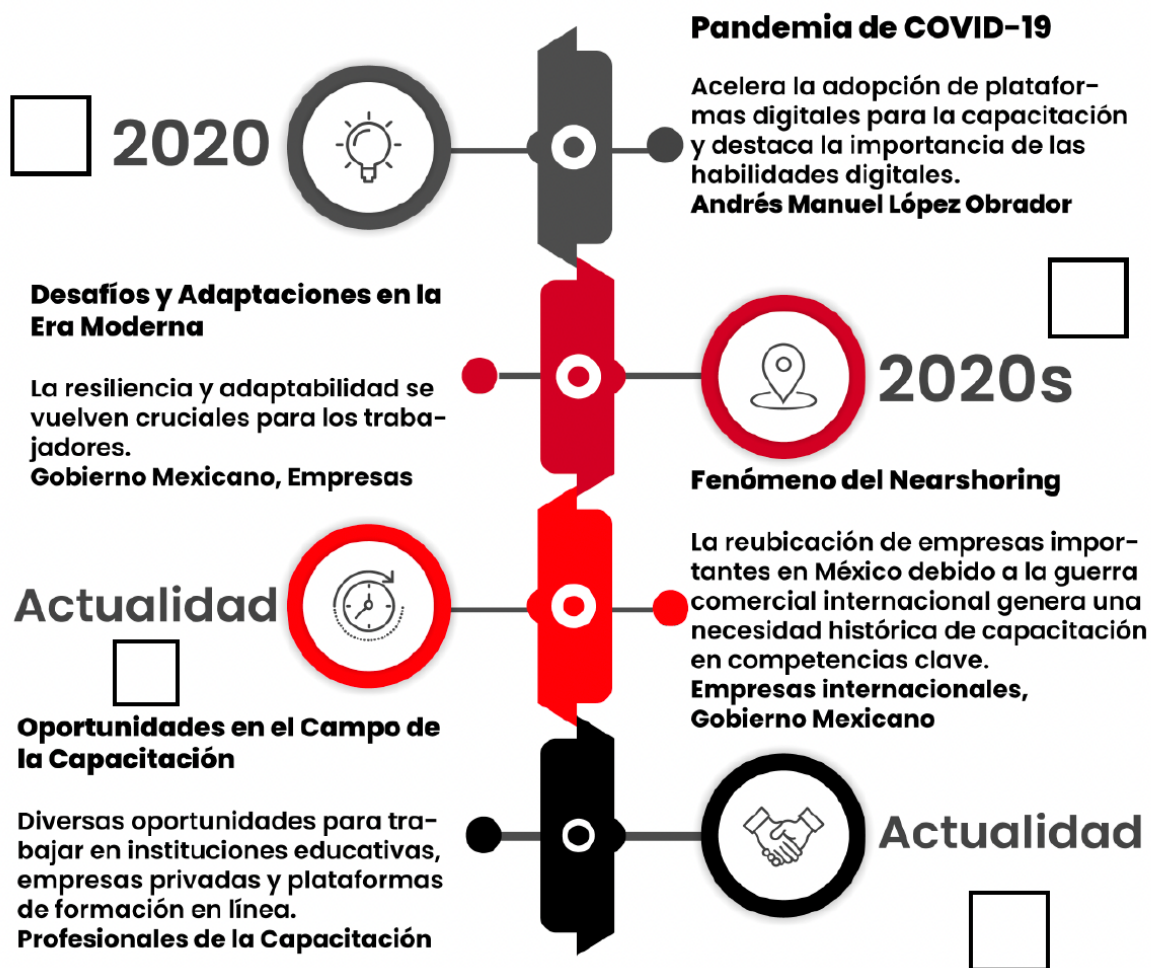
Promueve la profesionalización de los capacitadores y triplica la emisión de certificados de competencia laboral.

**ICEMéxico**



2014





# Resumen del Marco Legal de la Capacitación en México

## 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123: La Constitución establece en su artículo 123, apartado A, fracción XIII, que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley". Esta disposición se relaciona con la capacitación, ya que un trabajo digno y útil requiere de la formación adecuada del trabajador.

## 1. Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) regula específicamente la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en México. A continuación se desglosan los artículos y elementos clave que integran este marco legal:

Artículo 132: Establece las obligaciones de los patrones, entre las cuales se incluye proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Artículo 153-A a 153-X: Estos artículos están dedicados exclusivamente a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Se desglosan a continuación:

1. Artículo 153-A: Define la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores la capacitación y el adiestramiento para:
  - o Actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.
  - o Proporcionarles información sobre la prevención de riesgos de trabajo.
  - o Aumentar su productividad.
  - o Garantizar su adaptación a los procesos productivos.
2. Artículo 153-B: Establece que los trabajadores deben recibir la capacitación y el adiestramiento en su lugar de trabajo y durante las horas de trabajo.
3. Artículo 153-C: Se refiere a los cursos y programas de capacitación y adiestramiento que deberán ajustarse a las necesidades de las empresas y a las características de los trabajadores.
4. Artículo 153-D: Menciona la creación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por representantes de los trabajadores y del patrón, cuya función será vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los programas y cursos de capacitación y adiestramiento.
5. Artículo 153-E: Establece que los programas de capacitación y adiestramiento deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
6. Artículo 153-F: Estipula que la capacitación y el adiestramiento deberán ser impartidos por instructores que reúnan los requisitos legales.



1. Artículo 153-G: Obliga a los patrones a expedir certificados de capacitación y adiestramiento a los trabajadores que aprueben los cursos.
2. Artículo 153-H: Indica que los trabajadores tienen derecho a asistir a cursos de capacitación fuera de las horas de trabajo, siempre que no interfieran con sus responsabilidades laborales.
3. Artículo 153-I: Menciona que los trabajadores que sean seleccionados para impartir cursos de capacitación y adiestramiento recibirán las facilidades necesarias para su preparación.
4. Artículo 153-J a 153-X: Detallan aspectos específicos sobre la organización, supervisión, evaluación y actualización de los programas de capacitación y adiestramiento.



## Elementos que Integran la Capacitación y Adiestramiento:

1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC): Proceso para identificar las áreas de mejora y necesidades de formación de los trabajadores.
2. Programas y Planes de Capacitación: Estructuras detalladas que describen los objetivos, contenidos, métodos y duración de los cursos de capacitación.
3. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento: Organismos encargados de vigilar y coordinar la implementación de los programas de capacitación.
4. Instructores: Personas calificadas y certificadas para impartir la capacitación.
5. Certificación de Competencias: Proceso mediante el cual se evalúa y certifica que los trabajadores han adquirido los conocimientos y habilidades requeridos.
6. Registro ante la STPS: Obligación de registrar los programas de capacitación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### Conclusiones:

El marco legal de la capacitación en México establece la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para mejorar sus habilidades, prevenir riesgos y aumentar la productividad. Este derecho está consagrado en la Constitución y regulado detalladamente en la Ley Federal del Trabajo, asegurando que los trabajadores reciban la formación necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura.

## Panorama del Marco Mexicano de Cualificación

El marco mexicano de cualificación y el acuerdo secretarial establecen una distinción clara entre la educación formal, no formal e informal, cada una con características y objetivos específicos. Esta distinción es crucial para comprender el impacto de migrar a un esquema de educación formal, especialmente en el contexto de la capacitación empresarial. Según datos del INEGI, el 95% de las empresas que ofrecen capacitación no ofrecen programas formativos formales, es decir, no cuentan con validez o reconocimiento oficial. Sin embargo, el 95% de las personas en México prefieren capacitación y educación con validez oficial, lo que crea una disparidad significativa en el mercado de la capacitación.

Diferencias entre Educación Formal, No Formal e Informal:

Educación Formal:

La educación formal se refiere al sistema estructurado y cronológico de enseñanza que abarca desde la educación básica hasta la educación superior, impartida en instituciones reconocidas por el Estado.

Este tipo de educación culmina con la obtención de un certificado o título oficial que tiene validez y reconocimiento nacional e internacional.

**Características:**

- o Estructurada y planificada.
- o Impartida por instituciones educativas reconocidas.
- o Conduce a la obtención de grados académicos y certificados oficiales.

- o Proporciona una base sólida de conocimientos y habilidades.
- o Facilita la movilidad académica y laboral.
- o Reconocida por empleadores y otras instituciones educativas.

### **Educación No Formal:**

La educación no formal se refiere a cualquier actividad educativa organizada que se lleva a cabo fuera del sistema formal establecido. Este tipo de educación incluye cursos, talleres, seminarios y capacitaciones impartidas por empresas, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales.

### **Características:**

- o Flexible y adaptada a las necesidades de los participantes.
- o No necesariamente conduce a la obtención de un certificado oficial.
- o Puede ser impartida por diversos tipos de organizaciones y expertos.
- o Enfocada en habilidades prácticas y conocimientos específicos.

### **Impacto:**

- o Mejora las competencias específicas y la empleabilidad.

o Adaptada a las necesidades inmediatas del mercado laboral.

o Menor reconocimiento formal, lo que puede limitar su valor en el mercado laboral.

### **Educación Informal:**

La educación informal es el proceso de aprendizaje que ocurre de manera incidental o no estructurada a lo largo de la vida de una persona. Este aprendizaje puede surgir de la experiencia cotidiana, la observación, la práctica y la interacción social.

### **Características:**

o No estructurada y no planificada.

o Ocurre en la vida diaria y a través de la experiencia.

o No conduce a la obtención de certificados oficiales.

### **Impacto:**

o Contribuye al desarrollo personal y social.

o Mejora habilidades prácticas y conocimiento contextual.

o Menor reconocimiento formal y difícil de evaluar.



## Preferencias del Mercado:

Según datos del INEGI, el 95% de las empresas que ofrecen capacitación no cuentan con programas formativos formales con validez o reconocimiento oficial. A pesar de esto, el 95% de las personas en México prefieren capacitación y educación que tengan validez oficial. Esto demuestra una clara preferencia por programas que proporcionen certificaciones reconocidas, lo que tiene varias implicaciones:

1. **Mayor Valor Percibido:** Los trabajadores valoran más los programas de capacitación que conducen a una certificación oficial, ya que esto mejora su currículum y sus oportunidades laborales.
2. **Mayor Confianza en la Calidad:** La validez oficial es un indicador de calidad y rigor en la formación, lo que genera confianza tanto en los empleados como en los empleadores.
3. **Mejora de la Empleabilidad:** Los programas de capacitación formalmente reconocidos mejoran la empleabilidad de los trabajadores, permitiéndoles acceder a mejores puestos y salarios.

## Tipos de Necesidades de Capacitación:

Boidell clasifica las necesidades de capacitación en diferentes categorías, considerando la fuente y el contexto de estas necesidades. Las principales categorías incluyen:

- Necesidades de Capacitación Organizacional
- Necesidades de Capacitación de Grupo
- Necesidades de Capacitación Individual

## Necesidades de Capacitación Organizacional:

Estas necesidades se identifican a nivel de toda la organización y están orientadas a mejorar el desempeño general y alcanzar objetivos estratégicos. Pueden surgir de cambios en el entorno externo, nuevas tecnologías, cambios en la legislación o la implementación de nuevas estrategias organizacionales.

### Ejemplos:\*

- Implementación de un nuevo sistema tecnológico que requiere que todos los empleados aprendan a utilizarlo.
- Cambios en las regulaciones que afectan las operaciones de la empresa y requieren capacitación para el cumplimiento normativo.
- Iniciativas estratégicas de la empresa, como la expansión a nuevos mercados que demandan nuevas competencias.

## Métodos de Detección:

- Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).
- Encuestas y análisis de datos organizacionales.
- Auditorías internas y evaluaciones de desempeño organizacional
- Identificación y análisis de causas de costos de no calidad

## Necesidades de Capacitación de Grupo:

Estas necesidades se identifican dentro de un departamento, equipo o grupo específico dentro de la organización. Están orientadas a mejorar el desempeño colectivo y abordar problemas específicos que afectan a ese grupo.

### Ejemplos:

- Un equipo de ventas que necesita mejorar sus habilidades de negociación para aumentar las conversiones.
- Un departamento de atención al cliente que requiere formación en manejo de quejas y resolución de conflictos.
- Equipos de proyectos que necesitan aprender metodologías ágiles para mejorar la gestión de proyectos.

## Métodos de Detección:

- Entrevistas y reuniones con líderes de equipo.
- Evaluaciones de desempeño grupal.
- Análisis de resultados de equipos y feedback de clientes.

## Necesidades de Capacitación Individual:

Estas necesidades se identifican a nivel personal y están orientadas al desarrollo de competencias específicas que un individuo necesita para mejorar su desempeño laboral. Pueden estar relacionadas con el desarrollo profesional, la actualización de conocimientos o la adquisición de nuevas habilidades.

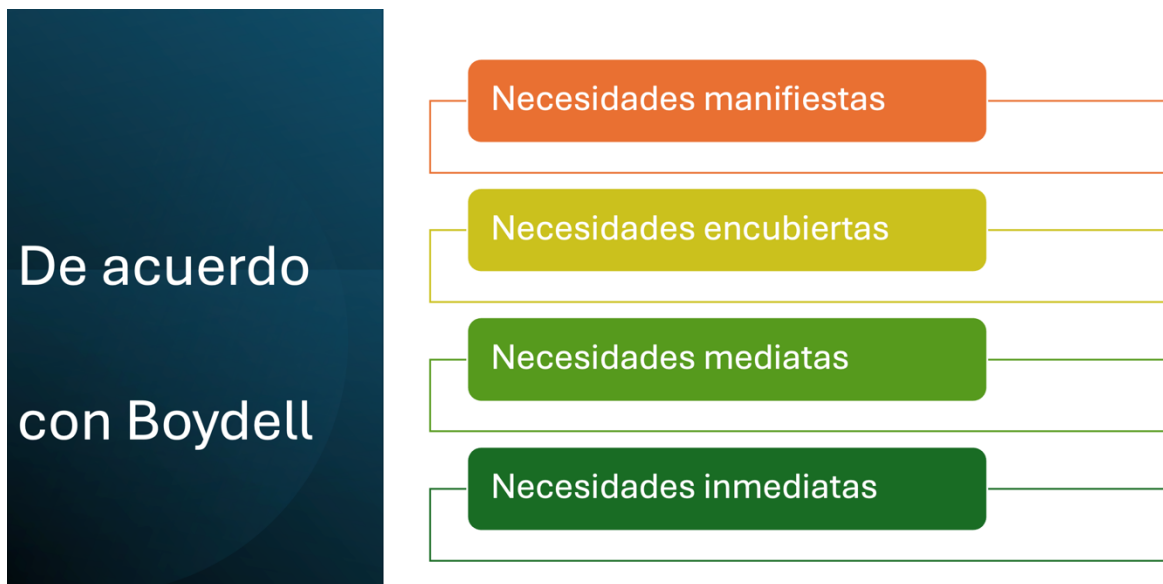
### Ejemplos:

- Un empleado que necesita capacitación en liderazgo para asumir un nuevo rol como gerente.
- Un técnico que requiere actualización en nuevas tecnologías o metodologías de trabajo.
- Un nuevo empleado que necesita formación en los procesos y políticas de la empresa.

## Métodos de Detección:

- Evaluaciones de desempeño individual.
- Planes de desarrollo personal y profesional.
- Entrevistas y conversaciones con supervisores y el propio empleado.
- Evaluación por competencias.

Una clasificación más sobre el tipo de necesidades es:



## Necesidades Manifiestas

Definición: Las necesidades manifiestas son aquellas que son fácilmente identificables y reconocidas tanto por los empleados como por la organización. Estas necesidades suelen surgir de situaciones evidentes donde se requiere una mejora específica.

### Características:

Son claras y visibles.

Generalmente reconocidas por todos los niveles de la organización.

Se pueden detectar mediante observación directa y evaluación de desempeño.



## Ejemplos:

Un equipo de ventas que no alcanza las metas establecidas y necesita capacitación en técnicas de venta.

Trabajadores que operan nueva maquinaria sin haber recibido la formación adecuada.

## Necesidades Encubiertas

Son aquellas que no son inmediatamente obvias y pueden estar ocultas bajo la superficie. Estas necesidades pueden ser difíciles de identificar y requieren una evaluación más profunda para ser descubiertas.

### Características:

- No son fácilmente visibles.
- Pueden estar relacionadas con problemas de actitud, motivación o cultura organizacional.
- Requieren un análisis más detallado para ser identificadas.

## Ejemplos:

- Un departamento con alta rotación de personal debido a la falta de habilidades interpersonales y liderazgo.

Equipos que muestran baja motivación y compromiso, aunque cumplen con sus tareas diarias.



## Necesidades Mediatas

Son aquellas que se identifican para el futuro a medio y largo plazo. Estas necesidades están relacionadas con los planes estratégicos de la organización y los cambios previstos en el entorno de trabajo.

### Características:

- Orientadas a la planificación a medio y largo plazo.
- Relacionadas con los objetivos estratégicos y futuros de la organización.
- Pueden anticiparse a través de la proyección y análisis de tendencias.

### Ejemplos:

- Capacitación en nuevas tecnologías que serán implementadas en la empresa en los próximos años.
- Desarrollo de competencias en gestión de proyectos para futuros líderes de la organización.



## Necesidades Inmediatas

Son aquellas que requieren atención urgente y deben ser abordadas en el corto plazo. Estas necesidades suelen surgir de situaciones críticas que impactan directamente en el desempeño y la operatividad de la organización.

### Características:

- Requieren acción rápida.
- Relacionadas con problemas operativos o situaciones críticas.
- Impacto directo en el desempeño inmediato de la organización.

### Ejemplos:

- Formación urgente en seguridad y salud laboral tras la identificación de riesgos inminentes.
- Capacitación en el uso de software crítico que acaba de ser implementado.



## Integración de las Necesidades de Capacitación

Para que la detección de necesidades de capacitación sea efectiva, es crucial integrar los diferentes niveles de necesidades en un plan cohesivo, esto implica:

**Análisis Integral:** Realizar un análisis que combine las necesidades manifiestas, encubiertas, mediatas e inmediatas para tener una visión completa de las demandas de capacitación.

**Priorización:** Priorizar las necesidades basándose en su impacto en el rendimiento y los objetivos estratégicos de la organización.

**Diseño de Programas de Capacitación:** Desarrollar programas de capacitación que aborden las necesidades identificadas en todos los niveles.

**Evaluación Continua:** Implementar un sistema de evaluación continua para ajustar y mejorar los programas de capacitación según sea necesario.

### Conclusión

Las necesidades de capacitación pueden estar orientadas a diferentes niveles dentro de la organización y comprender esta clasificación es fundamental para diseñar e implementar programas de formación efectivos. Según Boidell, la capacitación debe considerar las necesidades manifiestas, encubiertas, mediatas e inmediatas para asegurar que se cubran todos los aspectos críticos que contribuyen al éxito de la empresa.

## Tema: El Sistema Nacional de Competencias Mexicano

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es una entidad del gobierno mexicano responsable de la promoción, gestión y desarrollo del Sistema Nacional de Competencias. Este sistema tiene como objetivo reconocer y certificar las competencias laborales de los trabajadores en diversos sectores productivos del país, asegurando así la calidad y competitividad de la fuerza laboral mexicana.

### Historia y Antecedentes

El CONOCER fue creado en 1995 como una iniciativa del gobierno mexicano para enfrentar los desafíos del mercado laboral globalizado. A través de los años, ha evolucionado para convertirse en una institución clave en el desarrollo del capital humano en México. Su misión es establecer un sistema de normalización y certificación de competencias laborales que permita a los trabajadores adquirir, demostrar y certificar sus competencias de manera formal y reconocida.

### Objetivos del CONOCER



## Estructura y Funcionamiento

El CONOCER opera bajo la coordinación de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y trabaja en colaboración con diversos actores del sector público, privado y social. Su estructura incluye:

### Comité Técnico del Consejo:

Organismo rector encargado de la toma de decisiones estratégicas.

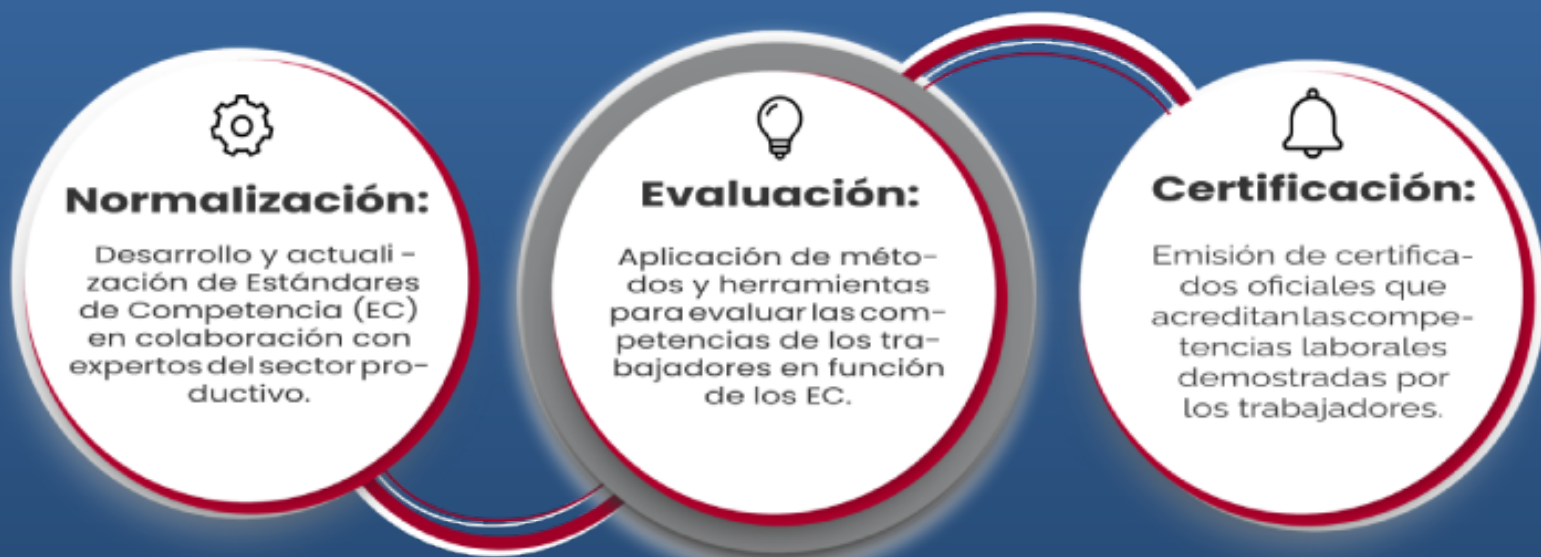
### Entidades de Certificación y Evaluación:

Instituciones autorizadas para evaluar y certificar competencias laborales.

### Centros de Evaluación:

Unidades operativas donde se llevan a cabo las evaluaciones de competencias.

## Procesos Clave del CONOCER



## **Estándares de Competencia (EC)**

Los Estándares de Competencia son documentos que describen las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar una función laboral con efectividad. El registro nacional de estándares de competencia es el listado de funciones y competencias claves para el desarrollo del país, que se encuentra en la página oficial del gobierno. El registro de personas con competencias certificadas es el registro nacional donde aparecen las certificaciones con que cuenta algún ciudadano mexicano o extranjero.

### **Beneficios del Sistema Nacional de Competencias Para los Trabajadores**

**Reconocimiento Formal:** Obtención de certificados reconocidos nacional e internacionalmente.

**Desarrollo Profesional:** Mejora continua de habilidades y competencias.

**Movilidad Laboral:** Mayor empleabilidad y oportunidades de trabajo.

### **Para las Empresas:**

- Calidad y Competitividad: Fuerza laboral altamente capacitada y certificada.
- Productividad: Incremento en la eficiencia y efectividad del personal.
- Cumplimiento Normativo: Alineación con las regulaciones y estándares de calidad.

### **Para el País:**

- Desarrollo Económico: Impulso a la competitividad y crecimiento económico.
- Educación y Formación: Mejora de los sistemas educativos y de formación profesional.

## Desafíos y Oportunidades

El CONOCER enfrenta varios desafíos, como la necesidad actualización constante de los estándares de competencia para adaptarse a los cambios tecnológicos y del mercado laboral. Sin embargo, también presenta oportunidades significativas para mejorar la calidad de la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores en México.

## Conclusión

El CONOCER juega un papel crucial en el fortalecimiento del capital humano en México a través de la normalización y certificación de competencias laborales. Su trabajo asegura que los trabajadores mexicanos estén preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral globalizado, contribuyendo al desarrollo económico y social del país. El Sistema Nacional de Competencias de CONOCER representa una herramienta invaluable para la mejora continua de la calidad y competitividad de la fuerza laboral mexicana, alineando las habilidades y conocimientos de los trabajadores con las necesidades y demandas del mercado.

## **Tema 2:** El Diseño de Cursos de Capacitación Conforme a Estándares de Competencia Laboral

### **1. Captación del Cliente Potencial:**

- Estándar: EC0249
- Descripción: Técnicas de marketing y gestión de relaciones.

### **2. Entrevista Inicial del Consultor:**

- Estándar: EC0249
- Descripción: Levantamiento de información y definición de objetivos.

### **3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):**

- Estándar: EC0249
- Descripción: Evaluación de necesidades organizacionales.

### **4. Detección de Necesidades de Capacitación:**

- Estándar: EC0249
- Descripción: Clasificación de necesidades en manifiestas, encubiertas, mediatas e inmediatas.

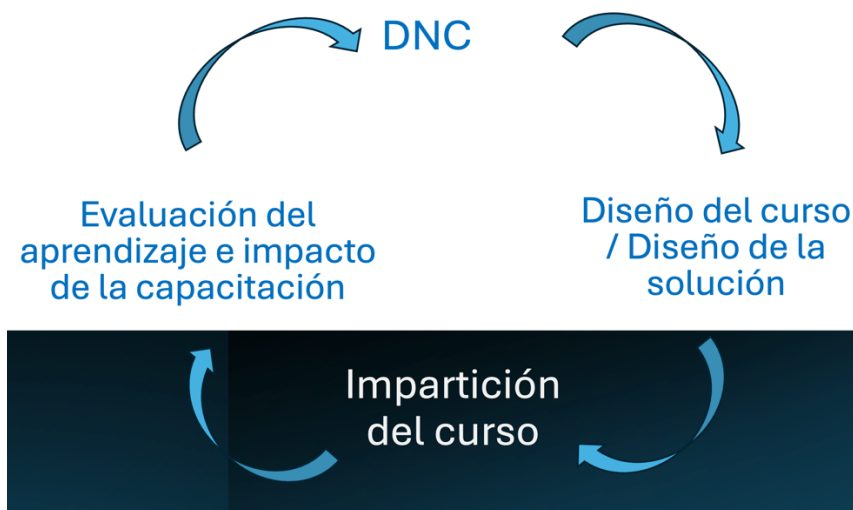
### **5. Levantamiento de Información:**

- Estándar: EC0249
- Descripción: Recolección y análisis de información.

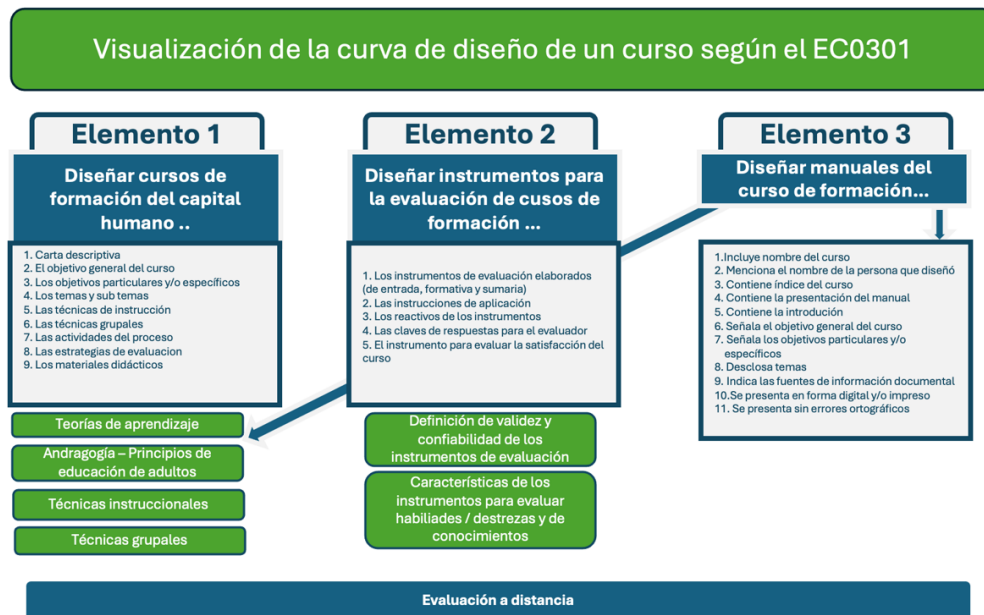
6. **Análisis de Resultados del DNC:**
  - Estándar: EC0249
  - Descripción: Análisis de resultados y elaboración de informes..
7. **Diseño del Plan de Capacitación:**
  - Estándar: EC0301
  - Descripción: Diseño de programas de capacitación y elaboración de contenidos.
8. **Presentación del Plan al Cliente:**
  - Estándar: EC0249
  - Descripción: Presentación de propuestas y negociación.
9. **Implementación del Plan de Capacitación:**
  - Estándar: EC0581
  - Descripción: Conformación y capacitación de la Comisión Mixta.
10. **Impartición de Cursos de Capacitación:**
  - Estándar: EC217.01
  - Descripción: Impartición de cursos y evaluación de participantes.
11. **Evaluación y Seguimiento:**
  - Estándar: EC0249
  - Descripción: Evaluación de efectividad y seguimiento.
12. **Cierre del Proyecto:**
  - Estándar: EC0249
  - Descripción: Cierre del proyecto y presentación de resultados.



**Estos pasos y conceptos, referenciados con los estándares de competencia, proporcionan un marco estructurado y detallado para desarrollar una consultoría efectiva en capacitación, alineada con las mejores prácticas y normativas vigentes.**



**EC0301 Diseño de cursos de formación de capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso.**



Hay una realidad que debemos atender cuando hablamos de impartir un curso de capacitación y es que **“No todo el que sabe un tema, sabe enseñar”** y, si bien, el aprender a diseñar un curso conforme al EC0301 es una primera parte fundamental que requiere tener dominio de principios metodológicos como:

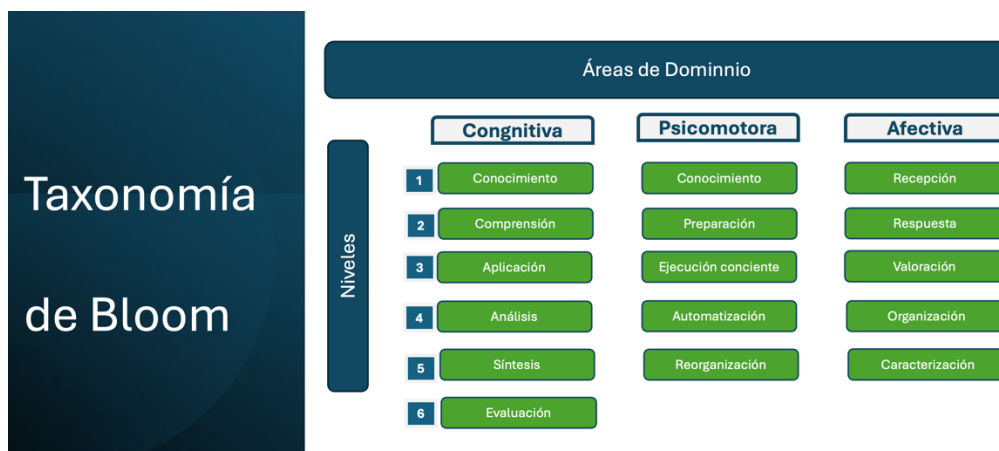
### **Andragogía – Educación de adultos:**

El Aprendizaje de adultos y la Andragogía, que en la propuesta de Knowles (2005) considerado el padre de la educación de adultos, la Andragogía la describe como “El arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender”.

### **Dominios de aprendizaje:**

Los dominios de aprendizaje surgen de la Taxonomía de Bloom que nace en 1956 como una propuesta, junto con sus colaboradores Max Englehart, Edward Furst, Walter Hill, y David Krathwohl, quienes publican un marco de referencia para categorizar los objetivos educativos o mejor conocidos como Taxonomía de Bloom.

Se estructura en tres **Campos de dominio** con **seis niveles**:



## Teorías de aprendizaje:

Desde diversos enfoques, explican como aprende el ser humano y cada teoría propone sus principios, recordando que son cuatro teorías el Cognoscitivismo, Conductismo, Constructivismo y Humanismo.

## Técnicas de instrucción:

En el EC0301 nos enfocamos a conocer las cuatro técnicas básicas requeridas por el estándar, acompañadas de la aplicación de los principios de la educación de adultos y las teorías de aprendizaje.



## Métodos de evaluación:

Todo diseño metodológico de un curso requiere aplicar métodos de evaluación del aprendizaje en las dimensiones de una competencia: Saber, Saber Hacer, Saber Ser y Saber Relacionarse.

### Tema 3: Ruta para Logra la Certificación en 5 semanas.

Certificarte en el EC0301 Diseño de cursos presenciales.. te apoya en tener mejores oportunidades y beneficios, ya que la certificación es resultado de haber demostrado que cuentas con los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para generar un resultado exitoso.

Recuerda que el estar certificado te permite tener mejores oportunidades de crecimiento, lo más importante, apoya tu movilidad social.



A continuación, te explico el paso a paso para lograr tu certificación y en cada uno de nosotros estamos para acompañarte y garantizar que logres tu objetivo.



**RETO:** Diseña un curso de capacitación con reconocimiento oficial certificándote en el estándar EC0301, y con tu certificado entrega a tus alumnos una constancia formal.

**¿Cómo lo vamos a lograr?** Para obtener la certificación en el estándar de competencia, se requiere: Realizar el diseño de un curso bajo una metodología formal que podrás aplicar, tomando la alineación (curso de capacitación en línea) para desarrollar los productos solicitados por el EC0301 para el proceso de evaluación, así como adquirir los conocimientos necesarios.

**Semana 1 a 3: Alineación en el EC0301 de 10hrs y Sesión semanal de asesoría en vivo con un experto, duración de 1 hr**

**Semana 4: Asignación de evaluador y validación de portafolio de evidencias**

**Semana 5: Proceso de evaluación**

**Obteniendo juicio de competencia, el CONOCER toma entre 30 y 45 días para entregar el certificado**

### Medios y apoyos para ti

- Acceso 24/7 a la plataforma de [www.elearninglatino.com](http://www.elearninglatino.com) para cursar la alineación de cada estándar.
- El acompañamiento de un asesor certificado para atender dudas y supervisar tus evidencias del estándar.
- Atención de tu evaluador certificado para resolver dudas previo la evaluación con fines de certificación.

**¡Aprovecha nuestra OFERTA especial!**

## Conclusiones del Seminario

- o México requiere contar con personas calificadas y certificadas en funciones claves que aporten soluciones a las organizaciones y eleven la calidad, así como la productividad.
- o Los capacitadores tienen la oportunidad de contribuir brindando capacitación formal y profesional en base a estándares internacionales que agreguen valor a las personas y organizaciones.
- o En México contamos con el Sistema Nacional de Competencias que congrega a organismos certificados, entidades de certificación y evaluación, centros de evaluación y evaluadores independientes, para desarrollar a la fuerza de trabajo en el país para que participen en mejores oportunidades laborales, pero la demanda es muy grande y requerimos sumar mentes, manos y corazones.
- o El diseño de un curso de capacitación debe responder a la detección de necesidades de capacitación, para que el curso sea relevante para la persona y/o empresa.
- o Las necesidades por detectar pueden ser de una empresa, grupo o individuo, según Boidell y pueden ser Manifiestas, Encubiertas, Inmediatas o Mediatas.
- o A partir de la DNC se integran las necesidades en el programa de capacitación para entonces diseñar cada curso según el EC0301.
- o Las herramientas de diseño a desarrollar son: Carta descriptiva, Instrumentos de evaluación y Manuales del curso (participante e instructor)

## Fuentes de información

1. Grañeros, M. (2012). Orientación educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. Ministerio de educación, Cultura y Deporte: España.
2. Jiménez, R. (2010) Educación de personas adultas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. Universidad Nacional de Educación a Distancia: Madrid.
3. Knowles, M. Halton, E. (2005) The adult Learner, sixth Edition: The Definitive Classic in Adult. Education and Human Resource Deveopment. Butterworth-Heinemann.
4. León, A; Pereira, Z; y Castro, M. (2003) Análisis de los procesos cognitivos y pedagógicos que se aplican en el aprendizaje de cinco conceptos básicos del Programa de Esucación Preescolar del Ministerio de Educacuón Pública y el desarrollo de estos conceptos en 2º y 4º nivel de la Evaluación General Básica. Informe Final de Investigación. Heredia, Costa Rica: DEB-CIDE, Universidad Nacional.
5. Mendoza, A. (2005). Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo. (5ª. ed.) México: Trillez.
6. Mitnik, F; y Coria, A. (2012) Una perspectiva histórica de la capacitación laboral. Facultad de ciencias económicas y sociales.
7. Rivera Ríos, A., Galdós Sotolondo, S. y Espinoza Freire, E. (2020). Intercultural education and meaningful learning: a challenge for basic education in Ecuador. Conrado, 16(75), 390-396
8. Salgado, E. (2014). Manual de docencia universitaria: introducción al constructivismo en la educación superior. Editorial Eae.
9. Trianes, M. (2012) Psicología del Desarrollo y de la Educación. Madrid: Ediciones Pirámide.