



MANUAL DEL **CAPACITADOR EXPERTO**

Diseña, imparte y comercializa cursos con **avales oficiales**
para ayudar a profesionistas y empresas de tu sector

Christian Gabriel Rios Rodríguez



Manual del Capacitador Experto

Diseña, imparte y comercializa cursos con avales oficiales
para ayudar a profesionistas y empresas de tu sector

Christian Gabriel Rios Rodríguez



Manual del Capacitador Experto

**Diseña, imparte y comercializa cursos con avales oficiales
para ayudar a profesionistas y empresas de tu sector**

D.R. © 2024 | Christian Gabriel Ríos Rodríguez

1ª edición, 2024 | Editorial Puertas®


Todos los derechos reservados

Diseño editorial: Editorial Puertas®

ISBN: 979-8-9876370-6-7

La reproducción total o parcial de este libro, en cualquier forma que sea, por cualquier medio, sea este electrónico, químico, mecánico, óptico, de grabación o fotocopia, no autorizada por los titulares del copyright, viola derechos reservados. Cualquier utilización debe ser previamente solicitada. Las opiniones del autor expresadas en este libro, no representan necesariamente los puntos de vista de la editorial.

 www.editorialpuertas.com/

 Fernando Montes de Oca 21, Fraccionamiento Industrial
San Nicolás, Tlalnepantla, Edo. de México, C.P. 54030

Manual del Capacitador Experto

Diseña, imparte y comercializa cursos con avales oficiales
para ayudar a profesionistas y empresas de tu sector

Christian Gabriel Rios Rodríguez



Contenido

Prólogo.....	15
Introducción.....	17
Capítulo 1.....	21
Fundamentos de la capacitación.....	21
Etimología, definiciones y componentes.....	21
Las tres áreas de dominio del aprendizaje:	
cognitiva, psicomotriz y afectiva	24
Roles y dinámicas del capacitador según el área	
de dominio del aprendizaje.....	28
Capítulo 2	33
Marco histórico de la capacitación en México	33
Historia de la capacitación en México y el mundo	33
Marco legal de la capacitación en México.....	43
Impacto de migrar a un esquema de educación	
formal en la capacitación	50
Capítulo 3	53
Enfoque sistémico de la capacitación para	
organizaciones, nichos e individuos	53
Tipos de necesidades de capacitación según Boidell.....	54
El Sistema Nacional de Competencias	
Mexicano (CONOCER).....	60
Presentación del estudio de caso:	
Seguridad Total S.A. de C.V.....	68
Capítulo 4	75
Diseño de cursos de capacitación con base	
en estándares de competencia.....	75
Diseño de objetivo con base en solucionar necesidades	78
Carta descriptiva según el Estándar EC0301	85
Capítulo 5	97
Impartición de cursos de capacitación.....	97
Andragogía y su aplicación en la capacitación	
por competencias	97

Teorías motivacionales aplicadas a la capacitación	
por competencias	104
Técnicas instruccionales.....	111
Curva de aprendizaje actividad por actividad	
al impartir un curso según el Estándar 217.01	127
1. Instrumento: Cuestionario	128
2. Instrumento: Guía de observación	129
3. Instrumento: Lista de cotejo.....	131
4. Instrumento: Evaluación de reacción	132
5. Instrumento: Prueba psicométrica.....	133
6. Momentos de evaluación	134
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	136
Cumplimiento normativo de capacitación	136
Constitución Política de los Estados	
Unidos Mexicanos.....	136
Comisión mixta de capacitación adiestramiento	
y productividad	140
Elaboración de planes y programas de	
capacitación, adiestramiento y productividad	144
Listas de constancias de competencias de	
habilidades laborales	145
Registro como Agente Capacitador Externo	
ante la STPS	155
Dar de baja el registro de Agente	
Capacitador Externo.....	157
Procedimiento para registrarse como Agente	
Capacitador	159
Perfil competencial del capacitador experto	
según el enfoque sistémico de la capacitación	172
Conclusión final	177
Resumen del libro.....	178
Referencias	179

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 - Capítulo 1 - Componentes de la capacitación.....	23
Ilustración 2 - Capítulo 1 - Tipos de capacitación.....	24
Ilustración 3 - Capítulo 1 - Metodologías de la capacitación.....	24
Ilustración 4 - Capítulo 1 - Dominio cognitivo.....	28
Ilustración 5- Capítulo 1 - Dominio psicomotor.....	29
Ilustración 6- Capítulo 1 - Dominio afectivo.....	30
Ilustración 7 - Capítulo 1 - Cuadro explicativo.....	31
Ilustración 8 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.....	39
Ilustración 9 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.....	40
Ilustración 10 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.....	41
Ilustración 11 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.....	42
Ilustración 12 - Capítulo 2 - Elementos que integran la capacitación y adiestramiento.....	45
Ilustración 13 - Capítulo 2 – Constancia capacitador externo.....	47
Ilustración 14 - Capítulo 3 - Diferencias entre educación: formal, no formal e informal.....	49
Ilustración 15 - Capítulo 3 - Enfoque sistémico de la capacitación para organizaciones nichos e individuos.....	53
Ilustración 16 - Capítulo 3 - Tipos de necesidades de capacitación.....	54
Ilustración 17 – Capítulo 3 – Objetivos del CONOCER.....	61
Ilustración 18 – Capítulo 3 – Procesos clave del CONOCER.....	62
Ilustración 19 – Capítulo 3 – Beneficios del sistema nacional de competencias.....	63
Ilustración 20 – Capítulo 3 – Lista de conceptos y pasos para desarrollar la consultoría formativa.....	65
Ilustración 21 – Capítulo 3 – Lista de conceptos y pasos para desarrollar la consultoría formativa.....	66

Ilustración 22 – Capítulo 3 – Lista de conceptos y pasos para desarrollar la consultoría formativa.	67
Ilustración 23 – Capítulo 4 – Taxonomía de Bloom, área cognitiva (Bloom, 1956).	79
Ilustración 24 – Capítulo 4 – Taxonomía de Bloom, área afectiva – (Bloom, 1956).	79
Ilustración 25 – Capítulo 4 – Taxonomía de Bloom, área afectiva (Bloom, 1956).	80
Ilustración 26 – Capítulo 4 – Cruce y referencia con la taxonomía de Bloom – (Bloom, 1956).	83
Ilustración 27 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	88
Ilustración 28 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	89
Ilustración 29 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	89
Ilustración 30 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	90
Ilustración 31 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	91
Ilustración 32 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	92
Ilustración 33 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	93
Ilustración 34 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	94
Ilustración 35 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	95
Ilustración 36 – Capítulo 4 – Ejemplo de carta descriptiva diseñada para el caso de estudio Seguridad Total S.A. de C.V.	96
Ilustración 37 – Capítulo 5 – Principios fundamentales de la andragogía según Malcolm Knowles.	98

Tabla 1 - Capítulo 5 - Puntos clave de aplicación práctica de los modelos andragógicos.....	102
Ilustración 38 - Capítulo 5 – Ejemplos de aplicación práctica en Seguridad Total S.A. de C.V.....	103
Tabla 2 - Capítulo 5 - Aplicación de teorías motivacionales.....	108
Ilustración 39 – Capítulo 5 - Integración de las técnicas en cursos de capacitación por competencias.....	114
Ilustración 40 - Capítulo 5 - Ejemplos de aplicación práctica en Seguridad Total S.A. de C.V.....	118
Ilustración 41 - Capítulo 5 - Tabla de roles de los participantes y tipos de grupos en la capacitación por competencias en Seguridad Total S.A. de C.V.....	125
Ilustración 42 - Capítulo 5 - Tabla de roles de los participantes y tipos de grupos en la capacitación por competencias en Seguridad Total S.A. de C.V.....	126
Ilustración 43 - Capítulo 5 - Curva de aprendizaje actividad por actividad al impartir un curso según el Estándar 217.01.....	127
Ilustración 44 - Capítulo 5 - Formato guía de observación.....	130
Ilustración 45 - Capítulo 5 - Formato lista de cotejo.....	131
Ilustración 46 - Capítulo 5 - Formato de evaluación de redacción.....	132
Ilustración 47 - Capítulo 5 - Formato de prueba psicométrica.....	133
Ilustración 48 - Capítulo 5 - Momentos de evaluación.....	134
Ilustración 49 - Capítulo 5 - Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.....	140
Ilustración 50 - Capítulo 5 - Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.....	141
Ilustración 51 - Capítulo 5 - Formato DC-1	142
Ilustración 52 - Capítulo 5 - Formato DC-1	143
Ilustración 53 - Capítulo 5 - Elaboración de planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad.....	144

Ilustración 54 - Capítulo 5 - Elaboración de planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad.....	145
Ilustración 55 - Capítulo 5 - Elaboración de planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad.....	145
Ilustración 56 - Capítulo 5 - Formato DC-2.....	146
Ilustración 57 - Capítulo 5 - Formato DC-2.....	147
Ilustración 58 - Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	148
Ilustración 59- Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	148
Ilustración 60- Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	149
Ilustración 61 - Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	149
Ilustración 62 - Capítulo 5 - Formato DC-3.....	150
Ilustración 63 - Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	151
Ilustración 64 - Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	151
Ilustración 65 - Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	152
Ilustración 66 - Capítulo 5 - Constancias de competencias o de habilidades laborales.....	152
Ilustración 67 - Capítulo 5 - Presentación de las listas de constancias de competencias y de habilidades laborales.....	153
Ilustración 68 - Capítulo 5 - Presentación de las listas de constancias de competencias y de habilidades laborales.....	153
Ilustración 69 - Capítulo 5 - Presentación de las listas de constancias de competencias y de habilidades laborales.....	154
Ilustración 70 - Capítulo 5 - Registro como agente capacitador externo ante la STPS.....	155

Ilustración 71 - Capítulo 5 - Solicitud de autorización y registro como agente capacitador externo.....	156
Ilustración 72 - Capítulo 5 - Solicitud de autorización y registro como agente capacitador externo.....	156
Ilustración 73 - Capítulo 5 - Dar de baja el registro de Agente Capacitador Externo.	157
Ilustración 74 - Capítulo 5 - Formato DC-5.....	160
Ilustración 76 - Capítulo 5 - Identificación oficial con fotografía.....	161
Ilustración 77 - Capítulo 5 - Acta constitutiva.	162
Ilustración 78 - Capítulo 5 - Constancia de Situación Fiscal.	163
Ilustración 79 - Capítulo 5 - Fotografías.	164
Ilustración 80 - Capítulo 5 - Certificado de conclusión de estudios.....	165
Ilustración 81 - Capítulo 5 - Formato DC-3.....	166
Ilustración 82 - Capítulo 5 - Certificación de Competencias Laborales.....	167
Ilustración 83 - Capítulo 5 - Carta de laicidad.	168
Ilustración 84 - Capítulo 5 - Registro Federal de Contribuyentes.	169
Ilustración 85 - Capítulo 5 - Directorio de oficinas de representación federal del trabajo y unidades subalternas.....	170

Prólogo

Estimado lector:

Hace más de una década, me encontraba en una encrucijada profesional: sentí una profunda necesidad de compartir mis conocimientos y experiencias con otros. Así que me aventuré al mundo de la capacitación. Sin embargo, pronto me di cuenta de que no todo el que sabe sabe enseñar. Mis primeros intentos de impartir cursos, aunque llenos de buenas intenciones, no lograron el impacto que esperaba. Fue entonces cuando descubrí el Estándar de competencia 217.01.

Este estándar, que se centra en el diseño e impartición de cursos de formación de capital humano, abrió mis ojos a la importancia de una metodología estructurada y basada en competencias. Comprendí que, para ser un capacitador efectivo, no basta con tener conocimientos, es crucial saber cómo diseñar cursos que realmente enseñen y cómo impartirlos de manera que los participantes puedan aplicar lo aprendido en sus contextos laborales y personales.

Decidí certificarme en el Estándar 217.01. A partir de ese momento, mi enfoque en la capacitación cambió radicalmente. Con una visión clara y renovada, fundé ICEMéxico con el objetivo de preparar a los capacitadores del país bajo esta metodología. Quería asegurarme de que su esfuerzo fuera fructífero y que realmente tuvieran un impacto positivo en la vida de las personas a las que enseñaban.

En estos diez años, ICEMéxico ha capacitado a decenas de miles de capacitadores en todo México. Hemos llevado a cabo investigaciones, perfeccionado nuestra metodología y estandarizado técnicas a nivel mundial para ofrecer un servicio de capacitación de la más alta calidad. Este libro que

tienes en tus manos es el compendio de una década de experiencia y conocimiento acumulado.

Mi deseo es que este manual te ayude a transformar tu actividad como capacitador. Quiero que, al igual que yo, descubras el poder de la capacitación basada en estándares y que adquieras las habilidades necesarias para diseñar e impartir cursos que verdaderamente cambien vidas. La responsabilidad, la credibilidad y la calidad son los pilares sobre los que se sostiene nuestra metodología, y estoy convencido de que, al adoptarlos, tu labor como capacitador alcanzará nuevas alturas.

Gracias por unirme a esta misión de transformación educativa. Espero que este libro te inspire y te guíe en tu camino hacia la excelencia en la capacitación.

Con gratitud y entusiasmo,

Christian Gabriel Rios
Fundador de ICEMéxico

Introducción

¡Hola, querido lector!

Bienvenido a este manual, diseñado especialmente para aquellos que buscan profundizar en el apasionante mundo de la capacitación profesional. Si eres alguien que desea mejorar sus habilidades como capacitador, desarrollar programas de formación efectivos o simplemente está interesado en aprender nuevas metodologías de enseñanza, entonces este libro es para ti.

Este manual se puede estudiar a la par de cursar el curso virtual **Capacitador Experto**. Para acceder a las 20 horas de clases virtuales, solo es necesario escanear los códigos QR incluidos en este libro; de este modo podrás registrarte e iniciar.

¿Es este libro para ti?

Por supuesto, si eres o quisieras ser:

- **Capacitadores y formadores:** Si ya te dedicas a la capacitación, este manual te proporcionará herramientas y conocimientos avanzados para mejorar tus técnicas de enseñanza.
- **Profesionales de Recursos Humanos:** Aquellos que buscan implementar programas de capacitación en sus organizaciones encontrarán estrategias y enfoques prácticos.
- **Emprendedores y consultores:** Si deseas ofrecer servicios de capacitación o mejorar la calidad de tu oferta actual, aquí encontrarás guías detalladas para hacerlo de manera efectiva.
- **Educadores y académicos:** Profesores y educadores que buscan nuevas metodologías para aplicar en sus clases también se beneficiarán de los conceptos y técnicas presentadas.

¿Qué vas a aprender?

- **Detección de necesidades de capacitación:** Cómo identificar las áreas donde es más necesario intervenir y mejorar.

- Diseño de cursos de capacitación: Estrategias para crear programas de formación que sean efectivos y relevantes.
- Impartición de cursos: Técnicas de enseñanza y recursos pedagógicos para mejorar la entrega de contenido.
- Evaluación de programas de capacitación: Métodos para medir la efectividad de tus programas y hacer ajustes necesarios.
- Herramientas tecnológicas: Cómo integrar tecnología en tus programas de capacitación para mejorar la experiencia de aprendizaje.
- Transformación de programas: La metodología que aprenderás aquí te ayudará a transformar tus programas de capacitación en cursos con reconocimiento y aval oficial.

Ventajas y Beneficios

- Contenido práctico y aplicable: Cada capítulo está diseñado para ser directamente aplicable en tu práctica profesional.
- Enfoque integral: Abordamos todas las fases del proceso de capacitación, desde la detección de necesidades hasta la evaluación de resultados.
- Análisis de casos de estudio: Todo el contenido temático se analiza constantemente a través de un caso de estudio práctico para mejorar su aplicación en condiciones reales.
- Acceso a contenidos audiovisuales: A lo largo del libro, encontrarás códigos QR que te llevarán a videos y recursos adicionales para complementar tu aprendizaje.
- Certificaciones: Información sobre certificaciones clave del CONOCER que validarán tus competencias como capacitador.

Contenido audiovisual

Además del contenido escrito, este manual incluye una serie de materiales audiovisuales accesibles a través de códigos QR

ubicados en diferentes secciones del libro. Estos recursos te proporcionarán ejemplos prácticos, tutoriales y entrevistas con expertos en el campo de la capacitación.

Estamos seguros de que este manual te será de gran ayuda en tu camino para convertirte en un capacitador experto. Esperamos que disfrutes de la lectura y que encuentres en estas páginas el conocimiento y las herramientas que necesitas para alcanzar tus objetivos profesionales.

¡Empecemos este viaje de aprendizaje juntos!



Capítulo 1.

Fundamentos de la capacitación

Etimología, definiciones y componentes

Etimología

La palabra “capacitación” proviene del latín *capacitas*, que significa ‘capacidad’ o ‘aptitud’. La raíz *capax* se refiere a alguien que tiene capacidad para algo. En el contexto moderno, se refiere a desarrollar o mejorar las habilidades y competencias de una persona para realizar ciertas tareas o roles.

Definiciones de diccionario

1. Real Academia Española (RAE):

- **Capacitación:** “Acción y efecto de capacitar”.
- **Capacitar:** “Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.

2. Diccionario *Oxford Languages*:

- **Capacitación:** “Proceso por el cual una persona adquiere las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar una determinada función”.

3. *Merriam-Webster*:

- **Training** (‘capacitación’, en inglés): “The process by which someone is taught the skills that are needed for an art, profession, or job”.

Acepciones comunes

1. **Capacitación laboral:** Entrenamiento proporcionado por una empresa para mejorar las habilidades y conocimientos de sus empleados.

2. **Capacitación técnica:** Instrucción especializada en un área técnica específica, como el uso de maquinaria o *software*.
3. **Capacitación continua:** Proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional para mantenerse actualizado en el campo laboral.

Definiciones de autores importantes

1. **Pedro R. Saraví**, en *Capacitación y desarrollo del personal*:
 - Proceso sistemático de aprendizaje que busca mejorar las competencias de los empleados para aumentar su desempeño y adaptabilidad a los cambios organizacionales.
2. **José Antonio Caride Gómez**, en *Educación, capacitación y desarrollo humano en la empresa*:
 - La capacitación se refiere a la educación formal y no formal dentro del contexto empresarial, destinada a desarrollar habilidades y conocimientos que contribuyen al desarrollo integral de los empleados y la organización.
3. **José María Peiró**, en *La evaluación de la formación en las organizaciones*:
 - La capacitación es una herramienta estratégica para el desarrollo organizacional y personal, que debe ser evaluada en términos de su impacto en la efectividad y eficiencia del trabajo.
4. **Alma Lilia Sapién Aguilar y Laura Cristina Piñón Howlet**, en *Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo*:
 - La capacitación en las empresas mexicanas debe ser vista como un proceso integral que abarca desde la detección de necesidades hasta la implementación y evaluación de programas formativos.



Ilustración 1 - Capítulo 1 - Componentes de la capacitación.

Importancia de la capacitación

- **Mejora del desempeño:** Aumenta la productividad y la calidad del trabajo realizado por los empleados y da acceso a mejores remuneraciones económicas.
- **Adaptación al cambio:** Facilita la adaptación a nuevas tecnologías, procesos y entornos de trabajo.
- **Desarrollo profesional:** Contribuye al crecimiento profesional y personal de los empleados, aumentando su satisfacción laboral.
- **Cumplimiento normativo:** Asegura que los empleados conozcan y cumplan con las normativas y regulaciones aplicables.

Tipos de Capacitación

1. Capacitación Inicial: Dirigida a nuevos empleados para que adquieran las habilidades y conocimientos básicos necesarios para sus roles.

2. Capacitación Continua: Enfocada en la actualización y perfeccionamiento de las competencias de los empleados actuales.

3. Capacitación en el Trabajo: Realizada en el lugar de trabajo durante el desempeño de las tareas diarias.

4. Capacitación Fuera del Trabajo: Incluye cursos, talleres y seminarios que se realizan fuera del entorno laboral.

Ilustración 2 - Capítulo 1 - Tipos de capacitación.

Metodologías de Capacitación



Ilustración 3 – Capítulo 1 - Metodologías de la capacitación.

Las tres áreas de dominio del aprendizaje: cognitiva, psicomotriz y afectiva

El aprendizaje humano se puede categorizar en tres dominios principales: cognitivo, psicomotor y afectivo. Cada uno de estos dominios aborda diferentes aspectos del desarrollo de

habilidades y conocimientos. A continuación, se presenta un análisis detallado de cada dominio, citando a autores importantes en el campo de la educación y la psicología.

1. Dominio cognitivo

Definición:

El dominio cognitivo se refiere a los procesos mentales relacionados con el conocimiento, la comprensión y el pensamiento crítico. Este dominio incluye habilidades como recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear.

Teoría y aplicación:

- **Benjamin Bloom (1956)** es uno de los autores más reconocidos en este dominio. Su taxonomía de objetivos educativos establece una jerarquía de habilidades cognitivas, desde las más simples (recordar) hasta las más complejas (crear).

- **Taxonomía de Bloom:**

1. **Recordar:** Reconocer y recordar información.
2. **Comprender:** Interpretar y resumir información.
3. **Aplicar:** Usar información en nuevas situaciones.
4. **Analizar:** Descomponer información en partes componentes.
5. **Evaluar:** Juzgar el valor de la información o ideas.
6. **Crear:** Producir nuevas ideas o productos.

Importancia:

El dominio cognitivo es crucial en la educación formal, ya que desarrolla las capacidades intelectuales necesarias para resolver problemas y tomar decisiones informadas.

2. Dominio psicomotor

Definición:

El dominio psicomotor se refiere a las habilidades físicas y la coordinación motora. Este dominio abarca desde habilidades motoras finas (como escribir) hasta habilidades motoras gruesas (como lanzar una pelota) (Bloom, 1956).

Teoría y aplicación:

- **Anita Harrow (1972)** desarrolló una taxonomía del dominio psicomotor que incluye una serie de niveles desde las respuestas reflejas hasta la comunicación no verbal.
 - **Taxonomía de Harrow:**
 1. **Reflejos:** Respuestas automáticas e involuntarias.
 2. **Movimientos Básicos:** Habilidades motoras simples.
 3. **Habilidades Perceptivas:** Coordinación de los sentidos.
 4. **Habilidades Físicas:** Habilidades motoras complejas.
 5. **Movimientos Hábiles:** Ejecución eficiente y precisa de movimientos.
 6. **Comunicación No Verbal:** Expresión a través de movimientos corporales.

Importancia:

El dominio psicomotor es esencial en áreas que requieren habilidades físicas, como la educación física, la música, las artes visuales y las profesiones técnicas (Harrow, 1972).

3. Dominio afectivo

Definición:

El dominio afectivo se refiere a los aspectos emocionales del aprendizaje, incluyendo actitudes, sentimientos, valores y motivación.

Teoría y aplicación:

- **David Krathwohl (1964)**, junto con Bloom y Masia, desarrolló una taxonomía del dominio afectivo que abarca desde la recepción de estímulos hasta la internalización de valores.
 - **Taxonomía de Krathwohl:**
 1. **Recepción:** Conciencia y atención a estímulos.
 2. **Respuesta:** Participación activa en los estímulos.
 3. **Valoración:** Aceptación y preferencia por ciertos valores.
 4. **Organización:** Integración de valores en un sistema coherente.
 5. **Caracterización:** Adopción de un sistema de valores que influye en el comportamiento.

Importancia:

El dominio afectivo es fundamental para el desarrollo personal y social. Afecta la motivación del estudiante, su disposición para aprender y su comportamiento dentro y fuera del aula (Krathwohl, 1964).

Conclusión

Los tres dominios del aprendizaje (cognitivo, psicomotor y afectivo) ofrecen un marco comprensivo para entender y abordar el desarrollo de habilidades y conocimientos en diferentes contextos educativos. La integración de estos dominios en los programas de capacitación y desarrollo personal asegura un enfoque holístico que promueve el crecimiento integral del individuo.

Roles y dinámicas del capacitador según el área de dominio del aprendizaje

El rol del capacitador varía significativamente según el área de dominio que esté desarrollando (cognitivo, psicomotor o afectivo). Cada área de dominio requiere diferentes enfoques y métodos de enseñanza, lo que implica una distribución distinta de la responsabilidad del aprendizaje entre el capacitador y el participante.



Ilustración 4 - Capítulo 1 - Dominio cognitivo.

Ejemplo:

- **Objetivo:** Enseñar conceptos fundamentales de la teoría del aprendizaje.
- **Método:** Uso de presentaciones, lecturas asignadas y pruebas para evaluar la comprensión.



Ilustración 5- Capítulo 1 - Dominio psicomotor.

Ejemplo:

- **Objetivo:** Enseñar técnicas de uso seguro de maquinaria industrial.
- **Método:** Demostraciones prácticas y sesiones de práctica supervisada.

3. Dominio Afectivo

Rol del Capacitador: Facilitador

Descripción: En el dominio afectivo, el capacitador actúa como un facilitador, ayudando a los participantes a desarrollar actitudes, valores y motivaciones. Este rol implica crear un entorno de aprendizaje donde los participantes puedan reflexionar y autoevaluarse.

Responsabilidad del Aprendizaje: 10% Capacitador, 90% Participante

Dinámicas grupales, debates, actividades de reflexión, estudios de caso

Ilustración 6- Capítulo 1 - Dominio afectivo.

Ejemplo:

- **Objetivo:** Fomentar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.
- **Método:** Talleres interactivos y dinámicas grupales que promuevan la autoevaluación y el desarrollo personal.

Cuadro Explicativo				
Dominio	Rol del Capacitador	Responsabilidad del Aprendizaje	Métodos y Herramientas	Ejemplo de Objetivo
Cognitivo	Maestro	90% Capacitador, 10% Participante	Clases magistrales, lecturas, pruebas	Enseñar conceptos fundamentales de la teoría del aprendizaje
Psicomotor	Entrenador	50% Capacitador, 50% Participante	Demostraciones, práctica guiada	Enseñar técnicas de uso seguro de maquinaria industrial
Afectivo	Facilitador	10% Capacitador, 90% Participante	Dinámicas grupales, debates	Fomentar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo

Ilustración 7 - Capítulo 1 - Cuadro explicativo.

Sustentación y fuentes:

1. **Benjamin Bloom (1956):** Su taxonomía establece un marco para categorizar los objetivos educativos en los dominios cognitivo, afectivo y psicomotor, subrayando la necesidad de diferentes métodos y roles de enseñanza para cada dominio.
2. **David Krathwohl (1964):** En su trabajo sobre el dominio afectivo, enfatiza la importancia del entorno de aprendizaje y el papel del facilitador en el desarrollo de valores y actitudes.
3. **Anita Harrow (1972):** Desarrolló una taxonomía del dominio psicomotor que resalta la necesidad de prácticas y demostraciones guiadas para el desarrollo de habilidades motoras.

Estos autores han proporcionado las bases teóricas que justifican las diferencias en los roles y responsabilidades del capacitador según el área de dominio del aprendizaje.



Capítulo 2

Marco histórico de la capacitación en México

Historia de la capacitación en México y el mundo

Bienvenidos a este paseo por la historia sobre la evolución de la capacitación laboral en México. No olvides ir validando cada fecha y reseña importante en tu línea de tiempo que encontrarás en este manual.

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 semiesclavitud, 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. Aquí la estrategia de educación a nivel mundial

cambió ya que la premura de la reconstrucción de esos países orilló a que se identificaran las competencias laborales claves en los puestos más estratégicos de la industria que eran considerados altamente prioritarios para el desarrollo de las empresas y por ende del país.

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 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 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. La crisis financiera mundial de 2008 subrayó la importancia de la flexibilidad y la actualización constante de habilidades laborales.

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.

En 2014 se funda ICEMéxico, una iniciativa privada que, bajo la acreditación del CONOCER y la Secretaría de Educación Pública, se inicia con la promoción nacional para la profesionalización de las y los capacitadores de México en todos los sectores. ICEMéxico capacita y adiestra bajo los estándares de competencia 217.01 en impartición de cursos y los estándares de diseño y consultoría general. Con la ayuda de la promoción digital, ICEMéxico durante los próximos 10 años convocó al mayor movimiento histórico de profesionales de la capacitación, triplicando la emisión de certificados de competencia laboral en México.

Hoy, a 6 de cada 10 certificados de competencia laboral en México los gestiona alguno de los centros de capacitación y evaluación autorizados por ICEMéxico. ICEMéxico cuenta con más de 3 mil unidades de negocio operadas

por profesionistas independientes en más de 30 sectores productivos del país.

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción de plataformas digitales para la capacitación. Las instituciones y empresas tuvieron que adaptarse rápidamente, demostrando la importancia de la actualización continua de los programas de formación. La administración de Andrés Manuel López Obrador ha sido fundamental en la respuesta a la pandemia y la promoción de la capacitación digital.

Hoy, la resiliencia y adaptabilidad son cruciales para los trabajadores, quienes deben ajustarse rápidamente a las nuevas formas de trabajo y capacitación. La pandemia transformó la manera en que se realizan la capacitación y el trabajo, subrayando la importancia de las habilidades digitales. La OIT ha sido un defensor clave de la necesidad de habilidades digitales y de adaptación en un mundo laboral en rápida transformación.

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 en línea, el campo está en constante expansión.

Trabajar en instituciones como el IPN, CONALEP y universidades técnicas te permitirá formar a la próxima generación de profesionales y técnicos especializados. Las empresas necesitan profesionales que puedan diseñar e impartir programas de capacitación para sus empleados, asegurando que se mantengan al día con las últimas tendencias y tecnologías.

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.

Desde su inclusión en la Constitución en 1978, el derecho a la capacitación laboral ha evolucionado significativamente en México. Para los profesionales de la capacitación, el futuro es brillante. Este campo no solo ofrece oportunidades de desarrollo profesional, sino también la satisfacción de contribuir al crecimiento y mejora continua de la fuerza laboral mexicana.

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.

Instrucciones: El participante identificará con una paloma los momentos clave históricos que han condicionado la realidad actual de la capacitación en México mientras observa un breve documental durante la sesión.

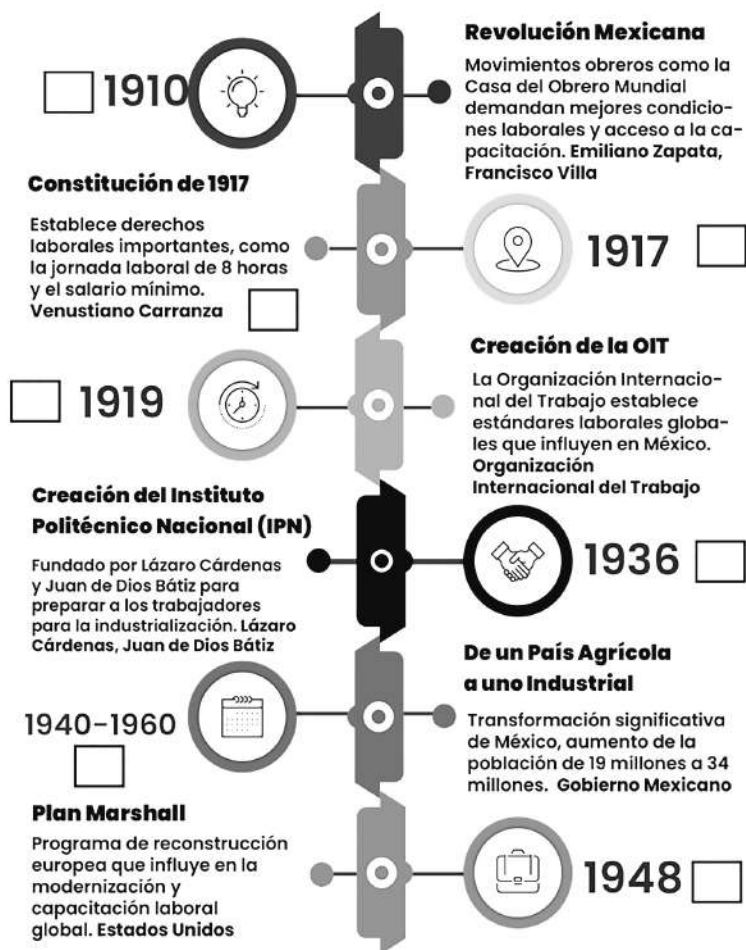


Ilustración 8 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.



Ilustración 9 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.

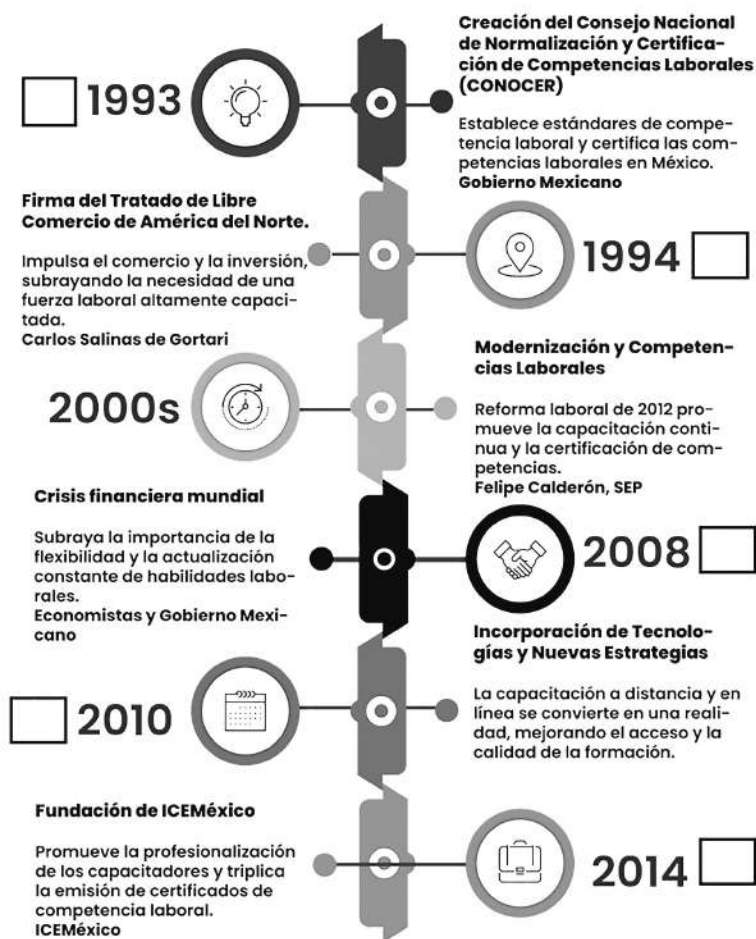


Ilustración 10 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.

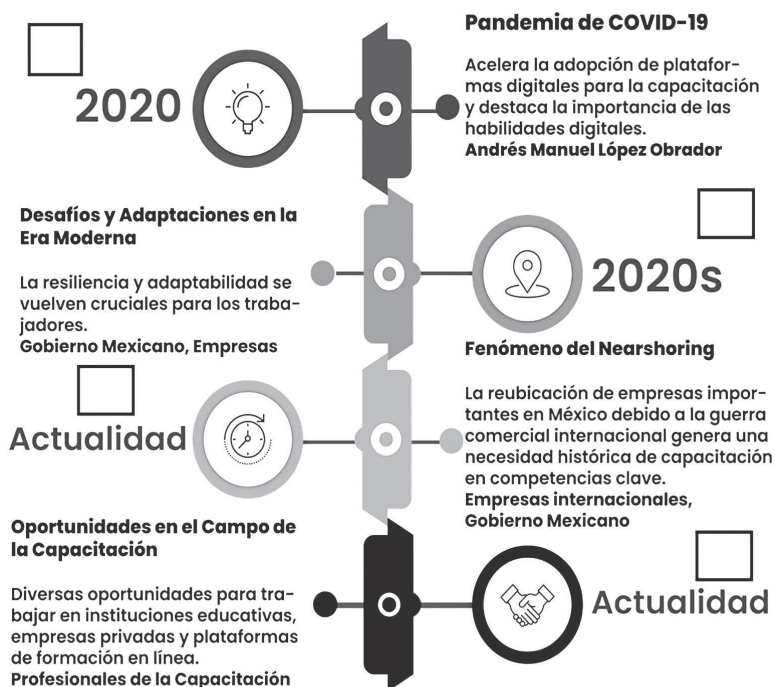


Ilustración 11 - Capítulo 2 - Línea de tiempo.



Marco legal de la capacitación en México

El marco legal que regula la capacitación y el cumplimiento de la ley finalmente son los derechos que se han logrado a más de 100 años de la Revolución. Aquí están los extractos de dichas leyes y cómo han estructurado un sistema nacional para la implementación y el desarrollo.

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.

2. Ley 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:

- Actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.
 - Proporcionarles información sobre la prevención de riesgos de trabajo.
 - Aumentar su productividad.
 - 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.
 7. **Artículo 153-G:** Obliga a los patrones a expedir certificados de capacitación y adiestramiento a los trabajadores que aprueben los cursos.
 8. **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.

9. **Artículo 153-I:** Menciona que los trabajadores que sean seleccionados para impartir cursos de capacitación y adiestramiento recibirán las facilidades necesarias para su preparación.
10. **Artículo 153-J a 153-X:** Detallan aspectos específicos sobre la organización, supervisión, evaluación y actualización de los programas de capacitación y adiestramiento.



Ilustración 12 - Capítulo 2 - Elementos que integran la capacitación y adiestramiento.

El Sistema que hoy obliga a cumplir con el derecho constitucional a ser capacitado para y en el trabajo desarrolló una estructura sobre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Básicamente la STPS supervisa que las empresas con más de 50 trabajadores integren lo denominado como una COMISIÓN DE CAPACITACIÓN MIXTA. Estas comisiones integradas por trabajadores, expertos y empresa determinan cuáles son las necesidades de capacitación adiestramiento y desarrollo de las personas que son clave y prioritarias para la empresa y los trabajadores. Así elaboran el plan anual de capacitación. Dicho documento es el que se registra ante la STPS para que esta supervise su implementación. Para esta actividad la STPS nombra la figura del Agente Capacitador Externo, que son personas físicas y morales que a través de cumplir ciertos requerimientos obtienen un registro que les permitirá registrar cursos que sean diseñados con la finalidad de darle cumplimiento a los planes anuales de capacitación registrados ante la STPS. Para este fin el Agente Capacitador Externo emite constancias de capacitación también conocidas como DC3, que a su vez son registradas por las empresas en el Sistema Integral de Capacitación Empresarial (SIRCE). Y de esta forma se corrobora y supervisa el cumplimiento a la ley.

Hoy la STPS ha incorporado como requisito obligatorio en algunos de estos procesos la certificación de competencia laboral tanto a los integrantes de las comisiones mixtas de capacitación dentro de las empresas como a los instructores que buscan el registro como capacitadores externos.

No todo el que sabe, sabe enseñar.



LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Otorga la presente

CONSTANCIA

a:

RED SMS PRO, S.A. DE C.V.

Como agente capacitador externo, con el número de registro:
RSP140422RY6-0013

para impartir los cursos de capacitación y adiestramiento señalados en su solicitud de fecha 31 de Julio de 2014, mismos que pueden consultarse en www.stps.gob.mx.

Lo anterior en virtud de haber cubierto los requisitos establecidos en los artículos 153-A, tercer párrafo y 153-G de la Ley Federal del Trabajo, Artículos 15, 16, 17, 20, 22 y 23 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013.

El registro asignado a través de esta constancia no otorga valor curricular o académico a los programas y/o cursos autorizados y su calidad depende exclusivamente del agente capacitador externo.

GUANAJUATO, GUANAJUATO, A JUEVES, 31 DE JULIO DE 2014.

DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN GUANAJUATO


LIC. ÁNGEL ARELLANO ESPINOZA.



Ilustración 13 - Capítulo 2 – Constancia capacitador externo.

Reporte sobre las Diferencias entre Educación Formal, No Formal e Informal y el Impacto de Migrar a un Esquema de Educación Formal en la Capacitación

Introducción

Si bien el marco legal de México nos permite ya hoy en el 2024 tener una base de derechos que les da acceso a los mexicanos al ser capacitados, la capacitación sigue siendo una actividad poco regulada fuera de las organizaciones. El surgimiento de las redes sociales impulsó el emprendimiento de muchas personas, profesionistas, marcas personales a lanzar sus “cursos” de capacitación basados en experiencias personales y un bajo rigor académico e instruccional.

El marco mexicano de cualificación y el acuerdo secretarial establecen una distinción clara entre la educación formal, no formal e informal. Estos reglamentos emanan de la ley general de educación 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 ofertan capacitación no ofrecen programas formativos formales, es decir, no cuentan con validez o reconocimiento oficial. Sin embargo, el 92 % 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.



Ilustración 14 - Capítulo 3 - Diferencias entre educación: formal, no formal e informal.

Impacto de migrar a un esquema de educación formal en la capacitación

Preferencias del mercado

Según datos del INEGI (INEGI, 2024), el 92 % 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.

Beneficios para las empresas

Las empresas que migran a un esquema de educación formal pueden aprovechar varias ventajas competitivas:

1. **Acceso a un mercado más amplio:** Al ofrecer capacitación con validez oficial, las empresas pueden atraer a un mayor número de empleados interesados en mejorar sus credenciales.
2. **Reconocimiento y prestigio:** Las empresas que proporcionan programas de capacitación reconocidos oficialmente pueden mejorar su reputación y prestigio en el mercado.
3. **Retención de talento:** Los empleados son más propensos a permanecer en empresas que invierten en su desarrollo profesional y les proporcionan certificaciones válidas.

Instrumentos de evaluación y resultados

Para comprobar que se generaron los resultados prometidos con la implementación de programas de capacitación formal, se pueden utilizar los siguientes instrumentos de evaluación:

1. **Encuestas de satisfacción:** Evaluar la percepción y satisfacción de los empleados con los programas de capacitación.
2. **Evaluaciones de desempeño:** Medir el impacto de la capacitación en las habilidades y competencias de los empleados.
3. **Indicadores de rendimiento:** Seguir indicadores clave de rendimiento, como el aumento en la productividad y las ventas.