

Diseño de Cursos de Capacitación

Para lograr los objetivos y metas de la empresa, así como aprovechar óptimamente los recursos de que dispone, se requiere planificar y sistematizar sus actividades. Es aquí en donde la función de elaborar programas de capacitación adquiere mayor importancia, al considerar que a través de su adecuada aplicación se capacite a los trabajadores para que realicen sus actividades en forma efectiva.

Un programa de capacitación es la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción- aprendizaje, estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados.

Funciones del programa de capacitación

- ▶ Orientar las actividades de capacitación al señalar los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante el proceso instrucción-aprendizaje.
- ▶ Seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis de actividades de manera organizada y sistemática, con base en el diagnóstico de necesidades.
- ▶ Ofrecer al instructor la visión de conjunto del evento, permitiéndole conocer la estructura del mismo y auxiliarlo en la elaboración del plan de sesión.
- ▶ Brindar al capacitado la visión total respecto a cómo será el proceso instrucción-aprendizaje durante el período establecido.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Proporcionar las bases para efectuar la evaluación del programa: es decir, la forma en que está estructurado respecto a la selección y organización de contenidos y su ubicación en relación al plan de capacitación del cual forma parte.

Se debe elaborar un programa de capacitación para ayudar al instructor a pensar y a imaginar el desarrollo de la lección a medida que se estructura. A la vez, permite prever las herramientas, materiales y medios auxiliares para realizar el evento, sesión, entre otros. Determina las diferentes etapas del evento de manera sistemática e incorpora los contenidos necesarios para el desarrollo del evento sin saturarlo. En los programas de capacitación se distribuye el tiempo dentro de un horario establecido y se definen los momentos para llevar a cabo la integración del grupo y realizar las evaluaciones necesarias.

Un programa de capacitación en términos generales, tiene las siguientes etapas para su formulación y ejecución:

- ▶ Definir o determinar la denominación del curso.
- ▶ Definir los objetivos de la capacitación, es decir, qué se va a lograr con ello.
- ▶ Definir el contenido temático del curso, qué temas abordará.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Prever los medios y recursos didácticos, qué materiales y soporte tecnológico se necesitará.
- ▶ Determinar la duración y el cronograma de desarrollo.
- ▶ Establecer los conocimientos previos, experiencia u otros requisitos que deben cumplir los participantes.
- ▶ Prever al personal de instructores, prever la relación de expositores.
- ▶ Diseñar el sistema de evaluación, determinar la evaluación en función de los objetivos del curso.

Información básica

Para elaborar y aplicar con éxito un programa de capacitación, se debe contar con la siguiente información:

Número de trabajadores a capacitar	Permite establecer el tipo de instrucción que se va a proporcionar. Puede ser individual o grupal.
---	--

Características de los trabajadores a ser capacitados	Edad, escolaridad y experiencia laboral. Disponer de estos datos permitirá establecer la amplitud del contenido del programa, seleccionar las técnicas de instrucción y material didáctico.
--	---

Diseño de Cursos de Capacitación

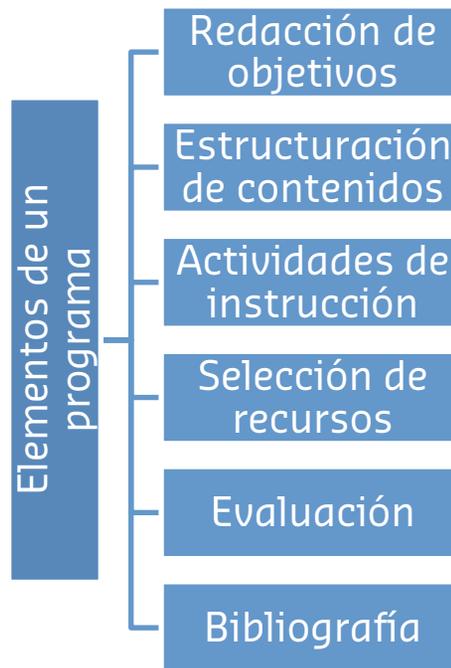
Descripción de actividades

Apoya en la determinación de los objetivos y contenido del programa. Para ello, es importante describir las actividades que habrá de realizar el trabajador, las condiciones en que deberá hacerlas y la eficiencia en su cumplimiento (rapidez, exactitud y /o precisión que debe alcanzar).

1. Número de trabajadores para capacitar.
2. Decisión de tipo de instrucción: individual o grupal.
3. Características de los participantes: edad, escolaridad, experiencia laboral, entre otras.
4. Metodología didáctica.
5. Recursos didácticos.

A partir de los datos obtenidos, es posible elaborar el programa de capacitación, el cual requiere una secuencia y organización en su desarrollo a través de los elementos siguientes:

Diseño de Cursos de Capacitación



Diseño de objetivos

Los objetivos de la capacitación se formularán en función a las necesidades detectadas, y estas pueden ser:

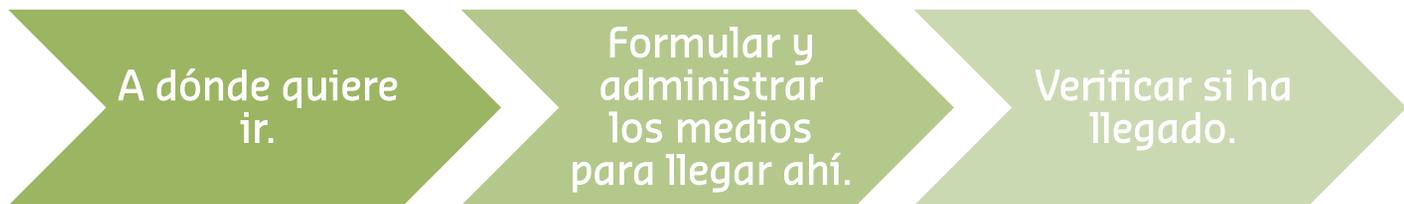
- Mejorar el clima organizacional, incrementar la productividad.
- Disminuir accidentes.
- Aminorar los rechazos.
- Pérdidas o productos fallados.
- Elevar la calidad de los productos.
- Mejorar el uso de los insumos y materia prima.
- Mejorar el desempeño, mejorar los procesos de trabajo.
- Mejorar la atención al cliente.
- Disminuir o reducir accidentes, entre otros.

Los objetivos de capacitación se deberán enfocar a que el participante adquiera conocimientos y habilidades que modifiquen su comportamiento, esto con el fin de identificar las áreas de oportunidad y evaluar lo que se enseñó.

La instrucción será eficaz en la medida en que logre cambiar a los participantes en las direcciones deseadas.

Diseño de Cursos de Capacitación

Si la instrucción no cambia las conductas del trabajador, carece de efectividad y de influencia, por tal motivo, es necesario asegurarse de que exista una necesidad de enseñanza.



Un objetivo define el tipo de comportamiento esperado, en términos de conocimientos, habilidades o actitudes que el participante deberá alcanzar al finalizar un proceso de aprendizaje.

Los objetivos a elaborar en el curso de capacitación, según la norma de diseño e impartición de cursos de capacitación, se clasifican en:

- ▶ **Generales (todo el curso):** enunciados que establecen los propósitos a lograr a través del proceso de instrucción, y solo serán observados al finalizar este.
- ▶ **Particulares (temas):** describen los alcances que deberán cubrirse después del estudio de un tema o unidad. Se derivan de los objetivos generales y a su vez engloban a los objetivos específicos.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ **Específicos (actividades):** determinan el tipo de comportamiento que los participantes mostrarán al término de cada componente o elemento de un tema.

Importancia de los objetivos

Si los objetivos no son claramente definidos, se carece de una base sólida para seleccionar o preparar materiales didácticos, el contenido temático o las técnicas de instrucción. Por ejemplo: un mecánico o un cirujano no eligen su equipo de trabajo antes de saber cuál es la avería que se va a reparar o qué operación va a realizar.

Se puede evaluar o determinar el éxito de la enseñanza con el establecimiento de objetivos que deben estar firmemente fijados en las metas del instructor y participante.

Organizar los esfuerzos y actividades de los participantes con vistas a realizar los fines fundamentales de los objetivos.

Comunican a los participantes, a otros instructores o a cualquier persona, la intención del programa.

Estimulan y enfocan la atención de los participantes, haciéndoles comprender lo que se espera de ellos.

Precisan a los participantes del dominio que deben alcanzar en sus actividades.

Diseño de Cursos de Capacitación

Según la NTCL de capacitación, **los objetivos de aprendizaje** deben cumplir con las siguientes características:

- ▶ Debe haber correspondencia entre el nivel de los objetivos parciales y el del objetivo general del curso.
- ▶ Deben ser congruentes con los temas, subtemas y contenidos evaluativos.
- ▶ Deben mencionar a quién van dirigido, el resultado del aprendizaje, el nivel de ejecución y las condiciones de operación.

Los objetivos de aprendizaje deben incluir los siguientes elementos:

1.-A quién va dirigido.

El “Quién”, la persona es quien realiza la acción. Es el sujeto que demostrará si el aprendizaje se ha efectuado.

2.- La conducta de desempeño (comportamiento).

Se determina la actividad o acción (verbo) que debe realizar la persona en relación con el contenido. Responde al “Qué”. En un objetivo de aprendizaje, el verbo utilizado para describir la conducta o desempeño deseado o esperado, debe ser observable. La Taxonomía de BLOOM clasifica los verbos en las siguientes tres áreas: cognoscitiva, psicomotriz y afectiva.

Diseño de Cursos de Capacitación

3.-Condiciones de operación.

Se determina el “Cómo”. Un objetivo siempre describe las condiciones importantes en las que debe darse o tener lugar el comportamiento o conducta “desempeño”.

Dados	Ayudas	Restricciones
Dada una lista de elementos...	Con la ayuda de un cronómetro...	Sin ayuda manual...
Dado un juego de herramientas...	Con la regla de cálculo...	Sin referencias estrictas...
Dado un diagrama...	Con una fotografía...	Sin comunicación...

4.-Nivel de ejecución.

Se determina el “Cuánto”. Un objetivo explica el criterio de desempeño aceptable, describiendo qué tan buena debe ser la ejecución o realización para ser considerada aceptable. Determina el grado de exactitud o precisión de un parámetro (tiempo, calidad o cantidad, exactitud, etc.) que se espera de la conducta de la persona.

Los objetivos son la base para el diseño del curso de capacitación, ya que:

- ▶ El plan de sesión se elabora de acuerdo con el resultado de aprendizaje previsto en los objetivos.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ El contenido del plan de sesión enuncia los objetivos del curso y los objetivos de la sesión.
- ▶ El desarrollo del contenido de los temas es congruente con los objetivos determinados.

Áreas de dominio del aprendizaje

Desde el punto de vista del aprendizaje, se da atención expresa a las diferentes operaciones mentales que los participantes pueden ejercer a propósito de un contenido cognoscitivo. Son tres las áreas de dominio del aprendizaje que darán precisión al objetivo en términos observables y medibles. La idea de insertar estas tres áreas permite abarcar al individuo de manera integral, y al redactar los objetivos, la posibilidad de hablar en un lenguaje común y comprensible.

Cognoscitiva

- Incluye actividades que se refieren a la memoria o evocación de conocimientos, y al desarrollo de habilidades y capacidades técnicas de orden intelectual que el sujeto puede realizar frente a un mismo tema.

Afectiva

- En la que se expresan y modifican los sentimientos, las actitudes, la emotividad y por ende, el plano de los valores.

Psicomotriz

- Abarca el desarrollo de habilidades motoras y destrezas físicas; es decir, actividades que realiza un individuo que aunque depende de procesos cognoscitivos y afectivos, son físicamente observables.

Diseño de Cursos de Capacitación

Redacción de objetivos

Un objetivo bien redactado será aquel que logre transmitir un propósito, la formulación más perfecta será la que incluya cuatro elementos básicos:

▶ **Presentación**

Busca que los participantes sientan, de manera personal, lo que lograrán hacer en el proceso de instrucción, su redacción deberá ser directa cuando se planteen objetivos particulares y específicos, por ejemplo:

- El participante...
- El capacitador...
- El trabajador...

▶ **Formas de conducta**

Lo importante es tratar de fijar cuál es la meta que se pretende para el participante, en términos de conducta verificable, descrita a través de un verbo.

Diseño de Cursos de Capacitación

Palabras ambiguas que permiten varias interpretaciones. No recomendables	Palabras que permiten mayor precisión Recomendables*
<ul style="list-style-type: none">▶ Saber.▶ Comprender.▶ Conocer.▶ Entender.▶ Apreciar.▶ Captar.	<ul style="list-style-type: none">▶ Listar.▶ Escribir.▶ Identificar.▶ Elaborar.▶ Verificar.

*Revisa el apartado de la Taxonomía de Bloom

Para los objetivos generales, el verbo se redacta en infinitivo y sin presentación previa, por ejemplo:

Detectar por medio de las técnicas adecuadas las áreas de oportunidad del factor humano.

En el caso de los objetivos particulares y específicos, el verbo se redacta en futuro de indicativo, pero se incorpora también la presentación, por ejemplo:

El participante aplicará las técnicas de supervisión efectiva para mejorar las relaciones laborales.

▶ **Condiciones de operación**

Un objetivo describirá siempre las condiciones pertinentes bajo las cuales deberá darse la acción, por ejemplo:

Diseño de Cursos de Capacitación

El participante realizará agujeros en madera para el paso de los tubos de acuerdo al plano.

► Nivel de eficiencia

Siempre que sea posible, un objetivo describirá el criterio de realización aceptable, en él se deberá especificar el grado de perfección que se espera de la actividad que realizará el participante. De acuerdo al ejemplo anterior:

El participante realizará agujeros en madera para el paso de los tubos de acuerdo al plano, en un mínimo de tiempo.

Diseño de Contenidos

Al diseñar un programa de capacitación, los gerentes deben tomar en cuenta dos condiciones previas para el aprendizaje: disposición y motivación. Además, es preciso considerar los principios de aprendizaje a fin de crear un entorno que conduzca al aprendizaje, estos principios incluyen el establecimiento de metas, la plenitud del significado, el modelado, las diferencias entre las personas, la práctica activa, el aprendizaje desmesurado frente al global, el aprendizaje distribuido, la retroalimentación y las recompensas y refuerzos.

El contenido del programa instruccional se estructura con el conjunto de conocimientos, habilidades y/o actitudes que el participante debe adquirir, dominar y aplicar, resultado de su formación.

Existen dos aspectos importantes para la estructuración del contenido: la selección y la organización.

Aspectos a considerar en la selección de

Diseño de Cursos de Capacitación

contenidos:

- ▶ El nivel de los participantes, en función de que los contenidos pueden ir dirigidos a distintas categorías.
- ▶ La claridad y grado de profundidad, a fin de que contenga todos los elementos e ideas indispensables para su comprensión.
- ▶ La funcionalidad, es decir, que el contenido sea útil y práctico para los participantes.
- ▶ La actualidad, esto es, que sea válido para el contexto donde el trabajador se desarrolla o aplica el contenido.
- ▶ **Información primaria:** recabar información a partir de los resultados arrojados por el diagnóstico de necesidades.
- ▶ Dividir en temas, capítulos o en unidades menores a la sistematización del contenido. Cada parte incluye su propia organización, objetivos particulares y específicos que corresponden a un nivel de aprendizaje a lograr.
- ▶ **Investigar contenidos:** este paso se lleva a cabo por medio de pequeñas investigaciones que se realizan a personas especializadas respecto al contenido que se desea abordar, además, se revisará bibliografía específica para obtener mayor información.

Diseño de Cursos de Capacitación

En pocas palabras, en esta etapa se estructuran los temas que ha de contener el curso y se hace del conocimiento de los alumnos, en esta etapa se consideran los horarios, los temas, los contenidos, la duración de las horas lectivas, la secuencia de las clases, entre otros, lo cual permite programar la forma como han de desarrollarse las clases.

La identificación del nivel del dominio del contenido del curso que tienen los participantes, se lleva a cabo al inicio de la primera sesión, basada enteramente en los requerimientos de entrada. El contenido del curso y su duración se especifican en el temario del curso, incluyendo el material de apoyo a utilizar, los requerimientos humanos, materiales y equipos.

En el temario del curso, se especifican los siguientes puntos:

- ▶ Nombre del curso.
- ▶ Detección de necesidades.
- ▶ Objetivo general del curso.
- ▶ Competencias requeridas o prerrequisitos de los participantes.
- ▶ Duración total del curso.
- ▶ Número de participantes.
- ▶ Material didáctico a emplear.
- ▶ Lugar de instrucción.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Equipo requerido.
- ▶ Temas y subtemas con el tiempo de duración del mismo.

Elementos de las Guías de Instrucción

Para la realización del diseño del curso, es necesario basarse en los principios de las teorías de aprendizaje (conductismo, cognoscitivismo y constructivismo), así como en los principios y aplicación de la educación para adultos.

Las guías de instrucción contienen los objetivos del curso (objetivo general, objetivos particulares y específicos de los temas y subtemas), los componentes (se desglosan de cada subtema), las actividades de instrucción que incluyen: actividades del instructor, de los participantes, las técnicas instruccionales a emplear, la especificación del material didáctico y la forma de evaluación.

En los componentes del curso se deben incluir las actividades que el instructor debe efectuar al iniciar, durante y al finalizarlo.

Al iniciar el curso de capacitación, el instructor debe:

- Llevar a cabo la identificación del nivel de dominio
- ▶ del contenido del curso que tienen los participantes, basándose en los requerimientos de entrada.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Crear un ambiente participativo.
- ▶ Explicar el plan de ejecución de la sesión.
- ▶ Acordar las reglas de operación y participación que se considerarán durante el curso.
- ▶ Establecer el propósito de aprendizaje a alcanzar de acuerdo al plan de ejecución diseñado.
- ▶ Discutir sobre los beneficios y expectativas del curso, con base a los objetivos y contenidos del mismo.

Diseño de actividades de instrucción

Las actividades de instrucción comprenden las acciones de enseñanza, de aprendizaje, las técnicas didácticas a emplear, las acciones para la aplicación de ejercicios y prácticas, las acciones para evaluar el aprendizaje, las actividades de los participantes, los materiales didácticos a emplear y los tiempos parciales y acumulados de las actividades.

Las actividades de un programa se basan en técnicas de instrucción grupales, las cuales facilitan el proceso de instrucción - aprendizaje.

Las técnicas se eligen a partir de:

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Objetivos de aprendizaje.
- ▶ Características del grupo.
- ▶ Dominio que el instructor tenga de la técnica a seleccionar.
- ▶ Disponibilidad física y material.

Técnicas de instrucción

Son métodos y procedimientos de que se vale el instructor para hacer más efectivo el proceso de instrucción – aprendizaje, por lo general no se emplean de manera aislada, ya que la misma dinámica grupal requiere de la combinación de ellas para obtener los resultados esperados.

Técnica interrogativa: se caracteriza por la utilización de preguntas y respuestas para adquirir información y opiniones de lo aprendido. Con ella se pretende fomentar el pensamiento creativo, un proceso de comunicación abierto y propiciar la participación. Es decir, en ella los educandos participan con el fin de obtener el resultado, desarrollándose al introducir o concluir el tema, así como para profundizar en el mismo. Esta técnica es útil al inicio o término de un tema, cuando se quiere explorar experiencias y cuando se quiere reflexionar o hacer énfasis en algún punto.

Diseño de Cursos de Capacitación

Técnica demostrativa: consiste en demostrar de forma teórica y práctica el manejo de un instrumento o aparato técnico. Su propósito es complementar, aclarar y precisar una exposición con base en la comprobación.

Técnica expositiva: se caracteriza por presentar la información en forma oral y en un mínimo tiempo, según el tema. La exposición que hace el instructor deberá estar estructurada en razón a un orden, primero se hace una introducción general del tema, después se desarrolla detalladamente y se finaliza con una conclusión. Es decir, en ella el participante hace una presentación de la información en forma oral, introduciendo, desarrollando y concluyendo el tema a tratar. Esta técnica es útil cuando se tiene un tiempo limitado sobre el tema a tratar, así como cuando la información se encuentra fuera del alcance de los estudiantes; o bien cuando se inicia o se finaliza un tema.

Técnica	Características	Ventajas
Interrogativa	Preguntas	<ul style="list-style-type: none">• Sondeo.• Propicia la participación.• Retroalimenta.
Expositiva	Forma oral	<ul style="list-style-type: none">• Transmite conocimientos y experiencias en un mínimo de tiempo.

Diseño de Cursos de Capacitación

Demostrativa	Comprobación teórica y /o práctica	<ul style="list-style-type: none">• Permite la participación.• Complementa.• Aclara.• Precisa.• Constata.
---------------------	------------------------------------	---

Selección de recursos didácticos

Los recursos didácticos son el conjunto de aparatos y materiales que apoyan y facilitan el proceso de instrucción – aprendizaje, y forman parte complementaria de los programas de capacitación.

Es a través de los sentidos, que el hombre adquiere conocimientos.

“No hay nada en la inteligencia que primero no haya pasado por los sentidos”.

Cuando los sentidos son estimulados por medio de los recursos didácticos, se optimiza el proceso de instrucción-aprendizaje y se facilita la elaboración de un programa de capacitación exitoso.

Los recursos didácticos aproximan al participante a la realidad que se quiere enseñar. Facilitan la percepción y comprensión de los hechos y conceptos. Igualmente, concretan e ilustran lo que se expone verbalmente y economizan esfuerzos para contribuir a la fijación del aprendizaje.

Clasificación

Existen varias clasificaciones de los recursos didácticos, a continuación te mostramos un ejemplo:

Diseño de Cursos de Capacitación

Audible	<ul style="list-style-type: none">• Grabaciones (discos, cintas).• Radio.
Visual	<ul style="list-style-type: none">• No proyectable: pizarrón, carteles, rotafolio, modelos, libros, maquinaria y equipo.• Proyectable: transparencias, diapositivas, proyección de cuerpos opacos, entre otros.
Audiovisual	<ul style="list-style-type: none">• Películas en cine y videos, televisión, transparencias unidos a un guión grabado, entre otros.

Criterios para seleccionar los recursos didácticos

- ▶ Analice los objetivos para definir el área de dominio (cognoscitivo, afectivo, psicomotriz) que se trabajará.
- ▶ Considere la madurez, interés y aptitud del grupo para evitar el uso de recursos infantiles, complicados y confusos.
- ▶ Identifique las ventajas y limitaciones de cada uno de los recursos que se pretende elegir y opte por el que proporcione mayores ventajas.
- ▶ Al elegir un recurso se debe pensar en mantener un equilibrio, con ello se evitará el abuso de uno solo, que puede provocar aburrimiento.
- ▶ Considere la actividad particular de instrucción, porque a pesar de que un recurso satisfaga los requerimientos para su utilización, puede no ser adecuado para un tema específico.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Identifique el dominio que tenga del tema y la habilidad como instructor para manejar los recursos.
- ▶ Observe las instalaciones en donde se llevará a cabo la capacitación: la visibilidad, acústica, iluminación, ventilación, amplitud y recursos con que cuenta la empresa.

Determinación del proceso de evaluación

La evaluación es un proceso sistemático, continuo e integral que indica hasta qué punto han sido logrados los objetivos planteados. Es decir, el instructor debe conocer cuál es el aprovechamiento de los participantes al tomar como base los objetivos instruccionales.

La evaluación debe ser integral y evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar. Es importante que este proceso proporcione información que permita identificar deficiencias y con ello mejorar la realización de los eventos; también debe propiciar la autoevaluación y reflexión de los participantes acerca de su propio aprendizaje.

Propósitos de la evaluación

- ▶ Retroalimentar constantemente el aprendizaje, en aquellos aspectos que presenten deficiencia, para su corrección, reafirmación o ejercitación.

Diseño de Cursos de Capacitación

- ▶ Valorar la organización y selección de los contenidos de aprendizaje.
- ▶ Estimar la efectividad de la labor del expositor.
- ▶ Valorar el aprovechamiento individual y grupal de los participantes en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que se pretenden desarrollar.

Momentos de la evaluación

La evaluación debe ser permanente, estar presente en todo el evento. Para determinar la oportunidad en que conviene evaluar el aprendizaje se consideran tres momentos básicos:

Diagnóstica o inicial

- Se realiza al inicio del evento para identificar las expectativas, experiencias y conocimientos que tienen los participantes sobre los temas en su conjunto a nivel individual y grupal.

Formativa o intermedia

- Se aplica durante el desarrollo del evento para comprobar que se cuenta con los conocimientos para seguir adelante. El énfasis debe estar en los objetivos de cada tema y pueden efectuarse varias evaluaciones parciales.

Sumaria o final

- Se realiza al concluir el evento para valorar el total de objetivos alcanzados individual y grupalmente. El énfasis debe darse en el logro del objetivo general del evento.

Diseño de Cursos de Capacitación

Instrumentos de evaluación

Pruebas prácticas: para demostrar destrezas o habilidades psicomotrices.

Escalas estimativas: para evaluar actitudes y conductas.

Pruebas orales o escritas: se abocan a la evaluación de conocimientos, entre las que se encuentran las pruebas de opción múltiple, de correspondencia, de complejidad y de preguntas abiertas.

Estructuración de un programa de capacitación

Con el propósito de integrar y esquematizar un programa de capacitación, a continuación te proponemos un formato de capacitación, que resume los aspectos más importantes para tomar en cuenta para la elaboración de programas.

Diseño de Cursos de Capacitación

Programa de Capacitación

Presentación

Aspectos importantes que pueden incluirse en la presentación de un programa:

- Antecedentes del programa.
- Justificación: actualización, resultado de una DNC, innovación, entre otros.
- Información general del programa.
- Responsable (s) de la planeación (área, división, departamento), organización y coordinación del programa.
- Responsable de la impartición del programa: institución, instructor, área, etc.

Datos Generales

Nombre del programa:

Duración

Horas

Objetivo general

Determinar los propósitos que solo serán observados al finalizar el proceso de instrucción.

Los elementos que lo conforman son:

- Verbo: redactado en infinitivo.
- Contenido: condición.

Diseño de Cursos de Capacitación

Contenido Temático

Enlistar y preferentemente numerar el nombre de los temas que integran el programa. Deben ser claros, representativos y concretos.

Dirigido a

Nombre de los puestos y/o niveles ocupacionales.

Tema:

Teoría

Hrs.

Práctica

Hrs.

Tema 1

Objetivos particulares

Describe los alcances que deberán cubrirse después del estudio de un tema.

Los elementos que lo conforman son:

- Sujeto.
- Verbo-futuro.
- Contenido: tiempo, nivel de eficiencia y de condición.

Diseño de Cursos de Capacitación

Técnicas grupales

Se utilizan para lograr el cumplimiento de objetivos grupales establecidos en el proceso de aprendizaje. Estas técnicas representan instrumentos valiosos para el instructor, ya que facilitan:

- ▶ La comunicación entre los miembros del grupo.
- ▶ La participación crítica y reflexiva a partir de la discusión y análisis.
- ▶ Un ambiente de informalidad y compañerismo para alcanzar un objetivo común.
- ▶ La práctica necesaria para facilitar el trabajo.

Las técnicas grupales se dividen en dos bloques, a continuación se presentan algunos ejemplos:

Finalidad	Técnicas
Integración	<ul style="list-style-type: none">• Fiestas de presentación.• Partiendo el pastel.• Encuentra tu pareja.
Facilitadoras del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Cuchicheo.• Corrillos.• Estudios de caso.• Platica con tu vecino.• Phillips 66.

Diseño de Cursos de Capacitación

Recuerda que para poder seleccionar alguna técnica ya sea grupal o de instrucción, debes considerar:

- Los objetivos de la instrucción.
- Características del grupo.
- El dominio que tenga el instructor para la utilización de la técnica a seleccionar.
- La disponibilidad física y material.

Objetivos específicos

- Criterios: los mismos que el objetivo particular.
- Se deben agregar las condiciones de operación y nivel de eficiencia.
- Describe el tipo de comportamiento que los participantes mostrarán al término de cada actividad de instrucción.
- Lo componen:
 - Sujeto.
 - Verbo-futuro.
 - Contenido, tiempo, nivel de eficiencia y/o conducción.

Actividades de instrucción

- Describe cómo se llevarán a cabo las técnicas de instrucción y grupales y las acciones que se solicitarán a los participantes.

Diseño de Cursos de Capacitación

Llenar este formato por cada tema

Técnicas y dinámicas de instrucción	Recursos didácticos	Evaluación
<ul style="list-style-type: none">• Técnicas de instrucción:<ul style="list-style-type: none">• Interrogativa.• Demostrativa.• Expositiva.• Técnicas grupales:<ul style="list-style-type: none">• Lluvia de ideas.• Binas.• Corrillos.• Discusión en grupos.• Rejillas.	<ul style="list-style-type: none">• Pizarrón.• Rotafolio.• Proyector de acetatos.• Diapositivas.• Películas.• Audiovisual.• Impreso.	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstica.• Formativa.• Sumaria.

Bibliografía

Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Diseño de Cursos de Capacitación

REFERENCIAS:

ARMO. (1981) Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento. Armo, México, 1981.

BOYDELL (1971) Una guía a la identificación de las necesidades de adiestramiento. Londres, British Association for Commercial and Industrial Education, 1971, pp. 32.

BRIGGTS, LESLIE. Manual para el diseño de la instrucción. Edit. Guadalupe, México, 1974.

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill

Elaboración de programas de capacitación, (2009). Secretaria del trabajo y prevención social. México, D.F.

MAGER ROBERT F. Formación operativa de objetivos didácticos. Ed. Marova, Madrid, 1980.

RODRÍGUEZ ESTRADA, MAURO. Formación de instructores. Editorial Mc. Graw Hill, México, 1991.

Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición). México, D.F.: Mc Graw Hill.

<http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/capacitacion/G4-EPG.pdf>

NTCL de "Diseño e impartición de cursos de capacitación".