I.- Datos Generales

Código	Título
EC0454	Ejecución de cursos con el enfoque de competencias.

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que realizan la planeación de la secuencia de enseñanza-aprendizaje de un curso, la ejecución y evaluación de sesiones presenciales con el enfoque de competencias.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (EC).

El presente estándar de competencia se refiere a una función para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Cabe señalar, que para certificarse en este estándar de competencia no deberá ser requisito o impedimento el poseer un título profesional.

Descripción del Estándar de Competencia

Este Estándar de Competencia Ejecución de cursos con el enfoque de competencias, describe las funciones que realiza una persona en la impartición de un curso presencial en competencias desde el enfoque de competencias, la cual contempla la demostración de dominar y aplicar los cuatro saberes de que se compone toda competencia, saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir; planeación de la secuencia de aprendizaje, elaboración de matriz de evaluación e instrumentos de evaluación, la ejecución de sesiones presenciales con el apoyo de estrategias de enseñanza-aprendizaje y materiales de apoyo, así como, la evaluación de la sesión mediante procesos metacognitivos con el participante.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

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

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló:

Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el D.O.F:
11 de Junio de 2014	04 de agosto de 2014
Periodo de revisión/actualización del EC:	**Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:**
4 años	Permanente

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO):

Grupo unitario:	Código:
Instructores y capacitadores en oficios y para el trabajo.	2715

Ocupaciones asociadas:
Otros instructores y capacitadores para el trabajo.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC:

Facilitador.
Instructor.

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

Sector:
61 Servicios educativos.
Subsector:
611 Servicios educativos.
Rama:
6117 Servicios de apoyo a la educación.
Subrama:
61171 Servicios de apoyo a la educación.
Clase:
611710 Servicios de apoyo a la educación.

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC:

- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

- Instituto Politécnico Nacional/Centro de Educación Continua Hidalgo.
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Relación con otros estándares de competencia:

- EC0217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal.
- EC0235 Facilitación de sesiones para el desarrollo de competencias con apoyo de tecnologías de información

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

Se recomienda que en la evaluación se consideren los siguientes aspectos:

- El desarrollo de la evaluación de desempeño podrá realizarse en una situación real o simulada.
- Los productos como resultado del desempeño solicitado, se presentarán como evidencia durante la evaluación de la competencia, por lo que no se requiere ningún tipo de evidencia histórica.

Apoyos/ Requerimientos:

Se requiere de recursos didácticos necesarios para la evaluación del desempeño del candidato durante la ejecución de la sesión presencial.

Duración estimada de la evaluación:

- 8 horas de escritorio y 2 horas de campo, un total de 10 horas

Referencias de Información:

- Acevedo, I. (1997). Aprender jugando 2. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría. México: Limusa.
- Frola, P. (2012). Competencias docentes para la evaluación: Diseño de reactivos para evaluar el aprendizaje. México: Trillas.

- García Fraile, J. A.; López Rodríguez, N. M y del Ángel Zúñiga, R. (2014). Aprendizaje y vida: construcción, didáctica, evaluación y certificación de competencias en educación desde el enfoque socioformativo. México: Pearson.
- García Fraile, J. A. y López Rodríguez, N. M. (2014). Conectar los aprendizajes con la vida: algunas estrategias didácticas para la gestión del currículum por competencias en Educación Media y Superior. México: Pearson.
- García Fraile, J. A. & López Rodríguez, N. M (2012). El Proyecto Integrador (Estrategia didáctica para la formación de competencias desde la perspectiva del enfoque socioformativo). México: GAFRA.
- García Fraile, J. A. & López, R. (2012). La formación de la competencia a través de la metacognición, una propuesta desde el enfoque socioformativo. México: Gafra.
- García Fraile, J. A. & Sabán Vera, C. (coords.). (2009). Un nuevo modelo de formación para el siglo XXI: la enseñanza basada en competencias. Barcelona: Da Vinci Continental.
- González, C. & Flores F. (1998). El trabajo docente. Enfoques innovadores para el diseño de un curso. México: ITESM.
- López, R. & García Fraile, J. A. (2012). Qué son las competencias en educación, una aproximación desde el enfoque socioformativo. México: Gafra.
- Reyes, G. (1998). Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases. México: ITESM.
- Tobón, S; Pimienta Prieto, J & García Fraile, J. A. (2010). Secuencias didácticas: hacia el aprendizaje y evaluación de competencias. México: Pearson
- Tobón, S. & García Fraile, J. A. (2009). Estrategias didácticas para la formación por competencias. Lima: A.B, Representaciones Generales, S.R.L.
- Tobón, S. (2010). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. México: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S., Pimienta, J. &García Fraile, J. A. (2009). Secuencias didácticas: hacia el aprendizaje y evaluación de competencias. México: Pearson.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Ejecución de cursos con el enfoque de competencias.

Elemento 1 de 3
Planear las sesiones presenciales con el enfoque de competencias

Elemento 2 de 3
Ejecutar las sesiones presenciales con el enfoque de competencias

Elemento 3 de 3
Evaluar de las sesiones presenciales con el enfoque de competencias

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E1475	Planear las sesiones presenciales con el enfoque de competencias

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

PRODUCTOS

1. La planeación de la secuencia de enseñanza-aprendizaje desarrollada:

- Menciona el nombre de la institución,
- Define el nombre del curso,
- Incluye el nombre completo del facilitador,
- Establece el periodo de impartición del curso,
- Especifica la distribución de los créditos en tiempo presencial,
- Especifica la distribución de los créditos en tiempo independiente,
- Establece el total de horas del curso,
- Describe el perfil de egreso,
- Enuncia el problema a resolver,
- Describe la competencia a formar en el participante,
- Contiene la identificación de la secuencia de enseñanza a impartir,
- Describe las actividades del facilitador por secuencia didáctica,
- Describe las horas de actividades del facilitador por secuencia didáctica,
- Describe las actividades de los participantes por secuencia didáctica,
- Indica las horas de actividades de los participantes por secuencia didáctica,
- Describe los materiales de apoyo, y
- Define proceso metacognitivo permanente.

2. El concentrado de evaluación de la competencia en la ruta formativa elaborado:
   - Enuncia el problema a resolver,
   - Describe la identificación de la secuencia didáctica seleccionada,
   - Define los criterios de evaluación seleccionados,
   - Especifica las evidencias requeridas,
   - Describe la ponderación expresada en porcentaje, y
   - Describe el instrumento de evaluación seleccionado.

3. La matriz de evaluación de la competencia elaborada:
   - Enuncia el problema a resolver,
   - Contiene los criterios de evaluación de la competencia,
   - Describe los indicadores de los niveles de dominio de la competencia de acuerdo a las características de los cuatro saberes: hacer, conocer, ser y convivir,
   - Especifica la ponderación en cada uno de los niveles de dominio de la competencia,
   - Especifica la ponderación total de la sumatoria de los niveles de dominio de la competencia,
   - Define el espacio para los logros adquiridos por los participantes en el dominio de la competencia, y
   - Define el espacio para los aspectos de mejora por parte de los participantes.

4. La lista de control de asistencia y evaluación del participante, diseñada:
   - Contiene el nombre del curso,
   - Establece el periodo de impartición,
   - Contiene el nombre completo de los participantes,
   - Define fechas de asistencia del participante,
   - Establece nomenclatura relacionada con asistencias, inasistencia y retardos,
   - Define el nivel de dominio de la competencia por participante, y
   - Contiene el nombre y firma del facilitador.

5. El instrumento de evaluación para evaluar el aprendizaje diseñado:

   - Describe el nombre del bloque de la secuencia didáctica a evaluar,
   - Contiene el nombre del instrumento de evaluación a aplicar,
   - Describe la fecha de aplicación del instrumento de evaluación,
   - Contiene el nombre del participante,
   - Establece las instrucciones para su resolución, y
   - Define criterios y ponderación de cada sección del instrumento de acuerdo al curso.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Definición de Competencia desde el enfoque socioformativo.	Conocimiento
2. Metodología de las principales estrategias didácticas: • Método de proyectos formativos (PF) • Método de aprendizaje experimiental de Kolb • Método del portafolio • Estratégicas metacognitivas • Estrategias de mapas menta es • Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Conocimiento
3. Estructura de los principales tipos de Instrumento de evaluación: • Lista de cotejo • Guía de observación • Cuestionario	Conocimiento
4. Proceso metacognitivo desde el enfoque socioformativo.	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Orden.	La manera en que integra la información de la secuencia didáctica de acuerdo al curso.
2. Responsabilidad.	La manera en que revisa la suficiencia y disposición de los materiales de apoyo de acuerdo al espacio y número de participantes.

GLOSARIO

1. Curso:	Conjunto de contenidos relacionados con conocimientos, habilidades y actitudes pertenecientes a un campo de formación profesional.
2. Bloque:	Parte constitutiva de un curso: módulo, unidad o sección.
3. Créditos:	Es una unidad de medida del trabajo que realiza el participante y cuantifica las actividades de aprendizaje considerada en la planeación de la secuencia de enseñanza-aprendizaje.
4. Criterios de evaluación:	Resultados, características o atributos que se espera cumpla el participante en la demostración de su competencia.
5. Didáctica:	Es una disciplina y un arte que contribuye en el proceso de enseñanza-aprendizaje aportando estrategias educativas que permiten facilitar el aprendizaje.
6. Matriz de valoración:	Instrumento que permite evaluar cuantitativamente y cualitativamente los procesos de aprendizaje y de formación. Son fundamentales en la evaluación de las competencias y se componen de varias columnas con criterios y evidencias. Así mismo, se establecen indicadores respecto a niveles de dominio para la evaluación de la competencia.
7. Niveles de dominio para la evaluación de la competencia:	Es el indicador que refiere a los tres saberes para comprobar la adquisición de aprendizajes mínimos esperados por el participante; el cual le permite reconocerse de forma clara y objetiva en qué nivel de aprendizaje se encuentra (Nulo, Inicial-Receptivo, Básico, Autónomo y Estratégico).
8. Perfil de egreso:	Conjunto de competencias genéricas y específicas que se pretende adquiera el estudiante cuando egrese de una institución educativa.
9. Ruta formativa:	Es un componente esencial de los proyectos formativos (PF). Consiste en establecer con detalle las fases del proyecto mediante las cuales se propone formar al menos una competencia.
10. Saber hacer:	Con la finalidad de adquirir no solo una calificación profesional sino, más generalmente una competencia que capacite al individuo para

	hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero también, a saber hacer en el marco de las distintas experiencias sociales y de trabajo que se ofrecen, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional.
11. Saber conocer:	Permite combinar una cultura general suficiente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone también a aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
12. Saber ser:	Para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal. Con tal fin de no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar.
13. Saber convivir	Desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia–realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos-respetando los valore del pluralismo, compresión mutua y paz.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E1476	Ejecución de sesiones presenciales con el enfoque de competencias

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el encuadre grupal del curso al inicio de la sesión:
   - Presentándose ante el grupo,
   - Aplicando la técnica de integración grupal,
   - Preguntando las expectativas de los participantes,
   - Presentando información del curso,
   - Ajustando las expectativas de los participantes,
   - Presentando el problema a resolver y la competencia formar en el participante,
   - Registrando el control de asistencia, y
   - Acordando reglas de operación durante las sesiones.

2. Conducc la sccuencia didáctica:
   - Utilizando los escenarios para cada actividad según lo establecido en la secuencia didáctica,
   - Realizando las actividades de la secuencia didáctica en los tiempos definidos,
   - Empleando las técnicas grupales de acuerdo con el desarrollo de la competencia,
   - Realizando los ajustes que permitan la facilitación del proceso de aprendizaje de acuerdo a las caracteristicas del grupo,

- Utilizando ejemplos para demostrar la utilidad del aprendizaje en su vida profesional y personal,
- Utilizando un lenguaje verbal acorde con el perfil de los participantes,
- Realizando cambios en el volumen de voz para mantener la atención de los participantes,
- Moderando las intervenciones de los participantes,
- Empleando instrumento de evaluación de acuerdo a la secuencia didáctica,
- Preguntando a los participantes acerca de los conocimientos adquiridos durante los temas tratados, y
- Resolviendo dudas planteadas por los participantes de acuerdo con el avance de la secuencia didáctica.

3. Utiliza materiales de apoyo durante la sesión:
   - Empleando de acuerdo a las características de la competencia a desarrollar,
   - Demostrando habilidad en el uso de recursos didácticos y
   - Manteniendo la visibilidad de los participantes de acuerdo a las características del escenario de aprendizaje.

La persona es competente cuando presenta los siguientes:

PRODUCTOS

1. La lista de control de asistencia y evaluación de los participantes del curso diseñado:
   - Contiene el nombre del curso,
   - Incluye el periodo de impartición del curso,
   - Especifica el nombre completo de los participantes del curso,
   - Contiene el registro de asistencia, inasistencia y retardos de los participantes,
   - Define los resultados de la competencia por participante, y
   - Contiene el nombre y firma del facilitador.

2. La matriz de valoración de las competencias de los participantes elaborada:
   - Incluye resultados al indicador del nivel de dominio pre-formal,
   - Incluye resultados al indicador del nivel de dominio receptivo,
   - Incluye resultados al indicador del nivel de dominio resolutivo,
   - Incluye resultados al indicador del nivel de dominio autónomo,
   - Incluye resultados al indicador del nivel de dominio estratégico,
   - Enuncia los logros adquiridos por el participante en la adquisición de las competencias, y
   - Enuncia los aspectos de mejora de las competencias adquiridas por el participante.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad.	La manera en que dirige con cordialidad hacia los participantes durante las actividades aplicadas de la secuencia didáctica.
2. Tolerancia.	La manera en que muestra disposición con los participantes para comprender y atender las diferencias de opinión, de conocimiento y estilos de aprendizaje.

3. Orden.	La manera en que muestra respeto a las actividades establecidas en la secuencia didáctica.
4. Cooperación.	La manera en que ayuda y apoya a los participantes en el logro del objetivo del curso.
5. Responsabilidad.	La manera en que realiza las actividades de acuerdo con los tiempos establecidos en la secuencia didáctica.

GLOSARIO

1. Técnicas de integración grupal:	Son herramientas que utiliza el facilitador para motivar y generar un clima de trabajo al interior del grupo.
2. Encuadre grupal:	Información general proporcionada al inicio del curso.
3. Instrumento de evaluación:	Herramienta empleada para obtener datos cuantitativos y/o cualitativos que permiten documentar el desempeño de una persona, mediante la verificación de los resultados obtenidos y evaluación de los productos elaborados.
4. Material de apoyo:	Son recursos que el facilitador utiliza en la impartición de la asignatura o curso: equipo, herramienta, accesorios, materiales impresos, audiovisuales, referencias bibliográficas y mobiliario.
5. Secuencia didáctica:	Conjunto articulado de aprendizaje y evaluación que con la medición del facilitador, buscan el logro de determinadas metas educativas considerando una serie de recursos, actividades y estrategias.
6. Técnicas grupales.	Son herramientas que utiliza el facilitador para desarrollar la secuencia didáctica del curso en colaboración de todos los integrantes del grupo. Las técnicas a las que se refiere este estándar son: • Expositiva • Demostración/ Ejecución • Discusión • Diálogo/Debate • Tormenta de ideas • Phillips 6-6 • Estudio de casos
7. Tipos de grupo:	Se refiere al tipo de comportamiento que prevalece en el conjunto de participantes del curso, con la

	finalidad de que el facilitador realice el manejo apropiado de acuerdo a la tipología. Los tipos de grupos a los que refiere el estándar son: • Silencioso • Participativo • Indiferente • Agresivo
8. Tipos de participantes:	Se refiere al tipo de comportamiento que prevalece en cada uno de los participantes del curso, con la finalidad de que el facilitador realice el manejo apropiado de acuerdo a la tipología. Los tipos de participantes los que refiere el estándar son: • El callado • El experto • El aliado • El novato

Referencia	Código	Título
3 de 3	E1477	Evaluación de las sesiones presenciales con el enfoque de competencias

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el cierre del curso con la colaboración de los participantes:
   - Realizando una reflexión final de las competencias,
   - Preguntando a los participantes sobre el cumplimiento del logro de expectativas, y
   - Sugiriendo acciones que promuevan la continuidad de las competencias de los participantes.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El expediente de la ejecución de sesiones presenciales integrado:
   - Incluye planeación de la secuencia enseñanza-aprendizaje,
   - Incluye el concentrado de evaluación de la competencia en la ruta formativa,
   - Incluye la matriz de evaluación de la competencia,
   - Incluye la lista de control de asistencia y evaluación de los participantes, y
   - Incluye los instrumentos de evaluación.

2. El informe final de la ejecución del curso elaborado:

- Incluye información del curso: Nombre de la institución, fecha de elaboración, nombre del curso, período de impartición del curso y nombre del facilitador,
- Incluye comentarios del facilitador acerca de las competencias adquiridas por los participantes,
- Especifica los logros obtenidos del curso, y
- Incluye recomendaciones de los participantes al curso.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Limpieza.	La manera en que conserva íntegros los documentos recibidos, generados del servicio proporcionado, libres de manchas, tachaduras y enmendaduras.
2. Tolerancia.	La manera en que muestra disposición en la escucha de la reflexiones con los participantes.

GLOSARIO

1. Expediente:	Conjun o de documentos que corresponden a la ejecución de sesiones presenciales con el enfoque de competencias: incluye matriz de evaluación, instrumentos de evaluación y lista de control de asistencia y evaluación.