Capacitación y Desarrollo de Personal

1. Datos de identificación

Academia				Departamento
Administración y Recursos Humanos				Departamento de Estudios Organizacionales
Carreras	**Área de formación**			**Tipo**
Licenciatura en Administración	Básica particular obligatoria			Curso - Taller
Modalidad	**Ciclo**	**Créditos**	**Clave**	**Prerrequisitos**
Presencial	5	6	I5106	Dotación e Inducción de Recursos Humanos (I5107)
Horas	**Relación con otras Unidades de Aprendizaje**			
	En el ciclo que se imparte (relación horizontal)			*En otros ciclos (relación vertical)*
Teoría [20] Práctica [40] Total [60]	Diseño Organizacional			Dotación e Inducción de Recursos Humanos Derecho Laboral Administración de Recursos Humanos Desarrollo Organizacional Promoción y evaluación de la productividad
Saberes previos				
Teorías y principios administrativos, administración de recursos humanos, marco normativo de la capacitación en México (CPEUM y LFT); Principios y teorías del aprendizaje.				
Elaboró	**Fecha de elaboración**	**Actualizó**		**Fecha de actualización**
Mtro. Juan Martín Flores Almendárez	Enero de 2017	Mtro. Juan Martín Flores Almendárez Mtra. Ruth Liliana Hernández Cruz		Mayo de 2023

2. Competencia de la Unidad de Aprendizaje

Desarrolla un programa de recursos, capacitación y desarrollo, que integre los tres ámbitos de influencia de este subsistema de RH, aplicables a una empresa, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Perfil de egreso

La administración de recursos humanos es un campo dedicado al estudio de las personas en las organizaciones y las funciones que ahí se desempeñan; es fundamental la preparación profesional en el campo de los recursos humanos para la aplicación de los métodos y técnicas básicas para dotar y mantener a las personas en las organizaciones, así como lograr la efectividad en sus procesos innovadores como una ventaja competitiva. Los profesionales de las áreas relacionadas con la Administración de Recursos Humanos comparten la responsabilidad de mejorar de manera continua la contribución de las personas a las organizaciones con la adquisición de conocimientos sobre la ética y valores para aplicarlos en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

En la organización el recurso humano es lo más importante, por ello es fundamental el proceso de formación y desarrollo para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. La función de proporcionar recurso humano apropiado en cantidad y calidad, es básica para los departamentos de personal ya que esto depende la forma en que las personas interactúan para la utilización de los demás recursos de la organización. Con esta unidad de aprendizaje, el estudiante coadyuvará a su perfil de egreso, con los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos en el área de recursos humanos, que le permitirán aplicarlos en la gestión responsable, eficaz y eficiente de las organizaciones

El estudiante posee los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos que le permitan identificar las oportunidades del sector público y privado, dentro del contexto de la economía, a la cual aportará programas de capacitación de recursos humanos contextualizados.

3. Competencias a las cuales contribuye la unidad de aprendizaje

Genéricas	Disciplinares	Profesionales
• Escucha y pondera situaciones para accionar de forma tolerante, asertiva y afectiva. • Aplica de forma ética sus conocimientos y habilidades en su campo laboral. • Se comunica en forma correcta dependiendo de los diferentes escenarios en que se encuentra. • Propone procedimientos y resuelve problemas de la esfera laboral y en nuevas situaciones. • Propicia ambientes que favorece el trabajo en equipo con calidad, calidez y creatividad.	• Identifica el contexto legal de la capacitación en México. • Mejora e innova los procesos administrativos. • Describe los elementos de un sistema de evaluación de desempeño. • Identifica las etapas para diseñar un programa de capacitación efectivo.	• Estratégico, táctico y operativo. • Diseña un programa de capacitación y evaluación de desempeño. • Elabora un Diagnóstico de necesidades de capacitación

4. Contenido temático por unidad de competencia

Unidad de competencia 1: **Diseña por escrito y de manera hipotética, un programa de capacitación y evaluación de desempeño, que contemple los elementos básicos, administrativos y legales para su adecuada aplicación.**
1. Contexto legal de la capacitación en México 2. Tipos y proceso de la capacitación 3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC). 4. Evaluación del desempeño
Unidad de competencia 2: **Explica los factores y pasos requeridos para elaborar un DNC ad hoc a un programa de capacitación in situ.**
1. Describe los tipos y proceso de la capacitación. 2. Explica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

5. Metodología de trabajo docente y acciones del alumno

Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
• La base del modelo educativo corresponde a uno por competencias, el cual fomenta su demostración en situaciones y casos relacionados con su campo profesional. • Se utiliza una metodología activa e intuitiva que estimula la participación del estudiante en el desarrollo de exposiciones conceptuales, mediante el análisis de temas teóricos relacionados con la administración y mercadotecnia. • Metodología: *aprendizaje basado en problemas. *aprendizaje basado en proyectos. *estudio de casos • Estrategias didácticas: *Apertura: Lluvia de ideas, reporte de lectura a partir de organizadores gráficos (cuadro sinóptico, mapa conceptual) *Desarrollo: Exposición magisterial e integración de saberes con apoyo de organizadores gráficos; debate, utilización de role playing y dramatización para evaluar obtención útil de la información y transmisión de ideas propias; así como, demostración lúdica de habilidades a partir de trabajo en equipo. *Cierre: estudio de caso en padlet, exposición colectiva, elaboración de productos académicos para proyecto integrador in situ.	• Fomenta el uso correcto del lenguaje, redacción y estructuración de las propuestas desarrolladas por los estudiantes. • Estimula la participación proactiva y el trabajo colaborativo. • Estimula a formulación de diagnósticos de necesidades de capacitación contextualizados. • Promueve actividades de reflexión y discusión al respecto de la actualidad de los temas teóricos con la práctica de la capacitación y desarrollo de personal.	• Comparte una actitud reflexiva, crítica y propositiva para logro de los aprendizajes esperados. • Colabora con responsabilidad en su quehacer profesional. • Muestra interés y respeto por las ideas. • Mantiene y demuestra características de iniciativa, cooperación, perseverancia, amabilidad y tolerancia. • Asocia los contenidos teóricos con las condiciones prácticas del contexto empresarial. • Explica el impacto de la administración de la fuerza de ventas en el éxito de la empresa. • Participa de manera proactiva en el trabajo individual.

6. Criterios generales de evaluación (desempeño)

Rubro	Actividad	Producto
Área de conocimiento: a) Examen departamental: 20 pts. b) Evaluaciones parciales: NA c) Actividades de investigación: no se contabiliza, es requisito para asistencia, pero, si resta en la evaluación sumatoria si no se entrega (2.5 puntos por cada competencia) d) Portafolio de evidencias: 50 pts. e) Proyecto integrador (video para demostrar competencia general): 15 pts. Área de habilidades y destrezas: • Resolución de casos prácticos: 5 pts. Área de actitud: • Participación y exposición en clase: 5 pts. • Actividad lúdica: 5 pts.	• Reporte individual de lectura previa para participación en clase. • Investiga documentalmente sobre la capacitación y evaluación de desempeño, y las difunde en un organizador gráfico. • Elabora una tabla sobre el marco legal de la capacitación. • Construye un diagrama de flujo que describa los elementos del proceso de capacitación. • Analiza el diseño de un programa de capacitación. • Crea una tabla comparativa de los métodos de evaluación de desempeño, que contemple ventajas y desventajas. • Elabora un cuadro de los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño • Ejecuta una dramatización relacionada con el análisis, retroalimentación y gestión del desempeño. • Detecta y elabora reporte del DNC. • Organiza y administra la logística de capacitación. • Aplica técnicas, instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño del recurso humano. • Planifica, programa, implementa y evalúa un programa de capacitación in situ	• Programa de capacitación de recursos humanos • Programa de capacitación in situ ad hoc al DNC (*Nota: actividad colectiva y aplicable por grupos operativos*)

Se recomienda que en cada actividad se practique la autoevaluación y coevaluación con los estudiantes.

7. Perfil deseable del docente

Saberes / Profesión	Habilidades	Actitudes	Valores
• Economía, administración, mercadotecnia, psicología. • Formación en las áreas económico administrativas. • Propicia ambientes que favorece el trabajo en equipo con calidad, calidez y creatividad. • Experiencia docente, empresarial, manejo de Recursos Humanos o institucional.	• Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a la práctica. • Capacidad de razonamiento crítico. • Expresión oral y escrita.	• Propositivo • Planificado • Motivador para el trabajo en equipo • Dinámico • Crítico • Asertivo	• Responsabilidad • Respeto • Reconocimiento y aprecio • Consideración • Honestidad • Apertura y escucha

8. Bibliografía

Básica para el alumno

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Werther William & Keith Davis	Administración del capital humano. 8va edición	Mc Graw Hill E	2019	

Complementaria

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Grados, Jaime A.	Capacitación y desarrollo de personal	Trillas	2017	
Chiavenato, Idalberto	Administración de Recursos Humanos: El capital Humanos de las organizaciones	Mc Graw Hill	2017	
Siliceo Aguilar, Alfonso	Capacitación y Desarrollo de personal (Cuarta edición)	Limusa. México.	2012	
Alles, Martha	Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Primera edición	Granica. Argentina.	2012	
Alles, Martha	Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Segunda edición.	Granica. Argentina.	2005	

Tepatitlán de Morelos, Jalisco, Mayo de 2023.

Nombre y firma del Director de División	Nombre y firma del **Presidente de Academia**
Dr. Luis Aguilar Carvajal	Dra. Edith Guadalupe Baltazar Díaz

CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS ALTOS
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA CULTURA
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ORGANIZACIONALES