



Capacitación y Desarrollo de Personal

1. Datos de identificación

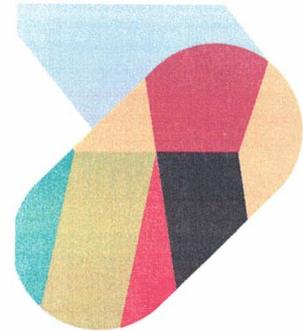
| | | | | |
|--|---|-------------------------------|--|---|
| División de adscripción de la UA | Departamento | | | Academia |
| División de Ciencias Sociales y de la Cultura (DCSC) | Departamento de Estudios Organizacionales | | | DCSC - Administración y Recursos Humanos |
| Programa educativo | Área de formación | | | Tipo |
| Licenciatura en Administración | Básica particular obligatoria | | | Curso - Taller |
| Modalidad | Semestre | Créditos | Clave | Prerrequisitos |
| Presencial | [5] | [6] | I5106 | Administración de Recursos Humanos. Dotación e Inducción de Recursos Humanos |
| Horas | Relación con otras unidades de aprendizaje | | | |
| Teoría [20] Práctica [40] Total [60] | <i>En el ciclo que se imparte (relación horizontal)</i> | | <i>En otros ciclos (relación vertical)</i> | |
| | Desarrollo Organizacional | | Administración I y II Administración Estratégica Derecho Laboral Diseño Organizacional Desarrollo de Emprendedores Promoción y Evaluación de la productividad | |
| Saberes previos | | | | |
| Teorías y principios administrativos, fundamentos de mercadotecnia, habilidades intra e interpersonales, técnicas de planeación estratégica. | | | | |
| Elaboró | Fecha de elaboración | Actualizó | Fecha de actualización | |
| Juan Martín Flores Almendárez | Enero de 2017 | Juan Martín Flores Almendárez | 07 de agosto de 2024 | |

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

Deberá poseer los conocimientos técnicos y metodológicos que le permitan profundizar, mediante el autoestudio, en el conocimiento de los fenómenos económicos, contables, financieros y administrativos.
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 |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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

Unidad 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.

- Contexto legal de la capacitación en México
- Tipos y proceso de la capacitación
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- Evaluación del desempeño

Unidad 2. Explica los factores y pasos requeridos para elaborar un DNC ad hoc a un programa de capacitación in situ.

- Describe los tipos y proceso de la capacitación.
- Explica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

5. Metodología de trabajo docente y acciones del estudiante

| Metodología | Acción del docente | Acción del estudiante |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> *aprendizaje basado en problemas. *aprendizaje basado en proyectos. *estudio de casos Estrategias didácticas: <ul style="list-style-type: none"> *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 | <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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. |



7. Perfil deseable del docente

| Metodología | Acción del docente | Acción del estudiante |
|---|--------------------|---|
| <p>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.</p> <p>*Cierre: estudio de caso en padlet, exposición colectiva, elaboración de productos académicos para proyecto integrador in situ.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> Participa de manera proactiva en el trabajo individual. |

6. Criterios generales de evaluación (desempeño)

| Rubros de evaluación | Actividades | Productos |
|---|--|--|
| <p>Área de conocimiento:</p> <p>a) Examen departamental: 20 pts.</p> <p>b) Evaluaciones parciales: NA</p> <p>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)</p> <p>d) Portafolio de evidencias: 50 pts.</p> <p>e) Proyecto integrador (video para demostrar competencia general): 15 pts.</p> <p>Área de habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resolución de casos prácticos: 5 pts. <p>Área de actitud:</p> <ul style="list-style-type: none"> Participación y exposición en clase: 5 pts. Actividad lúdica: 5 pts. | <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> Programa de capacitación de recursos humanos. Programa de capacitación in situ ad hoc al DNC (<i>Nota: actividad colectiva y aplicable por grupos operativos</i>) |

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

| Saberes / Profesión | Habilidades | Actitudes | Valores |
|---|--|---|---|
| Licenciatura en Psicología con énfasis en el área Organizacional. | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a la práctica. | <ul style="list-style-type: none"> Propositivo Planificado Motivador para el trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Respeto Reconocimiento y aprecio Consideración |



| Saberes / Profesión | Habilidades | Actitudes | Valores |
|---|---|---|--|
| Licenciatura en Administración con énfasis en Recursos Humanos. Licenciatura en Relaciones Industriales. Deseable postgrado en el área de Capital Humano. Deseable experiencia en el área (comprobable, mínimo 3 años) Diseño de puestos de trabajo. Diseño y aplicación de DNC. | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de razonamiento crítico. • Expresión oral y escrita. | <ul style="list-style-type: none"> • Dinámico • Crítico • Asertivo | <ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Apertura y escucha |

8. Bibliografía

Básica para el estudiante

| Autor(es) | Año | Título | Editorial | URL |
|----------------------------|------|--|-----------------------------|-----|
| Münch Galindo Lourdes | 2023 | Administración del talento: la gestión del activo más valioso de la organización | Trillas | |
| Dessler Gary | 2022 | Administración de Recursos Humanos | Pearson Educación de México | |
| Ayense Esparza Ángel María | 2021 | Operaciones administrativas de recursos humanos | Ediciones Paraninfo | |
| Snell Scott A. | 2020 | Administración de Recursos Humanos | Cengage | |

Complementaria

| Autor(es) | Año | Título | Editorial | URL |
|-------------------------------|------|--|---------------------|-----|
| Chiavenato, Idalberto | 2019 | Administración de Recursos Humanos: El capital Humanos de las organizaciones | Mc Graw Hill | |
| Werther William & Keith Davis | 2019 | Administración del capital humano. 8va edición | Mc Graw Hill E | |
| Grados, Jaime A. | 2017 | Capacitación y desarrollo de personal | Trillas | |
| Siliceo Aguilar, Alfonso | 2012 | Capacitación y Desarrollo de personal (Cuarta edición) | Limusa. México. | |
| Alles, Martha | 2012 | Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Primera edición | Granica. Argentina. | |
| Alles, Martha | 2005 | Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Segunda edición. | Granica. Argentina. | |

Tepatitlán de Morelos, Jalisco, a 07 de agosto de 2024.

Nombre y firma del Jefe del Departamento de Estudios Organizacionales

Dra. Nadia Natasha Reus González

Nombre y firma del Presidente de la Academia de Administración y Recursos Humanos

Mtra. María Guadalupe Medina González



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