



Nombre de la asignatura									Capacitación y Desarrollo de Personal	Clave de la asignatura C0110096
Área de formación	Docencia frente a grupo según SATCA				Trabajo de Campo Supervisado según SATCA				Carácter de la asignatura	
	HCS	HPS	TH	C	HTCS	TH	C	TC	() Obligatoria	(X) Optativa
Sustantiva Profesional	4	0	4	4	4	64	1	5		

SERIACIÓN		
Explícita		Implícita (X)
Asignaturas antecedentes	Asignaturas subsecuentes	Conocimientos previos
Ninguna	Ninguna	Se requieren conocimientos previos sobre los principios básicos de administración, trabajo en equipo, liderazgo, así como de herramientas teórico-metodológicas para identificar necesidades de capacitación del personal que labora en las instituciones educativas.

PROPÓSITO DE LA ASIGNATURA
Aplicar conocimientos teóricos y prácticos sobre capacitación y desarrollo de personal para identificar necesidades y generar programas de formación continua de capacitación con el propósito de eficientar el desempeño de quienes colaboran en organizaciones públicas y/o privadas.



COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Genéricas	Específicas
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de análisis y síntesis• Comunicación oral y escrita en la propia lengua• Compromiso ético• Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica• Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar los principios teóricos-prácticos de la administración, gestión escolar y educativa para la mejora continua de las instituciones con sustento en los escenarios actuales.



UNIDAD No. 1	Capacitación y Desarrollo de Personal		Horas estimadas para cada unidad
			16 horas
CONTENIDOS			
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje	
1.1. Conceptualización de formación profesional, y el desarrollo del recurso humano 1.2. Importancia y objetivos de la capacitación y el entrenamiento de personal. 1.3 La capacitación y las etapas de aplicación del proceso 1.4 Beneficios de la capacitación y desarrollo de las instituciones	Distingue las aportaciones respecto a la capacitación y formación del recurso humano, así como su relación en el contexto de las instituciones para la mejora continua del desempeño laboral.	Evidencia de conocimiento: Examen escrito (mixtos) Ensayo Evidencia de producto: Organizadores gráficos (mapa conceptual)	



UNIDAD No. 2	Procesos de Intervención para la Capacitación y Desarrollo del Personal	Horas estimadas para cada unidad
		12 horas
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
2.1 Capacitación y desarrollo de personal 2.2 Fundamentos de la capacitación 2.3 Importancia y tipos de capacitación 2.4 El proceso de la capacitación 2.5 Contexto actual de la capacitación 2.6 Enfoque de sistemas de la capacitación 2.7 Proceso administrativo de la capacitación	Analiza la importancia de la capacitación y desarrollo de personal, así como su aplicación al interior de la organización.	Evidencia de producto: Organizadores gráficos (cuadro comparativo y mapa cognitivo de telaraña).



UNIDAD No. 3	Marco Legal y Normativo de la Capacitación en México	Horas estimadas para cada unidad
		16 horas
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 3.2. Ley Federal del Trabajo 3.3 Instancias gubernamentales para la capacitación del trabajo 3.3.1 Comisión mixta de capacitación y adiestramiento 2011 3.3.2. Dirección General de capacitación y productividad 3.3.3 Dirección general para la igualdad laboral 3.3.4 Dirección general para la innovación laboral 3.3.5 Programas de apoyo para la productividad	Aplica los marcos legales y normativos para la capacitación del personal que le permitan su aplicación de manera ética y responsable en la institución educativa en donde colabora.	Evidencia de conocimiento: Resumen Evidencia por desempeño: Organizadores gráficos: mapas conceptuales y cuadros comparativos. Debate



UNIDAD No. 4	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Horas estimadas para cada unidad
		20 horas
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
4.1 Concepto de detección necesidades de capacitación 4.2 Tipos de necesidades de capacitación 4.3 Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow 4.4 El proceso de detección de necesidades de capacitación 4.5 Técnicas para la detección de necesidades de capacitación 4.5.1 Análisis documental (expedientes, manuales de puesto y reportes) 4.5.2. Entrevista, encuesta, evaluación de conocimientos, inventario de habilidades, análisis de tareas por medio de lista de cotejo. 4.5.3. Registros observacionales directas 4.5.4. Escalas estimativas de desempeño 4.5.5. Escalas estimativas de actitudes	Aplica los conceptos, fundamentos y métodos en la detección de necesidades de capacitación del personal para un mejor desempeño del recurso humano.	Evidencia de producto <ul style="list-style-type: none"> • Programa de capacitación que integre los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Actividad (giro) de la institución - Justificación - Alcance - Fines del Plan de capacitación. - Objetivos (generales y específicos). - Metas - Modalidades y niveles de capacitación - Materiales y fuentes de información - Resultados



Contenidos procedimentales	Contenidos actitudinales
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la literatura • Buscar información bibliográfica o en base de datos • Realizar actividades individuales y en equipo • Graficar ideas, conceptos, enfoques, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad, elaboración y entrega de los ejercicios, ensayo y prácticas establecidas. • Honestidad académica en la realización de cada una de las actividades. • Norma: entrega oportuna de todas las actividades programadas, con base en los criterios establecidos para cada una de ellas. • Disciplina. • Respeto a la diversidad de ideas y al trabajo en equipo.
Metodología para la construcción del conocimiento	
Actividades de aprendizaje con el docente	Actividades de aprendizaje autónomo
<ul style="list-style-type: none"> • Promover el trabajo cooperativo mediante actividades en equipos • Incluir la participación constante de sus alumnos mediante la formulación de preguntas y el planteamiento de problemas. • Planteamiento de casos hipotéticos • Revisión y análisis de la literatura • Promover el aprendizaje mediante el debate grupal, lluvia de palabras claves • Argumentación de la información obtenida de las instituciones educativas seleccionadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de información en documentales o base de datos. • Elaboración de reportes de lectura. • Elaboración de fichas de trabajo (resumen, síntesis). • Elaboración de organizadores gráficos: mapas conceptuales y cognitivos, cuestionarios de preguntas abiertas. • Aportaciones individuales con fundamento en la literatura.



Evidencias de desempeño		
Acreditación	Evaluación	Calificación
De acuerdo con la normatividad vigente.	Se realizará al término de cada unidad.	<p>Evidencia de conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen escrito (mixtos): 10% • Ensayo: 10% • Resúmenes: 10% • Debate: 10% <p>Evidencia de producto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizadores gráficos: 20% • Programa de capacitación: 40%



FUENTES DE APOYO Y CONSULTA

BÁSICA

- Aguilar-Morales, J.E. (2010). *El marco legal de la capacitación en México. Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Castillo, C. R.C. (2012). *Desarrollo del Capital Humano en las organizaciones*. México: Red Tercer Milenio
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, México: McGraw Hill, 2009
- Craig, R. L. y Lester, B. R. (s/f). Manual de entrenamiento y desarrollo.
- Dessler, G. (2008). *Administración de Personal*. México: Editora Prentice Hall, 8va., edición
- Estrada M. (1991). *Administración de la capacitación*. México: Mc Graw Hill.
- Reza, T. J. C. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. México: Panorama.
- Secretaría de Gobernación (2014). Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Diario Oficial de la Federación Recuperado de http://www.dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf
- Siliceo, A. A. (2003). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
- Wayne M. R. N. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

COMPLEMENTARIA

- Bermúdez, C. L. A; (2015). Capacitación: Una Herramienta de Fortalecimiento de las Pymes. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales. 16. 1-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>
- León T. E. (1988). Modelo de administración para la capacitación. México: Sicartsa.
- Pérez, G; Pineda, U; Arango, M D. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. 1-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961006>
- Reza, J. (2006). Diagnóstico de las necesidades de capacitación y aprendizaje. México: Panorama.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*, México, D.F.: Limusa.



RESPONSABLE DEL DISEÑO

Elaborado por	Dra. Asbinia Suárez Ovando Dr. José Concepción Aquino Arias Dr. Yony Hernández Hernández
Fecha actualización	15 de septiembre de 2017