

Capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal

		UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Sistema Escolarizado: Modalidad Presencial Programa de Estudios de la asignatura			
Capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal					
Clave	Semestre	Créditos	Campo de conocimiento:		
	7° - 8°	8	Recursos humanos		
			Eje de formación:		
			Profesionalización		
Modalidad	Curso (X) Taller () Lab ()		Tipo	T (X) P () T/P ()	
	Seminario () Otros (especificar)				
Carácter	Obligatorio () Optativo (X)		Horas		
	Obligatorio E () Optativo E ()				
Duración (Número de semanas)	16		Semana	Semestre	
			Teóricas:4	Teóricas:64	
			Prácticas:0	Prácticas:0	
			Total 4	Total 64	
Seriación					
Ninguna ()					
Obligatoria ()					
Asignatura antecedente					
Asignatura subsecuente					
Indicativa (X)					
Asignatura antecedente	Desarrollo de los recursos humanos				
Asignatura subsecuente	Ninguna				
Objetivo general:					
Al finalizar el curso, el alumnado diseñará programas de capacitación de personal desde una perspectiva estratégica, con base en el marco jurídico vigente en México.					

Objetivos particulares:

Al finalizar la unidad, el alumnado:

1. Comprenderá los fundamentos teóricos y la importancia de la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo de personal.
2. Conocerá las modalidades de la capacitación de personal.
3. Comprenderá la importancia del proceso de aprendizaje en las organizaciones.
4. Identificará el marco jurídico y la institución que regula la capacitación de personal en México.
5. Conocerá el proceso estratégico de la capacitación de personal.
6. Empleará técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de capacitación.
7. Elaborará programas de capacitación de acuerdo con las necesidades de la organización.
8. Comprenderá las técnicas y los sistemas de implementación de la capacitación de personal.
9. Elaborará instrumentos de evaluación para la capacitación de personal.
10. Comprenderá la importancia del seguimiento de la capacitación en las personas y las organizaciones.

Índice temático			
Unidad	Tema	Horas Semestre	
		Teóricas	Prácticas
1	Capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal	6	0
2	Modalidades de la capacitación	2	0
3	Aprendizaje en las organizaciones	10	0
4	Marco jurídico de la capacitación en México	6	0
5	Planeación estratégica de la capacitación	2	0
6	Detección de necesidades de capacitación	10	0
7	Diseño de planes y programas de capacitación	12	0
8	Ejecución de la capacitación	4	0
9	Evaluación de la capacitación	8	0
10	Seguimiento de la capacitación	4	0
Total		64	

Contenidos temáticos	
Subtemas	
Temas	Capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal
1	Conceptos Capacitación Adiestramiento Desarrollo Capacitación Contenido Objetivos

	<p> Importancia Beneficios En las personas En las organizaciones Factores que influyen en la capacitación Acciones estratégicas Avances tecnológicos Globalización Otras funciones de recursos humanos 1.4 Proceso de capacitación 1.4.1 Detección de necesidades 1.4.2 Diseño 1.4.3 Ejecución 1.4.4 Evaluación 1.4.5 Seguimiento </p>
	Modalidades de la capacitación
2	<p> Modalidades Presencial Distancia Híbrida </p>
	Aprendizaje en las organizaciones
3	<p> Conceptos Organización Aprendizaje Estilos de aprendizaje Visual Auditivo Kinestésico Tipos de aprendizaje Convergente Divergente Teórico Pragmático Principios de aprendizaje Repetición Relevancia Transferencia Teorías del aprendizaje Desarrollo cognitivo Histórico-cultural Aprendizaje significativo Aprendizaje por descubrimiento Pensamiento reflexivo Andragogía Principios andragógicos Participación Horizontalidad </p>

	<p>Flexibilidad</p> <p>Áreas de dominio del aprendizaje</p> <p>Cognitiva</p> <p>Afectiva</p> <p>Psicomotriz</p>
	Marco jurídico de la capacitación en México
4	<p>Capacitación en México</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>Ley Federal del Trabajo</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</p>
	Planeación estratégica de la capacitación
5	<p>Alta gerencia en el proceso de capacitación</p> <p>Metodología de planeación estratégica</p> <p>Participación</p> <p>Alineamiento</p> <p>Apropiación</p> <p>Implementación</p>
	Detección de necesidades de capacitación
6	<p>Tipos de necesidades de capacitación</p> <p>Manifiestas</p> <p>Encubiertas</p> <p>Niveles de análisis para detectar necesidades de capacitación</p> <p>Organizacional</p> <p>Puestos o tareas</p> <p>Personal</p> <p>Instrumentos para detectar necesidades de capacitación</p> <p>Clasificación</p> <p>Objetivos</p> <p>Subjetivos</p> <p>Técnicas para detectar necesidades de capacitación</p> <p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Encuesta</p> <p>Lista de verificación</p> <p>Observación</p>
	Diseño de planes y programas de capacitación
7	<p>Diseño de programas de capacitación</p> <p>Manuales de capacitación</p> <p>Instructor</p> <p>Participante</p> <p>Diseño instruccional e instrucción programada</p> <p>Objetivos instruccionales</p> <p>General</p> <p>Particulares</p>

	<p>Específicos</p> <p>Estructura del contenido</p> <p>Técnicas de instrucción</p> <p>Expositiva</p> <p>Demostrativa</p> <p>Interrogativa</p> <p>Materiales didácticos</p> <p>Diseño de actividades de instrucción y apoyo didáctico</p> <p>Perfil del instructor</p> <p>Estructura del programa de capacitación</p> <p>Presentación</p> <p>Carta descriptiva</p> <p>Programación de la capacitación</p>
	Ejecución de la capacitación
8	<p>Técnicas de capacitación</p> <p>Sistemas de implementación de capacitación</p>
	Evaluación de la capacitación
9	<p>Evaluación del impacto</p> <p>En el nivel organizacional</p> <p>En el nivel de los recursos humanos</p> <p>En el nivel de las tareas</p> <p>Niveles de la evaluación</p> <p>Diagnóstico</p> <p>Formativo</p> <p>Sumativo</p> <p>Tipos de evaluación</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Reacción</p> <p>Aplicación en el trabajo</p> <p>Instrumentos de evaluación</p> <p>Pruebas objetivas</p> <p>Pruebas subjetivas</p>
	Seguimiento de la capacitación
10	<p>Técnicas de seguimiento</p> <p>Seguimiento en las personas</p> <p>Plan de vida y carrera</p> <p>Seguimiento en las organizaciones</p> <p>Inversión en la capacitación</p> <p>Costos</p> <p>Directos</p> <p>Indirectos</p> <p>Beneficios económicos</p> <p>Valor actual</p> <p>Tasa de rendimiento interno</p> <p>Rendimiento sobre la inversión</p>

Estrategias didácticas

<p>Exposición oral y audiovisual</p> <p>Ejercicios</p> <p>Lecturas</p> <p>Estudios de casos</p> <p>Trabajo de investigación</p>

Evaluación del aprendizaje	
<p>Ejercicios dentro y fuera del aula</p> <p>Trabajo de investigación</p>	
Perfil profesiográfico del docente	
Título o grado	Licenciatura en Administración, Psicología o Pedagogía; preferentemente con estudios de Especialización en Recursos humanos o de Maestría en Administración.
Experiencia docente	Mínima de 2 años o más a nivel medio superior o licenciatura.
Otras características	<p>Dos años en puestos estratégicos o tácticos en el área de Recursos humanos, o como instructor de capacitación de personal.</p> <p>Para profesores(as) de nuevo ingreso:</p> <p>Haber aprobado el “Curso Fundamental para profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)” que imparte la Facultad de Contaduría y Administración, así como cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración.</p> <p>Para profesores(as) que ya imparten clases en la Facultad:</p> <p>Haber participado recientemente en cursos de actualización docente y de actualización disciplinar con un mínimo de 20 horas.</p>

Bibliografía básica
<p>Blake, O. (2001). <i>Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación</i>. Buenos Aires: Macchi.</p> <p>Dessler, G. y Varela, R. (2017). <i>Administración de Recursos humanos: enfoque latinoamericano</i>. (5ª ed.). México: Pearson Educación.</p> <p>Chiavenato, I. (2015). <i>Gestión del talento humano</i>. Colombia: McGraw Hill.</p> <p>Decenzo, D. y Robbins, S. (2001). <i>Administración de Recursos humanos</i>. México: Limusa Wiley.</p> <p>Dessler, G. y Varela, R. (2015). <i>Administración de Recursos humanos: enfoque latinoamericano</i>. (5ª ed.). México: Pearson Educación.</p> <p>Grados, J. (2004). <i>Capacitación y desarrollo de personal</i>. México: Trillas.</p> <p>Papalia, D., Feldman, R. y Martorell, G. (2012). <i>Desarrollo humano</i>. (12ª ed.). México: McGraw Hill.</p> <p>Siliceo, A. (2003). <i>Capacitación y desarrollo de personal</i>. (5ª ed.). México: Limusa.</p> <p>Werther, Jr. y Davis, K. (2014). <i>Administración de Recursos humanos: gestión del capital humano</i>. México: McGraw Hill.</p>
Mesografía (referencias electrónicas)
<p>Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (11 de enero del 2021). <i>Ley Federal del Trabajo</i>. [Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970]. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf</p>
Bibliografía complementaria
<p>Bohlander, G. y Snell, S. (2013). <i>Administración de Recursos humanos</i>. México: Cengage.</p> <p>Ivancevich, J. (2005). <i>Administración de Recursos humanos</i>. (9ª ed.). México: McGraw Hill.</p>