

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

MATERIA:	<b>CAPACITACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES</b>				
CENTRO ACADÉMICO:	CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS				
DEPARTAMENTO ACADÉMICO:	RECURSOS HUMANOS				
PROGRAMA EDUCATIVO:	LIC. EN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
AÑO DEL PLAN DE ESTUDIOS:	2012	SEMESTRE:	5°	CLAVE DE LA MATERIA:	20832
ÁREA ACADÉMICA:	ACADEMIA DE RECURSOS HUMANOS	PERIODO EN QUE SE IMPARTE:	AGOSTO – DICIEMBRE 2020		
HORAS SEMANA T/P:	T/3 P/2	CRÉDITOS:	8		
MODALIDAD EDUCATIVA EN LA QUE SE IMPARTE:	PRESENCIAL	NATURALEZA DE LA MATERIA:	TEÓRICO-PRÁCTICO		
ELABORADO POR:	ACADEMIA DE RECURSOS HUMANOS				
REVISADO Y APROBADO POR LA ACADEMIA DE:	RECURSOS HUMANOS	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	MAYO 2020		

## DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA MATERIA

Materia teórico-práctica que proporciona el conocimiento sobre las bases de la Capacitación, los procesos básicos e integrales de toda la actividad de Capacitación orientada a Competencias Laborales. En el curso se revisarán planes de Capacitación de organizaciones seleccionadas y se harán ejercicios en los que se aplicarán principios básicos para la realización de actividades de Capacitación que impacten en la productividad de las organizaciones. La materia busca desarrollar en el alumno una actitud positiva y proactiva y pretende lograr el valor de la calidad.

### OBJETIVO (S) GENERAL (ES)

El estudiante determinará los estándares de desempeño requeridos para evaluar la función de Capacitación en el contexto de la empresa, basándose en estrategias, requerimientos y prácticas administrativas, así como la puesta en práctica de métodos de aprendizaje en Competencias Laborales.

## CONTENIDOS DE APRENDIZAJE

UNIDAD TEMÁTICA I: ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN (15 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
*Que el alumno identifique los principales antecedentes históricos de la capacitación de personal.	1.1. Antecedentes históricos de la Capacitación 1.2. Concepto de Capacitación, Adiestramiento, Desarrollo. 1.3. Objetivos y Proceso de la Capacitación con base a la Competencia. 1.4. Problemas actuales de la Capacitación. 1.5. Marco Legal de la Capacitación en México.	4B 5B
* Definir el concepto, los objetivos y el marco legal de la capacitación.	1.6. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Arts. 3°; 123 1.7. Ley Federal del Trabajo (Arts. 3°, 25, 153; 180; 391; 412; 504;536; 537	3C
*Aspectos técnicos y legales de la capacitación ante la STPS.	1.8. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ( Art. 44). 1.9. Gestión de Aspectos Técnicos y Legales de la Capacitación ante la STPS.	

UNIDAD TEMÁTICA II: EL CONOCER (10 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
*El alumno identificará las	2.1. Introducción a las Competencias Laborales	

<p>funciones del CONOCER</p> <p>*Conocer el enfoque de competencias en el proceso de planeación para la impartición de cursos de capacitación.</p> <p>* Conocerá los requerimientos necesarios determinados por los Estándares de Competencia.</p>	<p>2.1.1.- Tendencias e impacto</p> <p>2.2.- Antecedentes e historia</p> <p>2.3.- Conceptos y definiciones relacionados con las Competencias Laborales</p> <p>2.4.- Competencias Claves en la Organización.</p> <p>2.5.- Que es el CONOCER</p> <p>2.6.Estándares de Competencia</p> <p>2.6.1.- Concepto de Competencia en la Gestión de Recursos Humanos</p> <p>2.7. Diseño de Cursos de Capacitación Presenciales y sus Instrumentos de Evaluación con base a Competencias.</p> <p>2.8. Impartición de Cursos de Capacitación Presenciales.</p> <p>2.9. Programa de Capacitación Interna en el Sistema de Competencias.</p> <p>2.10. Entidades de Certificación y Evaluación</p>	<p><a href="http://www.CONOCER.gob.mx">www.CONOCER.gob.mx</a></p>
--	---	---

UNIDAD TEMÁTICA III: PERFIL DEL INSTRUCTOR (10 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
<p>*Identificar las características del instructor para desenvolverse con eficiencia en un proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>*Identificar las características individuales que pueden presentarse en un curso, así como su manejo.</p> <p>* Determinar las condiciones físicas del aula de capacitación, de acuerdo con el contenido y el número de participantes.</p> <p>* Identificar algunas circunstancias que colocan al instructor en situaciones difíciles de manejar y que ponen en peligro el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>3.1.- Presentación del instructor y participantes</p> <p>3.2.- Expectativas</p> <p>3.3.- Reglas del curso.</p> <p>3.4.- Características del instructor</p> <p>3.4.1.- Profesionales</p> <p>3.4.2.- Personales</p> <p>3.5.- Recomendaciones para el instructor</p> <p>3.5.1.- Instalaciones del aula de capacitación</p> <p>3.5.2.- Montaje del mobiliario</p> <p>3.6.- El grupo y su tipología</p> <p>3.6.1.- El participativo</p> <p>3.6.2.-El saboteador</p> <p>3.6.3.- El tímido</p> <p>3.6.4.- El preguntón</p> <p>3.6.5.- El sabelotodo</p> <p>3.6.6.- El desinteresado</p> <p>3.6.7.- El contreras</p> <p>3.6.8.- El zorro</p>	<p>5B PAGS.15,21,2348 , 49,53,313</p> <p>6C</p>

UNIDAD TEMÁTICA IV: ANDRAGOGIA Y TÉCNICAS INSTRUCCIONALES (10 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
<p>*Aplicar en un programa de capacitación las teorías de la educación para adultos.</p> <p>*Que los alumnos sean capaces de seleccionar y aplicar las técnicas de enseñanza-aprendizaje adecuadas al objetivo de aprendizaje, al contexto de capacitación, a su contenido y a las características de los aprendices adultos.</p> <p>* Identificar los principales</p>	<p>4.1.- El aprendizaje del adulto</p> <p>4.1.1.- Características del educando adulto</p> <p>4.2.- Elaboración de Planes de Contingencias</p> <p>¿Qué es una Contingencia?</p> <p>Tipos de Contingencia</p> <p>Posibles soluciones</p> <p>4.3.- Técnicas de Enseñanza-Aprendizaje</p> <p>Definición y clasificación</p> <p>4.4 Medios y Recursos Didácticos</p> <p>Importancia</p> <p>Clasificación</p> <p>Manual del Instructor</p> <p>Manual del Participante</p>	<p>5B PAG 66</p> <p>6C</p>



apoyos utilizados en la capacitación.		
---------------------------------------	--	--

UNIDAD TEMÁTICA V: PLANEACIÓN INSTRUCCIONAL EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (10 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
<p>*Aplicar el enfoque de Competencias al proceso de planeación instruccional.</p> <p>* Identificar la importancia del proceso de planeación instruccional para la capacitación a través de la discusión y reflexión de los aspectos teóricos y las prácticas.</p>	<p>5.1. Diferencias entre el Aprendizaje Tradicional y el Aprendizaje basado en Competencias.</p> <p>5.2. Importancia del diseño instruccional para el desarrollo de Competencias.</p> <p>5.3. Procesos de Enseñanza-Aprendizaje</p> <p>5.4. Objetivos de aprendizaje</p> <p>5.4.1. Definición y conceptos</p> <p>5.4.2. Clasificación</p> <p>5.4.3. Áreas de Desarrollo en el ser humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Área cognoscitiva</li> <li>• Área Psicomotriz</li> <li>• Área Afectiva</li> </ul> <p>5.5. Taxonomía de Bloom</p>	<p>1B</p> <p>5B PAG 236, 270</p>

UNIDAD TEMÁTICA VI: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) (10 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
<p>*Identificar las técnicas adecuadas para llevar a cabo un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)</p>	<p>6.1.- Detección de Necesidades de Capacitación</p> <p>6.1.1. Objetivos del DNC</p> <p>6.1.2. Ventajas del DNC</p> <p>6.1.3. Clases de necesidades de capacitación</p> <p>6.1.4. Metodología de la DNC</p>	<p>5B PAG. 235</p>

UNIDAD TEMÁTICA VII: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN (10 horas)		
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS	FUENTES DE CONSULTA
<p>*Al término de la unidad, el alumno diseñará, planeará y propondrá un programa de Evaluación, considerando el nivel y tipo de conocimientos.</p> <p>*Seleccionará la técnica de Evaluación pertinente a los objetivos de la Capacitación</p> <p>* Elaborará diferentes tipos de pruebas para evaluar el curso impartido.</p>	<p>7.1. Conceptos generales de la Evaluación</p> <p>7.1.1.- Evaluación Inicial, Formativa y Final.</p> <p>7.2.- Evaluación de la Capacitación</p> <p>7.2.1.- Evaluación de Actitudes</p> <p>7.2.2.- Evaluación del Aprendizaje</p> <p>7.2.3.- Evaluación de Comportamientos</p> <p>7.2.4.- Evaluación de Resultados</p> <p>7.3.- Tipos de Prueba</p> <p>7.3.1.- Orales, Prácticas y Escritas</p> <p>7.4.- Tipo de Reactivos</p> <p>7.4.1.- Abiertos o no Estructurados</p> <p>7.4.2.- Cerrados o Estructurados</p> <p>7.4.3.- Opción Múltiple</p> <p>7.4.4.- Completar Frases</p> <p>7.4.5.- Relación de columnas</p> <p>7.4.6.- Falso-Verdadero</p> <p>7.4.7.- De Actitud</p> <p>7.4.8.- De Jerarquización</p>	<p>5B PAG. 284</p>



## METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

- Expositiva
- Lecturas comentadas
- Corrillo
- Investigación
- Dramatización
- Trabajo en equipo
- Lluvia de Ideas,
- Trabajos individuales y por equipos en la realización de los proyectos

## RECURSOS DIDÁCTICOS

- Recursos didácticos acordes al tema.
- LFT
- Formatos de la STPS
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- Dinámicas
- LAP-TOP
- CAÑÓN

## EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

<u>EVALUACION</u>	<u>%</u>	<u>COMPONENTES DE EVALUACION</u>	<u>UNIDADES</u>	<u>PERIODICIDAD DE APLICACIÓN</u>
1	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen, tareas y participaciones</li> </ul>	I, II y III	Serán aplicados dentro de los periodos establecidos por el consejo de representantes del CCEA
2	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen, tareas y participaciones</li> </ul>	IV y V	Serán aplicados dentro de los periodos establecidos por el consejo de representantes del CCEA
3	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen, proyectos y participaciones</li> </ul>	VI y VII	Será aplicado dentro del periodo establecido por el consejo universitario

**NOTA:** El profesor determinará el porcentaje que le asigne a las participaciones, trabajos intermedios o finales, investigaciones, exposiciones u otras actividades que apoyen su labor académica y que conformen la evaluación final de cada alumno. Asimismo si el profesor considera necesaria la realización de al menos una visita guiada a una empresa, esta (s) se programará (n) de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno del Centro de Ciencias Económicas y Administrativas.

## FUENTES DE CONSULTA

### BÁSICAS:

- 1B.- Pinto, R. **"Proceso de Capacitación"**: México, Diana. 1999 8.3124P659p
- 2B.- WERTHER WILLIAM B. Y KEITH DAVIS. 2000**"Administración de Personal y Recursos Humanos"** Ed. Mc Graw Hill Julio 658.3W499a
- 3B.- Ramírez, Cesar **"Vicios y virtudes de la Capacitación"**: México, PAC, 1998 658.3124R1732v21
- 4B.- Ley Federal del Trabajo México 344.72M6113I
- 5B.- Granados A. Jaime 2001. **"Capacitación y desarrollo de personal"**. México. Editorial Trillas 658.3124G733C
- 6B.- Chiaventato Idalberto 2003. **"Gestión del Talento Humano"** México Mc. Graw Hill 658.3 C5327g21
- 7B.- Arriola, Sánchez, Romero, Ortega, Rodríguez Gastelú. **"Desarrollo de Competencias en el Proceso de Instrucción"** México, Trillas 2009
- 8B.- Rodríguez Valencia, Joaquín 2002 **"Administración Moderna de Personal"** México.- Editorial Thomson 658.3R6969a

### COMPLEMENTARIAS:

- 1C.- Mendoza, A. **"Manual para determinar necesidades de Capacitación"**: México, Trillas. 2001
- 2C.- Rodríguez, M y Ramírez, P. **"Administración de la Capacitación"**: México, Mc. Graw Hill. 2000
- 3C.- [www.STPS.gob.mx](http://www.STPS.gob.mx)
- 4C.- Strategic Human Resources. James N. Baron. Edit. John Wiley & Sons. Inc. 1999 658.3B265s21
- 5C.- Pallares Valdés, Rogelio, Educación y Entrenamiento Holístico S.C. **Apuntes sobre las Normas Técnicas de Competencias Laborales.**- 2007.
- 6C.- Rodríguez Estrada Mauro y Austria Torres. "Formación de instructores". Serie de Capacitación efectiva. México Mc. Graw Hill.2003.



7C.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
8C.- [www.CONOCER.gob.mx](http://www.CONOCER.gob.mx)