



**Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de los Lagos**

**PROGRAMA DE ESTUDIO
FORMATO BASE**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Nombre de la materia

Capacitación y Desarrollo de Personal

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
I5106	40	20	60	6

Tipo de curso: (Marque con una X)

C= curso	P= practica	CT = taller	curso= X	M= módulo	C= clínica	S= seminario
----------	-------------	-------------	----------	-----------	------------	--------------

Nivel en que ubica: (Marque con una X)

L=Licenciatura	X	P=Posgrado
----------------	---	------------

Prerrequisitos formales (Materias previas establecidas en el Plan de Estudios)

Prerrequisitos recomendados (Materias sugeridas en la ruta académica aprobada)

Departamento:

Ciencias Sociales y del Desarrollo Económico

Carrera:

Licenciatura en Administración

Área de formación:

Área de formación básica común obligatoria.	Área de formación básica particular obligatoria.	X	Área de formación básica particular selectiva.	Área de formación especializante selectiva.	Área de formación optativa abierta.
---	--	---	--	--	-------------------------------------

Historial de revisiones:

Acción:	Fecha:	Responsable
Revisión, Elaboración		
Elaboración		
Revisión		
Revisión		
Revisión y Actualización		
Revisión		

Academia:

Disciplinas Informativas

Aval de la Academia:

Fecha: 2014 B – 2015 A		
Nombre	Cargo: Presidente, Secretario, Vocales	Firma

2. PRESENTACIÓN

La capacitación es el proceso que permite se desarrollen nuevas habilidades a través de un análisis de detección de necesidades en la organización, mediante un diseño de instrucción para la conformación de un plan de capacitación el cual debe ser validado, implementado con una evaluación continua tanto en las tareas que se realizan como en el desempeño de cada uno de los recursos humanos de la organización lo que permite un desarrollo y plan de carrera del personal individual y organizacional.

El alumno adquirirá:

- Elementos básicos para la elaboración de un diagnóstico de necesidades con un enfoque sistémico
- Conocimientos elementales para diseñar, implementar y evaluar un programa de capacitación tomando en cuenta las características de cada organización.
- Optimización de funciones y procedimientos en el área de recursos humanos
- Habilidades para la implementación de métodos y técnicas de capacitación y manejo de exposición en público

Capacidad para diseñar un plan de carrera profesional.

3. OBJETIVO GENERAL

El alumno al finalizar el curso:

- Conocerá los elementos necesarios que debe contener un programa de capacitación y su proceso de implementación con el personal a capacitar, para responder a las necesidades de la organización.

Contará con elementos necesarios para conformar un plan de carrera profesional para el desarrollo individual que le permita ser más competitivo dentro de la organización.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Unidad I. Beneficios de la Capacitación

Objetivo particular:

- Identificará las ventajas de la capacitación en las organizaciones, para el personal, así como para la sociedad

Unidad II. El Enfoque Sistémico en Capacitación

Objetivo particular:

- Identificará los elementos conceptuales necesarios para el diseño de un adecuado programa de capacitación.

Unidad III. Aspectos Generales para el Diseño de un Programa de Capacitación

Objetivo particular:

- Analizará integralmente las funciones de las organizaciones, para elaborar un diagnóstico e implementar un adecuado sistema de capacitación

Unidad IV. Métodos y Técnicas para la Capacitación

Objetivo particular:

- Conocerá los diferentes métodos y técnicas más comunes para la capacitación

Unidad V. Evaluación del Programa de Capacitación

Objetivo particular:

- Identificará los criterios de evaluación para medir los resultados de un programa de capacitación

Unidad VI. Desarrollo Profesional

Objetivo particular:

- Analizará los elementos que se requieren para conformar un programa de desarrollo

profesional, en beneficio de la organización y del individuo

5. CONTENIDO

Temas y Subtemas

Contenido temático

Unidad I. Beneficios de la Capacitación

Unidad II. El Enfoque Sistémico en Capacitación

Unidad III. Aspectos Generales para el Diseño de un Programa de Capacitación

Unidad IV. Desarrollo Profesional

Unidad V. Métodos y Técnicas para la Capacitación

Unidad VI. Evaluación del Programa de Capacitación

Contenido desarrollado

Unidad I. Beneficios de la Capacitación

Objetivo particular:

- Identificará las ventajas de la capacitación en las organizaciones, para el personal, así como para la sociedad.
 - 1.1. Para las organizaciones
 - 1.2. Para el individuo
 - 1.3. Para la sociedad

Carga horaria estimada: 6 horas

Unidad II. El Enfoque Sistémico en Capacitación

Objetivo particular:

- Identificará los elementos conceptuales necesarios para el diseño de un adecuado programa de capacitación.
 - 2.1. Evaluación de necesidades (diagnóstico)
 - 2.2. Análisis de la organización
 - 2.3. Análisis de las tareas
 - 2.4. Análisis de personas

Carga horaria estimada: 8 horas

Unidad III. Aspectos Generales para el Diseño de un Programa de Capacitación

Objetivo particular:

- Analizará integralmente las funciones de las organizaciones, para elaborar un diagnóstico e implementar un adecuado sistema de capacitación
 - 3.1. Objetivos de la capacitación
 - 3.2. Deseo y motivación de la persona
 - 3.3. Principios de aprendizaje
 - 3.4. Características de los capacitadores
 - 3.5. Recursos humanos, financieros y materiales

Carga horaria estimada: 8 horas

Unidad IV. Métodos y Técnicas para la Capacitación

Objetivo particular:

- Conocerá los diferentes métodos y técnicas más comunes para la capacitación
- 4.1. Instrucción directa sobre el puesto.
 - 4.2. Relación experto-aprendiz
 - 4.3. Seminarios, conferencias y Talleres
 - 4.4. Estudio de casos
 - 4.5. Métodos audiovisuales
 - 4.6. Capacitación a distancia (vía internet)
 - 4.7. Juego de negocios
 - 4.8. Representación de papeles
 - 4.9. Método de simulación
 - 4.10. Capacitación en laboratorio

Carga horaria estimada: 14 horas

Unidad V. Evaluación del Programa de Capacitación

Objetivo particular:

- Identificará los criterios de evaluación para medir los resultados de un programa de capacitación
- 5.1. Criterios para evaluar la efectividad de la capacitación
 - 5.1.1. Reacción de los capacitados
 - 5.1.2. Aprendizaje de los capacitados
 - 5.1.3. Cambios en el comportamiento
 - 5.1.4. Resultados o mejoras medibles
 - 5.1.4.1. Utilidad y rendimiento de la inversión
 - 5.1.4.2. Benchmarking

Carga horaria estimada: 8 horas

Unidad VI. Desarrollo Profesional

Objetivo particular:

- Analizará los elementos que se requieren para conformar un programa de desarrollo profesional, en beneficio de la organización y del individuo
- 6.1. Elementos de los programas de desarrollo profesional
 - 6.1.1. Conjuntar las necesidades de la organización con las de los individuos
 - 6.1.2. Identificación de oportunidades y requisitos
 - 6.1.3. Medir el potencial de los empleados
 - 6.1.4. Iniciativas para el desarrollo de carreras
 - 6.2. Desarrollo individual de carrera
 - 6.2.1. Etapas del desarrollo profesional
 - 6.2.2. Elección de carrera
 - 6.2.3. Selección de una empresa
 - 6.2.4. Convertirse en empresario
 - 6.3. Conservación del desarrollo profesional
 - 6.3.1. Intereses fuera del trabajo
 - 6.3.2. Vida matrimonial o familiar
 - 6.3.3. Planeación del retiro

Carga horaria estimada: 14 horas

7. TAREAS, ACCIONES Y/O PRÁCTICAS DE LABORATORIO

8. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Libros / Revistas Libro: Gestión del talento humano CHIAVENATO, IDALBERTO (2009) McGraw Hill No. Ed 3a
2	Libro: del desempeño: Evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores LUECKE, RICHARD (2007) Deusto No. Ed 1a
3	Libro: Desempeño en tiempos difíciles consiga el compromiso de su equipo para alcanzar las metas COLAN, LEE (2010) McGraw Hill No. Ed 1a
4	Libro: El formador profesional guía completa para planear, impartir y evaluar programas de capacitación VAUGHN, ROBERT (2006) Continental No. Ed 1a
5	Libro: Planeación de vida y carrera. Vitalidad personal y organizacional CÁSARES, DAVID (2015) Limusa No. Ed 2a
	Libro: Administración de personal, enfoque latinoamericano DESSLER, GARY & VARELA, RICARD (2004) Pearson Prentice Hall No. Ed 2a

9. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Link: CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXI Descripción: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf
2	Link: LEY FEDERAL DEL TRABAJO Descripción: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf
3	

10. CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA ACREDITACION

Acreditación: Para tener derecho a examen ordinario el alumno deberá cumplir con un 80% de las asistencias y para tener derecho a examen extraordinario el alumno deberá cumplir con el 65% de las asistencias.

11. ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Unidad de Competencia:	Porcentaje:
Exámenes Parciales	20%
Evaluación Departamental	30%
Realización y entrega de practicas	20%
Trabajo colaborativo	10%
Trabajo Final	20%