



Nombre de la acción formativa	Capacitación y Desarrollo por Competencias
Descripción de la actividad:	Está dirigida a profesionales que laboren en el sector público o privado y en general cualquier persona interesada en obtener conocimientos propios de la capacitación y el desarrollo de los colaboradores por competencias, lo cual les permitirá aprender de manera significativa a efectuar un subproceso de capacitación y desarrollo basado en los requerimientos competenciales de la organización para contribuir a logro de los objetivos y metas de la organización.
Objetivo general:	Conocer la metodología para diseñar un modelo de evaluación del desempeño por competencias.
Objetivos específicos:	<ol style="list-style-type: none">1. Comprender el subproceso de capacitación y desarrollo en el contexto del proceso de talento humano por competencias de las organizaciones públicas y privadas.2. Definir las competencias sobre las cuales se organizarán actividades de capacitación y desarrollo para el personal.3. Desarrollar la metodología para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los requerimientos de la organización para alcanzar el éxito.4. Analizar los planes de capacitación y desarrollo que permiten alcanzar el máximo nivel competencial en los colaboradores de la organización.
Dirigido a:	Colegiados profesionales de las diferentes áreas de las ciencias económicas que laboren en organizaciones públicas, privadas o que tengan interés de conocer el tema de la gestión del talento humano específicamente en cuanto al tema de la capacitación y el desarrollo de las personas por competencias.
Metodología de capacitación:	Curso.
Tipo de actividad de capacitación:	Virtual.
Modalidad:	Participación.
Duración en horas	40 horas (4 sesiones de 10 horas)
Recursos y materiales	Acceso a Internet. Computadora de escritorio, portátil, tableta o teléfono inteligente.

Diseño curricular de la acción formativa:

Objetivos específicos	Contenido temático	Actividades para realizar	Tiempo
<p>1. Comprender el subproceso de capacitación y desarrollo en el contexto del proceso de talento humano de las organizaciones públicas y privadas.</p>	<p>Definición del subproceso de capacitación y desarrollo dentro del proceso de gestión del talento humano.</p> <p>Elementos que intervienen en el éxito de un adecuado manejo de la capacitación y el desarrollo de las personas en la organización.</p> <p>Teoría relacionada con la capacitación y el desarrollo de las personas.</p> <p>Importancia de la toma de decisiones en materia de capacitación y desarrollo por competencias.</p>	<p>Dinámica de presentación de participantes y profesora. (Foro de presentación / Cuestionario inicial diagnóstico en línea)</p> <p>Explicación de la importancia de la capacitación y el desarrollo por competencias.</p> <p>Aspectos relevantes en materia de capacitación y desarrollo de personas por competencias.</p> <p>(Video introductorio /PPT / Foro de opinión: ¿Cuál es una diferencia entre la capacitación y el desarrollo de personas tradicional y la capacitación y el desarrollo de personas por competencias?)</p> <p>¿Por qué es necesario capacitar y desarrollar al personal desde el punto de vista de las competencias en la actualidad?</p> <p>(Ensayo de 2 páginas que explique su punto de vista con respecto a la capacitación y el desarrollo por competencias. 25%)</p>	<p>10 horas de estudio.</p>
<p>2. Definir las competencias sobre las cuales se organizarán actividades de capacitación y desarrollo para el personal.</p>	<p>Definición de competencias en la organización.</p> <p>Modelos de gestión del talento humano por competencias y el subproceso de capacitación y desarrollo de personas.</p> <p>Modelo del Iceberg (comprensión de los modelos competenciales).</p> <p>Diccionarios de competencias y su uso para optimizar modelos de capacitación y desarrollo por competencias.</p>	<p>Presentación con los principales conceptos que intervienen en el tema de la capacitación y el desarrollo de personas por competencias.</p> <p>(Video introductorio / Presentación PPT/ Foro de Opinión: ¿Qué ocurre cuando no existen competencias definidas para cada clase de puesto en la organización?)</p> <p>La importancia de la definición de competencias en las organizaciones.</p>	<p>10 horas de estudio.</p>

	<p>Importancia de tener claro el horizonte de la organización desde el punto de vista de las competencias de los colaboradores que se deben de desarrollar.</p>	<p>(Cuadro resumen de tres cargos de la organización con las competencias asociadas y las definiciones de cada competencia, 25%)</p>	
<p>3. Desarrollar la metodología para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los requerimientos de la organización para alcanzar el éxito.</p>	<p>Analizar la importancia del diagnóstico de necesidades de capacitación por competencias.</p> <p>¿Cómo llevar a cabo un diagnóstico de necesidades de capacitación por competencias?</p> <p>Elementos que debe contener el diagnóstico de necesidades de capacitación.</p> <p>Comprender el concepto de brecha competencial.</p> <p>La necesidad de cerrar brechas competenciales en los colaboradores.</p>	<p>Explicar los diferentes conceptos e importancia de los diagnósticos de necesidades de capacitación por competencias.</p> <p>(Video introductorio / Presentación PPT/ Foro de Opinión: Será suficiente que el diagnóstico de necesidades de capacitación incluya solamente la pregunta: Indique la capacitación que requiere para realizar sus labores.)</p> <p>Comprender la trascendencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación por competencias como base para las actividades que se desarrollan en la organización.</p> <p>(Esquema resumen de un diagnóstico de necesidades de capacitación y su análisis desde el punto de vista competencial, 25%)</p>	<p>10 horas de estudio.</p>
<p>4. Formular un plan de capacitación y desarrollo para alcanzar el máximo nivel competencial en los colaboradores de la organización.</p>	<p>Importancia del plan de capacitación y desarrollo por competencias para las organizaciones.</p> <p>Elementos que deben incorporarse en un plan de capacitación y desarrollo por competencias para las organizaciones.</p> <p>Etapas del plan de capacitación y desarrollo por competencias.</p>	<p>Principales elementos que debe contener un plan de capacitación y desarrollo por competencias.</p> <p>(Video introductorio / Presentación PPT/ Foro de Opinión: Cuando no existe un plan de capacitación y desarrollo, ¿los recursos económicos que se invierten en ese rubro se utilizan apropiadamente?)</p>	<p>10 horas de estudio.</p>



	<p>Importancia del plan de capacitación y desarrollo por competencias para los mandos medios y altos de la organización.</p> <p>Mejora continua del plan de capacitación y desarrollo por competencias para los mandos medios y altos de la organización</p>	<p>Exponer ejemplos de planes de capacitación y desarrollo en las organizaciones y su análisis a la luz del modelo competencial.</p> <p>(Documento resumen de un plan de capacitación y desarrollo, 25%)</p>	
--	--	---	--

***MODALIDAD DE APROVECHAMIENTO:** Los cursos virtuales cuya modalidad sea de aprovechamiento, podrán optar por el certificado cumpliendo con un requisito un mínimo de participación del 90% del tiempo efectivo y presentar la evaluación al finalizar la capacitación, cuya nota mínima de aprobación de la prueba será de 80 puntos.

****ACTIVIDADES A REALIZAR:** Aquí se detallan los diversos medios didácticos a utilizar, por ejemplo, videos introductorios, descripción, matriz de contenidos, esquemas conceptuales, foros, wikis, lecturas, imágenes, teleclases, autoevaluaciones, pruebas, entre otros.