

**PROGRAMA EDUCATIVO**  
**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**  
**EN COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**PROGRAMA DE ASIGNATURA: DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO**

**CLAVE: E-DECH-2**

Propósito de aprendizaje de la Asignatura		El estudiante diseñará planes y programas de capacitación, a través de la aplicación del diagnóstico de necesidades de capacitación y de la evaluación del desempeño, en cumplimiento del marco legal establecido; para un adecuado incremento de la productividad empresarial, el bienestar y plan de carrera del trabajador.			
Competencia a la que contribuye la asignatura		Administrar el Capital Humano a través de la planeación y ejecución de estrategias de integración, gestión del capital humano y desarrollo de personal, en apego al marco normativo vigente y los principios de responsabilidad social, para la contribución al bienestar de los trabajadores, al incremento de la productividad y al logro de los objetivos de organizaciones públicas, privadas y sociales.			
Tipo de competencia	Cuatrimestre	Créditos	Modalidad	Horas por semana	Horas Totales
Específica	5	6.56	Escolarizada	7	105

Unidades de Aprendizaje	Horas del Saber	Horas del Saber Hacer	Horas Totales
	<b>I. Fundamentos de la capacitación y desarrollo</b>	6	4
<b>II. Evaluación del desempeño</b>	10	25	35
<b>III. Diagnóstico de necesidades de capacitación, Planes y programas de capacitación</b>	10	25	35
<b>IV. Plan de vida y carrera</b>	10	15	25
<b>Totales</b>	<b>36</b>	<b>69</b>	<b>105</b>

<b>ELABORÓ:</b>	DGUTYP	<b>REVISÓ:</b>	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	DGUTYP	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	SEPTIEMBRE DE 2024	

Funciones	Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Gestionar el crecimiento del capital humano a través de modelos de desarrollo organizacional, capacitación, desarrollo humano, que apoyen en tener personal con competencias adecuadas a las necesidades de la organización, además de gestionar la cultura y el clima de la organización.</p>	<p>Diseñar Programas de Capacitación mediante los resultados de la evaluación del personal para incrementar el desempeño del capital humano y así lograr los objetivos de la organización con mayor eficiencia.</p>	<p>Elabora el Plan de capacitación (Objetivos de aprendizaje, Catálogo de instructores, Presupuesto, Cronograma de capacitación Programa de Capacitación (Objetivos, Estructura de contenidos, Actividades de instrucción, Selección de recursos, Bibliografía, Formatos en lo referente a capacitación de la STPS requisitados).</p> <p>Identifica los tipos y herramientas de evaluación de un programa de capacitación.</p> <p>Evaluar programas de capacitación, presentar los resultados de la evaluación.</p> <p>Conclusiones y propuestas de cambio al plan de capacitación.</p>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	<b>I. Fundamentos de la capacitación y desarrollo</b>					
Propósito esperado	El estudiante identificará los fundamentos básicos de la capacitación y su marco legal, para gestionar los trámites correspondientes y el elevar el desempeño del personal.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	6	Horas del Saber Hacer	4	Horas Totales	10

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Fundamentos de la capacitación y desarrollo	<p>Describir los conceptos de Capacitación, adiestramiento, Desarrollo de Capital Humano, Productividad, Formación y Educación</p> <p>Identificar los tipos de capacitación. Enlistar los beneficios de la capacitación.</p>	<p>Definir y analizar los conceptos básicos de la capacitación.</p> <p>Diagramar los tipos de capacitación.</p> <p>Diagnosticar los beneficios de la capacitación.</p>	<p>Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de conceptos para resolver problemas en su formación académica o su entorno.</p> <p>Asumir la responsabilidad y honestidad para realizar actividades en forma individual y en equipo en forma proactiva.</p> <p>Ejercer liderazgo en la coordinación de las actividades para el buen resultado de la práctica o proceso a desarrollar.</p> <p>Contribuir al ser proactivo a crear un ambiente de trabajo dinámico y positivo.</p>
Normatividad y comisión mixta	<p>Identificar el fundamento legal aplicable en materia de capacitación.</p> <p>Explicar la conformación y funciones de la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.</p> <p>Identificar los formatos referentes a capacitación de la STPS.</p>	<p>Ubicar el marco legal referente a la capacitación.</p> <p>Documentar la conformación y funciones de la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.</p> <p>Gestionar los documentos de capacitación de STPS.</p>	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

			<p>Garantizar al ser organizado en la distribución de tareas y aptitudes para el cumplimiento de tareas y proyectos.</p> <p>Fomentar la empatía para reconocer las emociones y capacidades de los demás.</p>
--	--	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
<p>Tareas de investigación.</p> <p>Elaboración de mapas mentales y diagramas.</p> <p>Creación de compendio de normativas relacionadas con la capacitación.</p>	<p>Equipo de cómputo, impresora, Software de uso general de edición de textos, hoja de cálculo y presentaciones,</p> <p>Fuentes de consulta como revistas especializadas en capital humano, libros e internet</p>	<p><b>Laboratorio / Taller/ Empresa</b></p>	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
<p>Los estudiantes comprenden y definen los conceptos fundamentales de la Capacitación.</p> <p>Los estudiantes esquematizan los tipos y beneficios de la capacitación. Ubican el marco normativo relacionado con la capacitación del personal.</p> <p>Ejemplifican la conformación y funciones de la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.</p> <p>Los estudiantes gestionan y registran el adecuado llenado de los formatos correspondientes a la capacitación de la STPS.</p>	<p>A partir de un portafolio de evidencias, integrar un reporte de la capacitación:</p> <p>Portada</p> <p>Objetivo de la actividad</p> <p>Definir los fundamentos de la capacitación</p> <p>Integrar un compendio de Leyes, reglamentos y normas relacionadas a la Capacitación</p> <p>Integrar los formatos requisitados de la STPS de capacitación.</p>	<p>Ejercicios prácticos</p> <p>Examen</p>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	<b>II. Evaluación del desempeño</b>					
Propósito esperado	El estudiante implementará métodos de evaluación de desempeño en la organización, para el logro de la evaluación y medición de la productividad.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	25	Horas Totales	35

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actucional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Métodos de evaluación del desempeño.	<p>Definir el concepto e importancia de métodos de evaluación del desempeño.</p> <p>Describir los métodos de evaluación de desempeño.</p> <p>Describir los procedimientos de aplicación de los métodos de evaluación del desempeño.</p> <p>Describir el uso y funcionamiento de software de evaluación del desempeño.</p>	<p>Determinar el método de evaluación del desempeño de acuerdo a la organización y empleado a evaluar.</p> <p>Gestionar las metodologías de los diferentes métodos de evaluación del desempeño.</p>	<p>Desarrollar el pensamiento <i>analítico</i> a través de la identificación de los métodos de desempeño más idóneos para la organización.</p> <p>Desarrollar el pensamiento <i>Crítico</i> para la búsqueda de las evaluaciones del desempeño ideales para la empresa.</p> <p>Desarrollar la capacidad de <i>Observador</i> de los procesos de la empresa para poder luego evaluarlos adecuadamente.</p> <p>Desarrollar la buena <i>organización</i> de actividades y lograr los objetivos de la organización.</p>
Análisis de resultados y plan de mejora	<p>Definir el concepto e importancia del Reporte de resultados de la Evaluación del desempeño.</p> <p>Describir la estructura del Reporte de Resultados de Evaluación de desempeño.</p> <p>Describir el proceso de elaboración de Reporte de Resultados de Evaluación del Desempeño.</p>	<p>Desarrollar el reporte de resultados de la evaluación del desempeño.</p> <p>Diseñar Plan de mejora de acuerdo a la evaluación del desempeño obtenida.</p> <p>Gestionar la aplicación del plan de mejora en la empresa.</p>	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	<p>Reconocer el concepto e importancia del plan de mejora.</p> <p>Reconocer la estructura del plan de mejora</p> <p>Reconocer el proceso de elaboración del plan de mejora.</p>		<p>Desarrollar la habilidad de la <i>objetividad e imparcialidad</i>, en la aplicación de las evaluaciones de desempeño en la empresa.</p> <p>Ser <i>Justo</i> en las propuestas de evaluación y mejora del desempeño en la empresa.</p>
--	---	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Tareas de investigación Trabajo colaborativo Caso práctico	Medios audiovisuales Impresos Equipo de cómputo Fuentes de consulta como revistas especializadas, libros e internet	<b>Laboratorio / Taller/            Empresa</b>	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
<p>Los estudiantes comprenden y analizan las necesidades de evaluación del desempeño y su aplicación en las diferentes áreas de la empresa.</p> <p>Los estudiantes identifican la aplicación y uso de los diferentes métodos de evaluación del desempeño, de acuerdo a la empresa y empleado a evaluar.</p> <p>Los estudiantes desarrollan reporte de resultados de la evaluación del desempeño aplicado en la organización.</p> <p>Los estudiantes proponen planes de mejora con base a los resultados de la evaluación del desempeño.</p>	<p>A partir de un caso de evaluación de desempeño del personal de una organización, elaborará un informe que contenga:</p> <p>Portada</p> <p>Listado de puestos</p> <p>Selección del método de evaluación y su justificación</p> <p>Procedimiento del método aplicado</p> <p>Evaluación por puesto</p> <p>Reporte de resultados de la evaluación</p> <p>Plan de mejora</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Ejercicios prácticos</p> <p>Examen</p>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	<b>III. Diagnóstico de necesidades de capacitación, Planes y programas de capacitación</b>					
Propósito esperado	El estudiante diseñará planes y programas de capacitación, e instrumentos de evaluación, para cubrir las necesidades de aprendizaje y formación de los trabajadores dentro de la organización.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	25	Horas Totales	35

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actucional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Métodos y técnicas del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	<p>Identificar la metodología para hacer un DNC</p> <p>Describir los métodos de detección de necesidades de capacitación.</p> <p>Explicar las técnicas utilizadas en la recolección de información para realizar la detección de necesidades de capacitación.</p>	<p>Diseñar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p>	<p>Ejercer <i>liderazgo</i> en la coordinación de las actividades para el buen resultado de la práctica o proceso a desarrollar. Contribuir al ser <i>proactivo</i> a crear un ambiente de trabajo dinámico y positivo. Garantizar al ser <i>organizado</i> en la distribución de tareas y aptitudes para el cumplimiento de proyectos. Desarrollar la habilidad de la <i>objetividad e imparcialidad</i>, con los resultados de la evaluación de la capacitación.</p>
Pedagogía empresarial	<p>Describir los conceptos de educación, pedagogía, proceso educativo, pedagogía empresarial.</p> <p>Describir los pilares de la educación recomendados por la UNESCO: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser.</p>	<p>Determinar los elementos pedagógicos bajo los cuales se llevará a cabo la capacitación dentro de la empresa.</p>	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	Distinguir la importancia de la pedagogía empresarial, la relación y utilidad con el desarrollo de Capital Humano.		Ser Justo en las propuestas de evaluación y mejora de la capacitación en la empresa.
Andragogía	Definir el concepto de andragogía y la importancia como disciplina en el proceso de aprendizaje.  Describir los principios de la andragogía.  Identificar las tendencias en la andragogía y la utilidad para la capacitación		
Estructura del plan y programa de capacitación	Describir los elementos de un plan general de capacitación del personal.  Identificar la estructura de un programa de capacitación	Diseñar el plan general de capacitación.  Diseñar programas de capacitación.	
Evaluación de la capacitación	Diferenciar los tipos de evaluación de la capacitación	Formular evaluaciones de capacitación.	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Análisis de casos Trabajo colaborativo Simulación	Equipo de cómputo Aplicaciones para el diseño de encuestas y formularios Medios de proyección Software especializado para capacitación software estadístico Software de uso general de edición de textos, hoja de cálculo y presentaciones Manuales de organización y de procedimientos, reglamentos internos	Laboratorio / Taller/ Empresa	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	Impresora Fuentes de consulta como revistas especializadas en capital humano, libros e internet Cámara Gesell		
--	---	--	--

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comprenden las herramientas y los medios necesarios para el DNC.  Los estudiantes realizarán el DNC y el informe con los resultados.  Los estudiantes desarrollarán el plan de capacitación Los estudiantes desarrollarán el programa de capacitación	A partir de un caso práctico, con base a DNC, diseñar:  Un Plan de capacitación que contenga: Objetivos de aprendizaje Catálogo de instructores Presupuesto Cronograma de capacitación  Un Programa de capacitación, que contenga Objetivos Estructura de contenidos Actividades de instrucción Selección de recursos Bibliografía Instrumentos de evaluación de capacitación Formatos requisitados referente a capacitación de la STPS	Equipos colaborativos Evaluación de desempeño

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	<b>IV. Plan de vida y carrera</b>					
Propósito esperado	El estudiante implementará herramientas para la mejora de la productividad empresarial, el desempeño y el bienestar del trabajador, contribuyendo así al desarrollo profesional y la certificación de competencias laborales.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales	25

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Planeación de la Carrera Profesional	<p>Describir los conceptos de Desarrollo de carrera, autoconocimiento, metas a largo plazo (SMART), metas a corto plazo, networking, evaluación, flexibilidad y adaptabilidad, Escalafones, Desarrollo horizontal y vertical, Enriquecimiento del puesto, Desarrollo personal y profesional</p> <p>Identificar los tipos de planeaciones en el ámbito profesional</p> <p>Describir los beneficios de realizar una planeación de carrera profesional.</p>	<p>Identificar y analizar los conceptos de Desarrollo de carrera, autoconocimiento, metas a largo plazo, metas a corto plazo, networking, evaluación, flexibilidad, adaptabilidad y objetivos SMART, Escalafones, Desarrollo horizontal y vertical, Enriquecimiento del puesto, Desarrollo personal y profesional</p> <p>Analizar los tipos de planeaciones en el ámbito profesional y sus beneficios aplicados en la carrera profesional.</p>	<p>Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de conceptos para resolver problemas en su formación académica o su entorno.</p> <p>Asumir la responsabilidad y honestidad para realizar actividades en forma individual y en equipo en forma proactiva.</p> <p>Ejercer liderazgo en la coordinación de las actividades para el buen resultado de la práctica o proceso a desarrollar.</p> <p>Contribuir al ser proactivo a</p>
Desarrollo Profesional	<p>Identificar y describir las necesidades de los trabajadores que pertenecen a la organización, con uso de herramientas de incentivos para conservar y</p>	<p>Diseñar propuestas de reestructura y de carrera profesional de los colaboradores de la organización.</p>	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	desarrollar al talento humano disponible en la organización. Describir los elementos del desarrollo profesional de los colaboradores de la organización: propuestas de reestructura y propuestas de carrera profesional		crear un ambiente de trabajo dinámico y positivo. Garantizar al ser organizado en la distribución de tareas y aptitudes para el cumplimiento de proyectos.
Certificación de Competencias Laborales	Enlistar las funciones del organismo certificador de competencias laborales CONOCER. Distinguir el proceso de certificación de las competencias de acuerdo a CONOCER. Identificar la certificación de competencias laborales y analizar los propósitos que esta contiene: reconocimiento formal, mejora de la empleabilidad, estándares de calidad, desarrollo profesional y competitividad empresarial. Identificar y definir las bases y principios de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL)	Documentar las funciones de CONOCER. Diagramar el proceso de certificación de las competencias de acuerdo al organismo CONOCER Analizar los propósitos de la certificación de competencias laborales Establecer las bases y principios de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), con base a las necesidades de la organización	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Análisis de casos Trabajo colaborativo Simulación	Equipo de cómputo, impresora, Software de uso general de edición de textos, hoja de cálculo y presentaciones, Manuales de organización y de procedimientos, reglamentos internos,	Laboratorio / Taller/ Empresa	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	Fuentes de consulta como revistas especializadas en capital humano, libros e internet		
--	---	--	--

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
<p>Los estudiantes comprenden y definen los conceptos fundamentales de la Planeación de la Carrera Profesional.</p> <p>Los estudiantes esquematizan los beneficios de la Planeación de Carrera Profesional.</p> <p>Los estudiantes comprenden e identifican la aplicación de las propuestas de reestructura y de carrera profesional de los colaboradores de la organización esquematizando y estandarizando los procesos, además de fortalecer y documentar las funciones de CONOCER.</p> <p>Diagramar el proceso de certificación de las competencias de acuerdo al organismo CONOCER</p> <p>Analizar los propósitos de la certificación de competencias laborales</p> <p>Establecer las bases y principios de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), con base a las necesidades de la organización</p>	<p>Al partir de un portafolio de evidencias, integrar:</p> <p>Portada</p> <p>Conceptos de desarrollo de carrera, autoconocimiento, metas a largo y corto plazo, networking, evaluación, flexibilidad, adaptabilidad, y objetivos SMART.</p> <p>Ejemplos de escalafones, el desarrollo horizontal y vertical, el enriquecimiento del puesto, y el desarrollo personal y profesional.</p> <p>Documentar las funciones de CONOCER, El proceso de certificación de competencias según este organismo</p> <p>Los propósitos de la certificación de competencias laborales.</p> <p>Conclusiones</p> <p>Bibliografía</p>	<p>Equipos colaborativos</p> <p>Evaluación de desempeño</p>

Perfil idóneo del docente		
Formación académica	Formación Pedagógica	Experiencia Profesional
<p>Perfil en Licenciatura en Administración, Licenciatura en Pedagogía, Licenciatura en Psicología, preferentemente especializado en organizacional o laboral; y afines.</p>	<p>Habilidades pedagógicas para diseñar e impartir cursos de capacitación empresarial.</p> <p>Manejo de herramientas digitales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Capacidad de diagnosticar las necesidades de capacitación y formación.</p> <p>Diseñar y crear planes y programación de capacitación en organizaciones.</p>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

Preferentemente con Maestría en Administración, Maestría en Educación.	Manejo de grupos. Habilidades de comunicación y liderazgo.	Conocimiento del marco normativo de la capacitación. Experiencia docente Manejo de paquetería Office Conocimiento en software de capacitación y estadística.
--	---	--

Referencias bibliográficas					
Autor	Año	Título del documento	Lugar de publicación	Editorial	ISBN
Chiavenato, Idalberto	2020	Gestión del Talento Humano	México	McGraw-Hill	10:1456269844 13:9781456269845
Grados Espinosa, Jaime A.	2020	Capacitación y Desarrollo de Personal. Planeación, recomendaciones y aspectos históricos y legales.	México	Trillas	978-607-17-3950-6
Hernández et al.	2021	Contratación y capacitación: Factores de permanencia del capital humano en las PYMES	México	Plaza y Valdez Editores.	13: 979-8494757074
Gran Bustos, Federico	2018	La evaluación del desempeño individual	México	Díaz de Santos	8499694888 9788499694887
Alles, Martha .	2019	Formación, Capacitación, Desarrollo.	México.	Ediciones Granica	9789878358024
Gómez-Ortiz, M. del P., & Vázquez-Domínguez, E.	2019	La importancia de un plan de vida y carrera.	Tepeji Del Río	EPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río	E-ISSN: 2007-7629

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

Referencias digitales			
Autor	Fecha de recuperación	Título del documento	Vínculo
CONOCER	abril de 2024	El CONOCER y el Sistema Nacional de Competencias	<a href="https://conocer.gob.mx">https://conocer.gob.mx</a>
SIRCE	abril de 2024	SIRCE Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial	<a href="https://sirceempresas.stps.gob.mx">https://sirceempresas.stps.gob.mx</a>
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.	abril de 2024	Ley Federal del Trabajo (LFT). Diario Oficial de la Federación.	<a href="https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.html">https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.html</a>
STPS	mayo de 2024	Guía elaboración de programas de capacitación	<a href="https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/160973/Elaboracion_de_programas_de_capacitacion_Anexo_1_250_1.pdf">https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/160973/Elaboracion_de_programas_de_capacitacion_Anexo_1_250_1.pdf</a>

<b>ELABORÓ:</b>	DGUTYP	<b>REVISÓ:</b>	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-34.1</b>
<b>APROBÓ:</b>	DGUTYP	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	SEPTIEMBRE DE 2024	