



Guía de impartición

Capacitación y Productividad

LTRH2122



Índice

Información general del curso	1
Introducción al curso	2
Metodología	3
Evaluación	4
Bibliografía y recursos especiales	5
Temario	5
Versión Connect	7
<i>Estructura de las sesiones</i>	7
<i>Actividades</i>	7
<i>Sesiones virtuales</i>	8
<i>Calendario</i>	9
<i>Herramientas</i>	11
<i>Preguntas frecuentes</i>	11
<i>Guía para las sesiones</i>	12
<i>Semana 1</i>	12
<i>Semana 2</i>	16
<i>Semana 4</i>	24
Versión Online y Presencial	28
<i>Notas de enseñanza</i>	28
<i>Evidencia final</i>	32
Anexos	34

Información general del curso

Modalidades

- Clave banner: LTRH2122
- Modalidad: Presencial, Online y Connect

Competencia del curso

Desarrolla un proceso de capacitación orientado a la integración y mejora del capital humano y comprende los procesos de productividad para el capital humano en las empresas.





Introducción al curso

En el dinámico y competitivo panorama empresarial actual, la capacitación se posiciona como un pilar fundamental para el desarrollo y el éxito tanto individual como organizacional. La habilidad de adaptarse y de innovar de manera continua se ha vuelto esencial para enfrentar los desafíos de un entorno laboral en constante evolución.

En este contexto, el presente curso de Capacitación y Productividad emerge como una herramienta indispensable para proporcionarte las habilidades, conocimientos y estrategias necesarias para optimizar tu desempeño y contribuir al crecimiento y la eficacia de las organizaciones.

A lo largo de este programa, explorarás las mejores prácticas en materia de capacitación, así como estrategias efectivas para aumentar la productividad, abordando temas clave como el proceso estratégico de la capacitación, el marco legal de la capacitación, y el impacto de un programa de capacitación en la productividad.

¡Bienvenido a este viaje hacia el desarrollo personal y organizacional!



Metodología

Versión Connect

Se ha diseñado un curso Connect con la finalidad de ser impartido por un docente líder con experiencia en el ámbito laboral, quien compartirá contigo su conocimiento, experiencia y las mejores prácticas que realiza en su labor profesional.

La experiencia de cursos Connect promueve la interacción virtual entre estudiantes localizados en diferentes campus de la Universidad Tecmilenio, como una forma de enriquecer tu formación, contrastando la realidad de tu ciudad o región con la de otros compañeros.

Durante cada sesión virtual, el docente transmite su experiencia y actúa como guía en el proceso de aprendizaje durante la realización de las actividades.

El curso es tetramestral y tiene una distribución semanal; en cada semana se lleva a cabo una sesión virtual sincrónica de tres horas a través de una herramienta tecnológica de videoconferencia. La asistencia a estas sesiones de videoconferencia es muy importante, pero no obligatoria, ya que tienes la posibilidad de revisar la sesión grabada en caso de no poder asistir en el horario establecido.

Versión Online

Este curso ha sido diseñado para desarrollar la competencia expresa en el apartado correspondiente. La estructura del curso consiste en 15 temas dividido en dos módulos.

Cada tema incluirá material didáctico compuesto por lecturas, videos y otros recursos de apoyo para facilitar la comprensión. Los alumnos deberán dedicar al menos 10 horas semanales para la revisión de los temas, actividades, evidencias y la resolución de exámenes. Se espera que los alumnos gestionen su tiempo de estudio de manera efectiva y desarrollen la autodisciplina necesaria para cumplir con las horas de estudio recomendadas.

Los alumnos realizarán actividades relacionadas con cada tema para aplicar los conocimientos adquiridos. Se evaluará a los estudiantes mediante un examen final que abarcará los dos módulos y medirá la comprensión global de la competencia.

La comunicación efectiva será clave. Se utilizarán plataformas en línea y herramientas de mensajería para mantener a los alumnos informados sobre cualquier actualización o recordatorios importantes. Los alumnos deben aclarar sus dudas a través de canales establecidos como foros en línea, correos electrónicos o sesiones de consulta programadas.

Esta metodología busca garantizar un aprendizaje profundo y significativo, promoviendo la participación del estudiante y su compromiso con el desarrollo de la competencia establecida.

Versión Presencial

Este curso ha sido diseñado para desarrollar la competencia expresa en el apartado correspondiente. La estructura del curso consiste en 15 temas dividido en dos módulos.

Cada tema incluirá material didáctico compuesto por lecturas, videos y otros recursos de apoyo para facilitar la comprensión. Los alumnos deberán dedicar al menos 10 horas semanales para la revisión de los temas, actividades, evidencias y la resolución de exámenes. Se espera que los alumnos gestionen su tiempo de estudio de manera efectiva y desarrollen la autodisciplina necesaria para cumplir con las horas de estudio recomendadas.

Los alumnos realizarán actividades relacionadas con cada tema para aplicar los conocimientos adquiridos. Se evaluará a los estudiantes mediante un examen final que abarcará los dos módulos y medirá la comprensión global de la competencia.

La comunicación efectiva será clave. Se utilizarán plataformas en línea y herramientas de mensajería para mantener a los alumnos informados sobre cualquier actualización o recordatorios importantes. Los alumnos deben aclarar sus dudas a través de canales establecidos como foros en línea, correos electrónicos o sesiones de consulta programadas.

Esta metodología busca garantizar un aprendizaje profundo y significativo, promoviendo la participación del estudiante y su compromiso con el desarrollo de la competencia establecida.



Evaluación

Números	Evaluable	Ponderación
1	Actividad 1	20
2	Actividad 2	20
3	Actividad 3	20
4	Evidencia final	40
Total		100



Bibliografía y recursos especiales

Libros de apoyo

- ➔ Grados, J. (2020). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.
ISBN: 9786071739506
- ➔ Snell, S., y Morris, S. (2020). *Administración de Recursos humanos*. México: CENGAGE.
ISBN: 9786075269511
ISBN ebook: 9786075269528



Temario

Tema 1	Introducción al proceso de capacitación
1.1	Conceptualización de capacitación
1.2	Proceso estratégico de capacitación
1.3	Responsabilidad directiva
Tema 2	La capacitación, educación y desarrollo en la organización
2.1	La capacitación como elemento cultural de la empresa
2.2	Desarrollo: educación y capacitación
2.3	La educación profesional
Tema 3	Propósitos y objetivos de la capacitación
3.1	Propósitos de la capacitación
3.2	Objetivos de la capacitación
3.3	La capacitación como inversión y no como gasto
Tema 4	Detección de las necesidades de capacitación
4.1	Dimensiones
4.2	Áreas de detección e investigación de necesidades
4.3	Niveles de análisis, medios e indicadores para la detección de las necesidades
Tema 5	Programa y consideraciones críticas de capacitación
5.1	Esquemas de capacitación
5.2	Consideraciones críticas

Tema 6	Alternativas de capacitación viables
6.1	Clasificación de alternativas de capacitación viables
Tema 7	Evaluación de los resultados de la capacitación
7.1	¿Cómo medir el cumplimiento de la capacitación?
7.2	Niveles de la evaluación de la capacitación
7.3	Ventajas de evaluar la capacitación
Tema 8	Teorías del aprendizaje y sus principios
8.1	Conductismo, constructivismo y conectivismo
8.2	Aprendizaje adulto (autodirección y autogestión)
8.3	Adquisición de competencias
Tema 9	Métodos y técnicas
9.1	Coaching
9.2	Rotación de puestos
9.3	Capacitación a distancia
Tema 10	Definición de productividad
10.1	Productividad
Tema 11	Propósitos de la productividad
11.1	Dirección de la productividad total
11.2	Elementos clave de la dirección de la productividad total
11.3	Tipos de propósitos de la productividad total
Tema 12	Estándares de la productividad
12.1	Definición de los estándares de la productividad
Tema 13	Medición de la productividad
13.1	Medición de la productividad en diferentes niveles en la economía
Tema 14	Métodos para incrementar la productividad
14.1	Teoría de la motivación
14.2	Teoría Z
Tema 15	Relación entre capacitación en la productividad
15.1	Importancia de la capacitación en la productividad
15.2	Binomio capacitación-productividad



Versión Connect

Estructura de las sesiones

Las sesiones se dividen en tres bloques; estas son las actividades que se recomiendan realizar.

Bloque 1	Bloque 2	Bloque 3
<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación de agenda • Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i> • Desarrollo de temas de la semana <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicación en contextos reales ○ Actividades ○ Cierre del tema • Cierre del bloque mediante utilización de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, foro o <i>quiz</i>. <p>Receso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de reconexión • Desarrollo de temas de la semana <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicación en contextos reales ○ Actividades ○ Cierre del tema • Cierre del bloque mediante utilización de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, foro o <i>quiz</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de reconexión • Desarrollo de temas de la semana <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicación en contextos reales ○ Actividades ○ Cierre del tema <p>Cierre de la sesión mediante utilización de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, foro o <i>quiz</i>.</p>

Consulta el espacio de profesores para revisar las herramientas tecnológicas que puedes utilizar para cada una de tus sesiones.



Actividades

Las actividades y evidencias de este curso deberán realizarse de manera individual. Como docente, podrá realizar foros donde se intercambien dudas y aprendizajes que enriquezcan las actividades.

El resultado de todas las actividades y tareas realizadas durante la semana deberá concentrarse en un solo documento, el cual se entregará a través de la plataforma tecnológica para su retroalimentación y evaluación.

Es muy importante que revise el esquema de evaluación y los criterios que utilizará para otorgar una calificación. Lo anterior, con la intención de que, desde el inicio de la semana, tenga en claro el nivel de complejidad y esfuerzo que requerirán los alumnos para realizar las entregas semanales y garantizar su éxito dentro del curso.

Proporcione a los alumnos algún medio de comunicación para que puedan contactarle en caso de tener dudas sobre algún ejercicio o con respecto al contenido del curso.



Sesiones virtuales

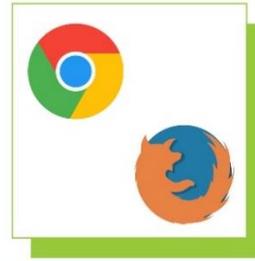
Para la transmisión de las sesiones se utiliza una herramienta de videoconferencias. Con el fin de mejorar la calidad de dichas interacciones, se recomienda lo siguiente:



Es muy importante que cuentes con los siguientes **requerimientos tecnológicos** para llevar a cabo y con éxito las sesiones.



Red con conexión ancha para tener una excelente comunicación, mínimo con **6 MB** de ancho de banda.



Uso de los navegadores Chrome o Firefox



Computadora



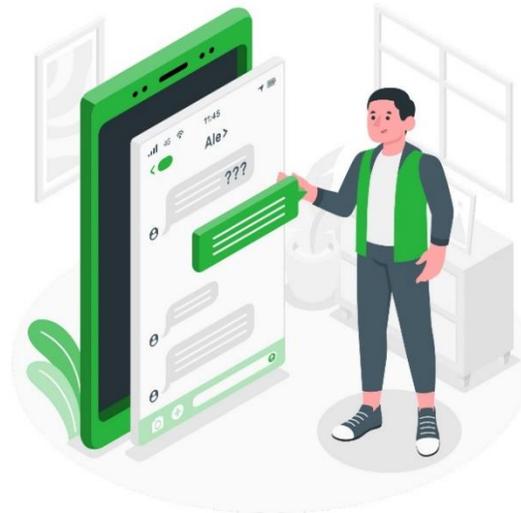
Durante la sesión se recomienda no tener otras aplicaciones abiertas (ejemplo: Facebook, Netflix, YouTube, etc.)



Cámara



Micrófono o bocinas





Calendario

Semana	Temas	Actividad	Evidencia
1	Introducción al proceso de capacitación La capacitación, educación y desarrollo en la organización Propósitos y objetivos de la capacitación Detección de las necesidades de capacitación	✓	
2	Programa y consideraciones críticas de capacitación Alternativas de capacitación viable Evaluación de los resultados de la capacitación	✓	
3	Teorías del aprendizaje y sus principios Métodos y técnicas Definición de productividad Propósitos de la productividad	✓	
4	Estándares de la productividad Medición de la productividad Métodos para incrementar la productividad Relación entre capacitación y productividad		✓



Herramientas

Para asegurar que aproveches al máximo tu experiencia educativa en esta modalidad de cursos, te recomendamos revisar estos **tutoriales**.



Preguntas frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido del curso?

Lo puedes reportar a la cuenta atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx, también puedes compartir sugerencias para el contenido y actividades del curso.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada una en las semanas?

El coordinador docente te debe de proporcionar esta información.

¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los alumnos estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en el curso. En banner es el registro oficial de las calificaciones de los alumnos.



Guía para las sesiones

Semana 1

Bloque 1

Actividad	Descripción	Duración
Bienvenida y presentación de la agenda	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al curso. El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	15 minutos
Actividad de bienestar	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: https://youtu.be/8c7bSjgQkW8	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión de los temas <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al proceso de capacitación 2. La capacitación, educación y desarrollo en la organización 	25 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Semana 1

Bloque 2

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad, de preferencia física, para ayudar al alumno a reconectarse a la clase (por ejemplo, sentadillas, estiramientos, etcétera).	5 minutos

Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 3. Propósitos y objetivos de la capacitación	20 minutos
Actividad del tema	El profesor resolverá dudas y/o reforzará el contenido de la semana.	15 minutos
Cierre de bloque	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	5 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Semana 1

Bloque 3

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad que refuerce alguna fortaleza. Intervenciones positivas.	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 4. Detección de las necesidades de capacitación	20 minutos
Actividad del tema	Realizar la actividad 1.	25 minutos
Cierre de bloque	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	10 minutos

Actividad 1

✓ Objetivo

Detectar las necesidades de capacitación en un caso hipotético.

✓ Descripción

El participante detecta las necesidades de capacitación y presenta los resultados en una infografía.

✓ Requerimientos

- Ninguno.

✓ Desarrollo

1. Lee el siguiente caso.

La señora Morales, quien ocupa el cargo de gerente de finanzas en una empresa líder en la industria de autopartes, está planeando invertir en un nuevo sistema de información para el procesamiento contable. Este cambio implica tanto el software como el hardware, y requiere capacitar a tres jefes y 45 contadores quienes oscilan entre los 19 y 55 años, incluyendo analistas y auxiliares. Esta modernización tecnológica también conllevará ajustes en los procesos establecidos. Morales sostiene que la experiencia acumulada a lo largo de los años les proporciona la capacidad necesaria para adaptarse a cualquier cambio.

Además de sus responsabilidades profesionales, Morales se ha destacado siempre por promover valores como la honestidad, el compromiso y la equidad salarial dentro del departamento de finanzas. Su reputación como una persona trabajadora y compasiva es elogiada por familiares y amigos, quienes señalan que ha brindado oportunidades laborales sin importar el nivel educativo o la experiencia previa de los candidatos.

2. Realiza una detección de necesidades de capacitación para la contadora Morales conforme a los siguientes cuestionamientos:
 - a. Recomienda por lo menos dos estratos de las competencias que se deben capacitar y justifiquen cada uno.

- b. Realiza una evaluación de por lo menos dos niveles de análisis y fundamenta cada uno.
 - c. Selecciona un objetivo de capacitación conforme al nuevo enfoque de los objetivos de capacitación, justifica su elección.
 - d. Concluye y determina las necesidades de capacitación para el personal del departamento de finanzas.
3. Presenta tus resultados en una infografía.

✓ Criterios de evaluación

Criterio	Puntaje
1. Detección de necesidades de capacitación.	60%
2. Presenta resultados en una infografía.	40%
Total	100

✓ Entregable

Infografía que contenga lo solicitado.

Criterios de evaluación

Actividad	Criterios de evaluación	Ponderación	Puntos sobre evaluación final
1	Actividad 1	100%	20 puntos
	Totales	100%	20 puntos

Semana 2

Bloque 1

Actividad	Descripción	Duración
Bienvenida y presentación de la agenda	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al curso. El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	15 minutos
Actividad de bienestar	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: https://youtu.be/Jpgs6V1rgds	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 5. Programa y consideraciones críticas de capacitación	25 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Semana 2

Bloque 2

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad, de preferencia física, para ayudar al alumno a reconectarse a la clase (por ejemplo, sentadillas, estiramientos, etcétera).	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 6. Alternativas de capacitación viable	15 minutos

Actividad del tema

El profesor resolverá dudas y/o reforzará el contenido de la semana.

15 minutos

Cierre de bloque

El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, *quiz* o foro plenario.

10 minutos

Receso

Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.

15 minutos

Semana 2**Bloque 3**

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad que refuerce alguna fortaleza. Intervenciones positivas.	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 7. Evaluación de los resultados de la capacitación	20 minutos
Actividad del tema	Realizar la actividad 2.	20 minutos
Cierre de bloque	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	10 minutos

Actividad 2

Objetivo

Reflexionar sobre las ventajas de evaluar los programas de capacitación en una organización y su impacto en la eficiencia, el retorno de inversión y la mejora continua.

Descripción

El participante identificará las ventajas de evaluar la capacitación.

Requerimientos

Ninguno.

Desarrollo

1. Lee el siguiente caso.

NOVATEC es una empresa mexicana de tecnología que ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos cinco años. Para mantenerse competitiva en el mercado, la dirección general decidió invertir fuertemente en programas de capacitación para todos los niveles organizacionales. Los cursos cubrían desde habilidades técnicas hasta desarrollo personal, incluyendo liderazgo, gestión del tiempo y trabajo en equipo.

Sin embargo, al cabo de un año, la gerencia empezó a cuestionar si esta inversión realmente estaba generando un impacto positivo en la organización. Los costos de capacitación habían aumentado en un 35%, pero no se tenía claridad sobre si los resultados justificaban la inversión.

El gerente de Recursos Humanos, Luis, propuso implementar un sistema de evaluación de la capacitación. Algunos directivos mostraron escepticismo, argumentando que el proceso de evaluación podría implicar más costos y que “los beneficios de la capacitación se ven con el tiempo”. Sin embargo, Luis insistía en que evaluar no solo permitiría justificar el gasto, sino también mejorar la calidad de los programas formativos y su alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

Para sustentar su propuesta, Luis se basó en tres argumentos principales.

- Detectar deficiencias en los programas actuales de capacitación.
- Reducir gastos eliminando cursos inefectivos.
- Mejorar materiales y herramientas formativas a través de retroalimentación objetiva.

Además, presentó ejemplos de indicadores para evaluar la efectividad en tres niveles: organizacional, de recursos humanos y de tareas y operaciones.

Ahora la alta dirección debe tomar una decisión: ¿vale la pena evaluar formalmente la capacitación o basta con observar los resultados generales a largo plazo?

2. Contesta las siguientes preguntas y fundamenta con al menos dos referencias bibliográficas.
 - a. ¿Cuáles son los principales beneficios que puede obtener NOVATEC al evaluar formalmente sus programas de capacitación?
 - b. Desde tu perspectiva, ¿cuál de los tres niveles de evaluación propuestos (organizacional, recursos humanos, tareas y operaciones) es más relevante en este caso? Justifica tu respuesta.
 - c. ¿Qué riesgos corre la empresa si decide no implementar un sistema de evaluación de la capacitación?
 - d. Imagina que eres parte del equipo de Recursos Humanos. ¿Cómo convencerías a la alta dirección de que evaluar la capacitación es una inversión y no un gasto?
 - e. Propón un esquema básico para evaluar uno de los programas de capacitación de NOVATEC, considerando los criterios de Snell y Morris (2020) y los elementos señalados por Grados (2020).



Criterios de evaluación

Criterio	Puntaje
1. Comprensión del tema.	25%
2. Calidad de la investigación.	25%
3. Aplicación práctica (ejemplos de la aplicación de los conceptos en el aula).	30%
4. Claridad y creatividad en la presentación.	20%
Total	100



Entregables

Documento en formato digital que incluya lo solicitado.

Criterios de evaluación

Actividad	Criterios de evaluación	Ponderación	Puntos sobre evaluación final
2	Actividad 2	100%	20 puntos
	Total	100%	20 puntos

Semana 3

Bloque 1

Actividad	Descripción	Duración
Bienvenida y presentación de la agenda	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al curso. El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	15 minutos
Actividad de bienestar	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: https://youtu.be/lrsaUmqz1w	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión de los temas 8. Teorías del aprendizaje y sus principios 9. Métodos y técnica	25 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Semana 3

Bloque 2

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad, de preferencia física, para ayudar al alumno a reconectarse a la clase (por ejemplo, sentadillas, estiramientos, etcétera).	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 10. Definición de productividad	20 minutos
Actividad del tema	El profesor resolverá dudas y/o reforzará el contenido de la semana.	15 minutos
Cierre de bloque	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	5 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Semana 3

Bloque 3

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad que refuerce alguna fortaleza. Intervenciones positivas.	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 11. Propósitos de la productividad	20 minutos
Actividad del tema	Realizar la actividad 3.	15 minutos

Cierre de bloque

El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, *quiz* o foro plenario.

15 minutos

Actividad 3 **Objetivo**

Detectar y diseñar estrategias para resolver la problemática planteada referente a la productividad y al rendimiento general.

 Descripción

El participante realizará una presentación donde sugiera las soluciones a las problemáticas planteadas en el caso hipotético.

 Requerimientos

Ninguno

 Instrucciones

1. Lee el siguiente caso.

Nanotech Innovators es una empresa líder en la fabricación de nanotecnología avanzada para aplicaciones médicas y electrónicas. La empresa cuenta con un equipo diverso de científicos, ingenieros y técnicos en sus respectivas áreas técnicas, sin embargo, ha identificado que, a pesar de contar con un personal técnicamente competente, la productividad y el rendimiento general no están alcanzando los niveles esperados.

Además, ha detectado los siguientes problemas:

- El personal técnico tiene dificultades para comunicar ideas complejas de manera clara y efectiva a otros departamentos, lo que lleva a malentendidos y retrasos en los proyectos.
- Existe una falta de colaboración efectiva entre los equipos, lo que resulta en duplicación de esfuerzos y falta de sinergia.

- Los líderes de equipo no están motivando adecuadamente a sus miembros ni están gestionando los conflictos de manera eficiente.
- Algunos empleados no están al día con las últimas innovaciones y herramientas en el campo de la nanotecnología, lo que afecta la capacidad de la empresa para innovar.
- Se ha observado que los empleados tienen dificultades para aplicar sus conocimientos técnicos a problemas nuevos y complejos.
- Los proyectos se completan fuera de los plazos establecidos.
- La calidad del producto final es inconsistente, con un alto índice de devoluciones y retrabajos.
- Hay una falta de innovación en los productos desarrollados, afectando la competitividad de la empresa.

2. Responde y argumenta las siguientes preguntas:

- ¿Cómo podrían utilizarse las teorías de aprendizaje para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo dentro de Nanotech Innovators?
- Define cómo se aplicaría el proceso de autorregulación del aprendizaje de Zimmerman en Nanotech Innovators.
- Identifica las competencias que se deben desarrollar en el personal de la empresa.
- ¿Qué técnicas o métodos de capacitación recomiendas para potenciar cada una de las competencias identificadas en el punto anterior?
- Identifica los factores relevantes de la productividad que se presentan en la problemática del caso.
- ¿Cuáles son los elementos clave para la dirección de la productividad total que recomiendas para Nanotech Innovators?
- Diseña cuatro propósitos de la productividad total para la empresa referida.

3. Reúne tus resultados en una presentación.



Criterios de evaluación

Criterio	Puntaje
1. Teorías de aprendizaje para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.	10
2. Aplicación del proceso de autorregulación del aprendizaje de Zimmerman.	15
3. Competencias del personal a desarrollar.	15
4. Métodos de capacitación recomendados.	15

5. Factores relevantes de la productividad.	15
6. Sugerencia de elementos clave.	15
7. Diseño de cuatro propósitos de la productividad total.	15
Total	100

Entregable

Presentación que contenga lo solicitado.

Criterios de evaluación

Actividad	Criterios de evaluación	Ponderación	Puntos sobre evaluación final
3	Actividad 3	100%	20 puntos
	Total	100%	20 puntos

Semana 4

Bloque 1

Actividad	Descripción	Duración
Bienvenida y presentación de la agenda	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al curso. El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	15 minutos
Actividad de bienestar	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: https://youtu.be/zmGogSbH5FQ	5 minutos

Desarrollo de temas de la semana	Revisión de los temas 12. Estándares de la productividad 13. Medición de la productividad	25 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Semana 4

Bloque 2

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad que refuerce alguna fortaleza. Intervenciones positivas.	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 14. Métodos para incrementar la productividad	20 minutos
Actividad del tema	Realizar la evidencia final (parte 1).	15 minutos
Cierre de bloque	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	5 minutos
Receso	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

Evidencia final (parte 1)

Descripción

Desarrollo de proyecto de investigación.

Instrucciones

1. Escoge una empresa para la que trabajas o alguna otra que conozcas, así como el puesto que desempeñas o el puesto que desearías desempeñar.
2. Desarrolla tu proyecto.
 - a. **Detección de las necesidades de capacitación**
Realiza un análisis para detectar las necesidades de capacitación en la empresa. Pueden utilizar herramientas como encuestas, entrevistas, observación directa y análisis de desempeño.
 - b. **Programa y consideraciones críticas de capacitación**
Diseña un programa de capacitación detallado. Incluye temas, objetivos, duración, recursos necesarios, métodos de enseñanza y evaluaciones. Toma en cuenta las consideraciones críticas como disponibilidad de recursos, horario de trabajo y perfil de los participantes.
 - c. **Evaluación de los resultados de la capacitación**
Proporciona un plan de evaluación para medir la efectividad del programa de capacitación. Incluye métodos cualitativos y cuantitativos como encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento, evaluación de desempeño y retorno sobre la inversión (ROI).
 - d. **Teorías de aprendizaje y principios**
Selecciona y explica al menos dos teorías de aprendizaje que se aplicarán en tu programa de capacitación. Describe cómo estas teorías influirán en el diseño de tu programa.
 - e. **Métodos y técnicas**
Describe los métodos y técnicas de capacitación que utilizarás (aprendizaje basado en problemas, simulaciones, mentorías). Justifica tu elección basada en las necesidades detectadas y las teorías de aprendizaje seleccionadas.

Semana 4

Bloque 3

Actividad	Descripción	Duración
Actividad de reconexión	El profesor guiará una actividad que refuerce alguna fortaleza. Intervenciones positivas.	5 minutos
Desarrollo de temas de la semana	Revisión del tema 15. Relación entre capacitación en la productividad	20 minutos
Actividad del tema	Realizar la evidencia final (parte 2).	20 minutos
Cierre de bloque	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	10 minutos

Evidencia final (parte 2)

 Instrucciones

2. Desarrolla tu proyecto.

a. Definición y propósitos de la productividad

Define qué significa productividad en el contexto de tu empresa. Describe cómo se mide actualmente y cuáles son los indicadores clave de desempeño (KPI). Establece los propósitos de mejorar la productividad en tu empresa y relaciona estos propósitos con la estrategia general de la organización.

b. Estándares y medición de la productividad

Define los estándares de productividad que deseas alcanzar con la implementación de tu programa de capacitación. Asegúrate de que estos estándares sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales. Diseña un plan para medir la productividad antes y después de la implementación del programa de capacitación. Incluye métricas específicas y herramientas de medición.

c. Métodos para incrementar la productividad

Investiga y propón métodos específicos para incrementar la productividad en tu empresa. Estos métodos deben ser complementarios al programa de capacitación.

d. Relación entre capacitación y productividad

Redacta un informe final donde expliques cómo tu programa de capacitación contribuirá a mejorar la productividad en tu empresa. Utiliza datos y evidencias para respaldar tu análisis.

- El proyecto debe presentarse en un documento bien estructurado, con una extensión mínima de 15 páginas. Se tomará en cuenta la claridad de los objetivos, la coherencia del programa, la justificación de las decisiones tomadas y la calidad del análisis.

Criterios de evaluación

Actividad	Criterios de evaluación	Ponderación	Puntos sobre evaluación final
Evidencia final	Para consultar la rúbrica de evaluación de la evidencia, consulta el anexo 1.	100%	40 puntos
	Total	100%	40 puntos

Versión Online y Presencial



Notas de enseñanza

Tema 1

Introducción al proceso de capacitación

Notas para la enseñanza del tema

- El docente debe asegurarse de que los aprendedores comprendan las etapas del proceso estratégico de capacitación, a través de una dinámica en clase.

Tema 2**La capacitación, educación y desarrollo en la organización****Notas para la enseñanza del tema**

- Sugerir a los aprendedores que revisen los recursos de apoyo para complementar su aprendizaje sobre la importancia de la capacitación como elemento de la cultura de la empresa.

Tema 3**Propósitos y objetivos de la capacitación****Notas para la enseñanza del tema**

- Motivar a los aprendedores a reflexionar sobre las características generacionales que se viven actualmente en el mundo empresarial y el nuevo enfoque de los objetivos de capacitación.

Tema 4**Detección de las necesidades de capacitación****Notas para la enseñanza del tema**

- Enfatizar con los aprendedores sobre la importancia de los tres niveles de análisis para la detección de necesidades de capacitación.

Tema 5**Programa y consideraciones críticas de capacitación****Notas para la enseñanza del tema**

- El docente debe asegurarse de que los aprendedores comprendan esquemas de capacitación, a través de una dinámica en clase.
- Invitar a los estudiantes a reflexionar sobre las habilidades más buscadas actualmente por los empresarios.

Tema 6**Alternativas de capacitación viables****Notas para la enseñanza del tema**

- Puntualizar con los aprendedores sobre los métodos de capacitación de acuerdo con las necesidades analizadas y los objetivos de capacitación.

Tema 7 Evaluación de los resultados de la capacitación**Notas para la enseñanza del tema**

- Invitar a los aprendedores a reforzar su aprendizaje por medio de los recursos de apoyo sobre los criterios fundamentales para la evaluación de la capacitación.

Tema 8 Teorías de aprendizaje y principios**Notas para la enseñanza del tema**

- Invitar a los aprendedores a comparar las teorías de aprendizaje para identificar sus aplicaciones en distintos contextos educativos.
- Promover entre los emprendedores la importancia de las competencias clave requeridas para el desempeño laboral.

Tema 9 Métodos y técnicas**Notas para la enseñanza del tema**

- Fomentar la mentoría entre los aprendedores para practicar y recibir retroalimentación sobre sus habilidades de coaching.
- Promover entre los aprendedores el uso de herramientas digitales para la capacitación.

Tema 10 Definición de productividad**Notas para la enseñanza del tema**

- Exponer con los aprendedores casos de empresas conocidas que han implementado programas de capacitación exitosos, discutiendo los resultados obtenidos.

Tema 11 Propósitos de la productividad**Notas para la enseñanza del tema**

- Organizar un debate sobre la importancia de la mejora continua y cómo se puede lograr a través de la dirección de la productividad total.

Tema 12 Estándares de la productividad**Notas para la enseñanza del tema**

- Solicitar a los estudiantes que creen cuadros comparativos que resuman las diferencias entre los distintos tipos de estándares de productividad.
- Organizar debates sobre la importancia de la detección de ineficiencias y cómo los estándares de productividad pueden ayudar en este proceso.

Tema 13 Medición de la productividad**Notas para la enseñanza del tema**

- Proveer ejemplos reales de los tres niveles de medición de la productividad en la economía: nivel microeconómico (individual/empresa), mesoeconómico (sector/industria) y macroeconómico (nacional).

Tema 14 Métodos para incrementar la productividad**Notas para la enseñanza del tema**

- Promover un debate donde los aprendedores analicen y discutan la teoría Z en el contexto de las diferencias generacionales actuales.

Tema 15 Relación entre capacitación en la productividad**Notas para la enseñanza del tema**

- Pedir a los aprendedores que investiguen casos de empresas sobre capacitación, productividad y normativas legales.



Evidencia final

Descripción

Desarrollo de proyecto de investigación.

Instrucciones

1. Escoge una empresa para la que trabajas o alguna otra que conozcas, así como el puesto que desempeñas o el puesto que desearías desempeñar.
2. Desarrolla tu proyecto.

a. **Detección de las necesidades de capacitación**

Realiza un análisis para detectar las necesidades de capacitación en la empresa. Pueden utilizar herramientas como encuestas, entrevistas, observación directa y análisis de desempeño.

b. **Programa y consideraciones críticas de capacitación**

Diseña un programa de capacitación detallado. Incluye temas, objetivos, duración, recursos necesarios, métodos de enseñanza y evaluaciones. Toma en cuenta las consideraciones críticas como disponibilidad de recursos, horario de trabajo y perfil de los participantes.

c. **Evaluación de los resultados de la capacitación**

Proporciona un plan de evaluación para medir la efectividad del programa de capacitación. Incluye métodos cualitativos y cuantitativos como encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento, evaluación de desempeño y retorno sobre la inversión (ROI).

d. **Teorías de aprendizaje y principios**

Selecciona y explica al menos dos teorías de aprendizaje que se aplicarán en tu programa de capacitación. Describe cómo estas teorías influirán en el diseño de tu programa.

e. **Métodos y técnicas**

Describe los métodos y técnicas de capacitación que utilizarás (aprendizaje basado en problemas, simulaciones, mentorías). Justifica tu elección basada en las necesidades detectadas y las teorías de aprendizaje seleccionadas.

f. **Definición y propósitos de la productividad**

Define qué significa productividad en el contexto de tu empresa. Describe cómo se mide actualmente y cuáles son los indicadores clave de desempeño (KPI). Establece los propósitos de mejorar la productividad en tu empresa y relaciona estos propósitos con la estrategia general de la organización.

g. **Estándares y medición de la productividad**

Define los estándares de productividad que deseas alcanzar con la implementación de tu programa de capacitación. Asegúrate de que estos estándares sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales. Diseña un plan para medir la productividad antes y después de la implementación del programa de capacitación. Incluye métricas específicas y herramientas de medición.

h. **Métodos para incrementar la productividad**

Investiga y propón métodos específicos para incrementar la productividad en tu empresa. Estos métodos deben ser complementarios al programa de capacitación.

i. **Relación entre capacitación y productividad**

Redacta un informe final donde expliques cómo tu programa de capacitación contribuirá a mejorar la productividad en tu empresa. Utiliza datos y evidencias para respaldar tu análisis.

3. El proyecto debe presentarse en un documento bien estructurado, con una extensión mínima de 15 páginas. Se tomará en cuenta la claridad de los objetivos, la coherencia del programa, la justificación de las decisiones tomadas y la calidad del análisis.

Aclara las dudas de los alumnos para avanzar con éxito en el desarrollo del proyecto.

Se realiza la entrega de la evidencia con base en los criterios de evaluación que se muestran en la rúbrica final (ver anexo 1).



Anexos

Anexo 1 Evidencia final

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Analiza las necesidades de capacitación.	15-13 puntos	12-10 puntos	9-0 puntos	15
	Realiza un análisis profundo y contextualizado utilizando diversas herramientas (entrevistas, encuestas, observación, desempeño).	Realiza un análisis general usando algunas herramientas (entrevistas, encuestas, observación, desempeño).	Realiza un análisis superficial o sin herramientas claras (entrevistas, encuestas, observación, desempeño).	
2. Diseña el programa de capacitación.	20-17 puntos	16-14 puntos	13-0 puntos	20
	Incluye temas, objetivos, métodos, recursos, evaluaciones y considera elementos críticos como disponibilidad y perfil de los participantes.	Incluye la mayoría de los elementos con lógica aceptable, pero sin considerar todos los aspectos críticos.	Presenta un diseño incompleto, poco estructurado, o sin considerar aspectos relevantes.	
3. Evalúa los resultados de la capacitación.	15-13 puntos	12-10 puntos	9-0 puntos	15
	Propone un plan sólido con métodos cualitativos y cuantitativos, incluyendo ROI y	Propone un plan general con algunos métodos básicos.	Presenta un plan vago o sin herramientas de evaluación.	

	evaluación del desempeño.			
4. Fundamenta el programa en teorías y técnicas de aprendizaje.	15-13 puntos	12-10 puntos	9-0 puntos	15
	Explica con claridad dos o más teorías y justifica la elección de técnicas con base en las necesidades y teorías.	Explica teorías y técnicas de forma general, con justificación parcial.	Presenta teorías sin vinculación o sin justificación metodológica.	
5. Define y mide la productividad.	20-17 puntos	16-14 puntos	13-0 puntos	20
	Define productividad en contexto, establece propósitos claros, describe KPI y propone estándares SMART con plan de medición.	Define productividad y algunos KPI, pero con propósitos o estándares poco precisos.	Presenta definiciones generales, sin conexión entre productividad, KPI o estándares.	
6. Relaciona capacitación con productividad.	15-13 puntos	12-10 puntos	9-0 puntos	15
	Argumenta con evidencia concreta cómo la capacitación impactará la productividad y respalda con datos el análisis.	Establece una relación general con ejemplos, pero con análisis limitado.	Presenta una relación débil o sin respaldo argumentativo ni evidencias.	
Total				100%