



Programa de la Asignatura: Capacitación y Desarrollo de Personal I				
Clave: 1523	Semestre: 5	Campo de conocimiento: Psicología Organizacional	Área de Formación: Profesional Sustantiva	
Tradicición:		Línea terminal:		
Créditos: 8	HORAS		HORAS POR SEMANA	TOTAL DE HORAS
	Teoría 2	Práctica 4	6	96
Tipo: Teórico-Práctica	Modalidad: Curso	Carácter: Optativa de elección	Semanas: 16	

Objetivo general de aprendizaje:

Diagnosticar de acuerdo con la metodología psicosocial las necesidades de capacitación con base en el cual diseñe e instrumente los planes y programas y evalúe su impacto en la mejora de las competencias del trabajador mexicano, siguiendo los lineamientos legales y administrativos vigentes en las organizaciones.

Objetivos específicos:

1. Identificar la definición de necesidad, así como sus tipos.
2. Elaborar los criterios para el diagnóstico y análisis de causas de incumplimiento.
3. Diseñar un instrumento para detectar necesidades de capacitación en la organización.
4. Describir las fases del proceso de DNC con enfoque al puesto y a competencias laborales.
5. Describir qué es un objetivo de aprendizaje y sus elementos.
6. Describir las características generales de las técnicas de enseñanza-aprendizaje, en adultos y los apoyos didácticos de uso más frecuente.
7. Describir la clasificación de niveles de evaluación integral de la capacitación.
8. Diseñar un plan de capacitación.
9. Elaborar un programa de capacitación.

Seriación (obligatoria/indicativa): Indicativa

Seriación antecedente: Ninguna

Seriación subsecuente: Capacitación y Desarrollo de Personal II

Índice Temático

Unidad	Tema	Horas	
		Teóricas	Prácticas
1	Introducción al DNC	5	6
2	DNC y su aplicación en la organización	6	15
3	Elementos de planes y programas	6	15
4	Educación de adultos	4	8
5	Diseño de planes y programas en una organización	6	14
6	Disposiciones legales en comisiones y en planes y programas	5	6
<i>Total de horas:</i>		32	64
<i>Total:</i>		96	

Contenido Temático

Unidad	Tema y subtemas
1	1. Introducción al DNC 1.1. Concepto y tipos de necesidades en capacitación. 1.2. Análisis de causas. 1.3. Etapas del procedimiento para identificar necesidades de capacitación. 1.4. Instrumentos utilizados para la DNC. Características. 1.5. Diseño de instrumentos para DNC.
2	2. DNC y su aplicación en la organización 2.1. Procedimiento de DNC con enfoque al puesto. 2.2. Procedimiento de DNC con enfoques a competencias laborales. 2.2.1. Necesidades presentes. 2.2.2. Necesidades a futuro. 2.3. Cálculo de costo-beneficio proyectado en capacitación.
3	3. Elementos de planes y programas 3.1. Objetivos de aprendizaje. Conceptos y elementos. 3.2. Técnicas de enseñanza-aprendizaje. Características generales. 3.3. Clasificación de niveles de evaluación integral de la capacitación (reacción, aprendizaje y aplicación en el trabajo).
4	4. Educación de adultos 4.1. característica de la educación para adultos y tipos de aprendizaje. 4.2. características del ambiente psicosocial (físico y psicológico).
5	5. Diseño de planes y programas en una organización 5.1. Fases del diseño de un programa de capacitación.
6	6. Disposiciones legales en comisiones y en planes y programas 6.1. Lineamientos legales para la presentación de planes y programas.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill pp.305-307.

García, G.E.L., Gamboa, M.M. y Fernández, S.N. (2003). *Gestión de la Educación Continua y la Capacitación*. México: El Manual Moderno.

Grados, J. (2000). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Trillas.

Jiménez, O.A. y Reyes, P.L. (2001). La DNC orientada a competencias. Ponencia presentada en el XX Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y IX Iberoamericano de Recursos Humanos. México.

Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill pp.291-294

Muchinsky, M. P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson

Patiño, P. H. (2001). Impacto de las competencias laborales en la capacitación y desarrollo. 1er. Encuentro Nacional sobre Competencia Laboral y Capacitación. AMECAP. México

Patiño, P. H. (2005). Rentabilidad y costo-beneficio de la capacitación. Diplomado de Capacitación y Desarrollo por Competencias Laborales (Asociación Mexicana de Capacitación (Amecap) – Asesoría Internacional en Competitividad organizacional, S.C. (AICO). Manual Módulo 4: Proceso integral de evaluación de la capacitación y desarrollo e impacto en las organizaciones. México: Asesoría Internacional en Competitividad Organizacional, S. C. y Facultad de Psicología, UNAM.

Patiño, P.H. (2002). El papel del especialista en capacitación en las competencias laborales. 2° Encuentro Nacional sobre Competencia Laboral y Capacitación. AMECAP. México.

Knowles, M. (2001). *Andrología. El Aprendizaje de los adultos*. México: Oxford University Press

Cibergrafía:

Formación por competencias (2004)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Bloom, S.B. (1977). *Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales*. Buenos Aires: El Ateneo

Brown, W. y Lewis, B. (1975). *Instrucción Audiovisual*. México: Trillas.

Craig, Bittel. (1971). *Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal*. México: Diana.

García, C. M. (1994). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*.

Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.

Guerin, L. L. (1992). *Planeación Estratégica de los Recursos Humanos*. Colombia: Serie empresarial legis.

Laris, C. F. (1992). *Proceso Administrativo*. México, CECSA.

Pinto, V. R. (1999). *Planeación Estratégica de la Capacitación*. México: Diana.

Reza, T. (1994). *El ABC del Instructor*. México: Panorama.

Rodríguez, E. M. (1991). *Formación de Instructores*. México: Trillas.

Vela, A. (1974). *Técnicas y Prácticas de las Relaciones Humanas*. Bogota: IPLAV.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE				MECANISMOS DE EVALUACIÓN				
Exposición oral	Sí	X	No	Exámenes parciales	Sí	X	No	
Exposición audiovisual	Sí	X	No	Examen final escrito	Sí	X	No	
Ejercicios dentro de clase	Sí	X	No	Trabajos y tareas fuera del aula	Sí	X	No	
Ejercicios fuera del aula	Sí	X	No	Exposición de seminarios por los alumnos	Sí	X	No	
Seminario	Sí		No	X Participación en clase	Sí	X	No	
Lecturas obligatorias	Sí	X	No	Asistencia	Sí	X	No	
Trabajos de investigación	Sí	X	No	Seminario	Sí		No	X
Prácticas de taller o laboratorio	Sí		No	X Bitácora	Sí		No	X
Prácticas de campo	Sí	X	No	Diario de Campo	Sí		No	X
Aprendizaje basado en solución de problemas	Sí	X	No	Evaluación centrada en desempeños	Sí	X	No	
Enseñanza mediante análisis de casos	Sí	X	No	Evaluación mediante portafolios	Sí	X	No	
Trabajo por Proyectos	Sí	X	No	Autoevaluación	Sí		No	X
Intervención supervisada en escenarios reales	Sí		No	X Coevaluación	Si		No	X
Investigación supervisada en escenarios reales	Sí		No	X	Otros:			
Aprendizaje basado en tecnologías de la información y comunicación	Sí		No	X				
Aprendizaje cooperativo	Sí		No	X				
Otras:								

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE QUIENES PUEDEN IMPARTIR LA ASIGNATURA:

Licenciado en psicología. Experiencia laboral en ámbitos de psicología del trabajo. Interés por las personas, por las empresas, por la productividad. Conocimientos de organización empresarial, de productividad, de dinámica de grupos. Manejo e interpretación de instrumentos de evaluación.

