



Centro Universitario de Ciencias de la Salud

Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Centro Universitario

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD

Departamento:

DEPTO. DE PSICOLOGIA APLICADA

Academia:

Nombre de la unidad de aprendizaje:

CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
I9173	48	16	64	7

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Programa educativo	Prerrequisitos:
CT = curso - taller	Licenciatura	(LPGI) LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA /	NINGUNO

Área de formación:

OPTATIVA ABIERTA

Perfil docente:

Licenciado en psicología, preferentemente maestría o doctorado relacionado con el área, experiencia en el campo laboral e investigación, con 2 años de experiencia docente como mínimo y con formación docente en competencias profesionales.

Elaborado por:

Evaluado y actualizado por:

Fecha de elaboración:

Fecha de última actualización aprobada por la Academia

/ /

/ /

2. COMPETENCIA (S) DEL PERFIL DE EGRESO

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Profesionales

Comprende y aplica, de forma reflexiva y crítica, los fundamentos filosóficos, epistemológicos y

metodológicos de las teorías psicológicas, a fin de explicar el psiquismo humano a nivel individual y grupal, en relación con el entorno, así como en los escenarios académicos y profesionales; con base en el respeto, la tolerancia y la ética profesional;

Socio- Culturales

Comprende la estructura y dinámica del campo laboral y social y se inserta de manera innovadora y flexible en éste, atendiendo sus demandas- en el contexto local, regional, estatal, nacional e internacional- y considerándolo en su actualización continua, de forma coherente, crítica, ética y creativa.

Tecnico Instrumentales

Utiliza herramientas básicas de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo del autoaprendizaje- como recursos cognitivos, lingüísticos del español, además de otras lenguas- para la comprensión y comunicación oral y escrita, en los contextos académicos, profesionales y sociales. Todo ello con sentido de responsabilidad en su carácter crítico reflexivo;

Participa, desarrolla y gestiona creativamente proyectos sociales, laborales, deportivos y culturales de forma individual, grupal y social; desde una perspectiva histórica, con orientación a futuro, ante los retos y cambios de la realidad, con sentido profesional, responsabilidad, equidad, respeto y compromiso.

3. PRESENTACIÓN

Competencias del perfil de egreso de la carrera de Licenciado en Psicología

El estudiante que cursa la unidad de aprendizaje de Capacitación y Desarrollo de Personal:

- Investiga, diagnostica, interviene, previene y evalúa en las diversas áreas de aplicación de la Psicología-organizacional, educativa, de educación especial, social, clínica y de neurociencias, así como en los campos emergentes: salud, lo urbano, ambiental, forense, psicología deportiva, entre otros- los conocimientos que se promueven en el psicólogo se fundamentan en las bases filosóficas, epistemológicas, metodológicas y técnicas de las teorías psicológicas; a través de los cuales interviene en las diversas problemáticas psicosociales que se presentan en el ámbito local, regional, nacional e internacional, con sentido ético.

Competencias profesionales:

- Comprende y aplica de forma reflexiva y crítica los fundamentos filosóficos, epistemológicos y metodológicos de las teorías psicológicas , a fin de explicar el psiquismo humano, a nivel individual, grupal en relación con el entorno; así como en los escenarios académicos y profesionales con base en el respeto, la tolerancia y la ética profesional.
- Investiga, promueve, interviene y evalúa procesos, estructuras y funciones en el campo de las organizaciones desde diferentes enfoques teóricos, para la mejora de la calidad de vida de los individuos, grupos, comunidades, organizaciones e instituciones en el sector público, privado y social, con un espíritu de colaboración, profesionalismo, respeto, equidad, responsabilidad, solidaridad y tolerancia.

Competencias socioculturales

- Comprende y participa con los diversos grupos sociales y culturales en contextos y escenarios, económico-políticos con una postura reflexiva y crítico propositiva, aplicando los elementos teórico-metodológicos y técnicos desde una postura transdisciplinar con respecto a las diversidades e identidades que contribuyan al desarrollo de las instituciones y sociedades democráticas, con congruencia ética y responsabilidad profesional.
- Comprende la estructura y dinámica del campo laboral y social, se inserta de manera innovadora y flexible en éste, atendiendo sus demandas, en el contexto local, regional, estatal, nacional e internacional y lo incorpora a su actualización continua, de forma coherente, crítica,

ética y creativa.

Competencias técnico-instrumentales

- Utiliza herramientas básicas de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo del autoaprendizaje; como recursos cognitivos, lingüísticos del español, además de otras lenguas; para la comprensión y comunicación oral y escrita, en los contextos académicos, profesionales y sociales. Con sentido de responsabilidad en su carácter crítico reflexivo.
- Aplica, califica e interpreta diferentes técnicas, herramientas e instrumentos de evaluación y diagnóstico psicológico en las diversas áreas de aplicación de la Psicología, en el ámbito individual, grupal, institucional, comunitario, con un alto sentido de profesionalismo y respeto.

4. UNIDAD DE COMPETENCIA

Diagnostica, diseña, programa, instrumenta y evalúa planes y programas de capacitación y desarrollo de personal en organizaciones públicas y privadas, empleando las bases metodológicas y técnicas de las teorías psicosociales aplicadas al trabajo y a las organizaciones desde una postura emprendedora, ética, crítica, responsable y propositiva, así como desde una visión que integra lo local, nacional e internacional, para mejorar el desempeño, promoción y desarrollo personal, lo cual repercute en la calidad de vida de los trabajadores y de las organizaciones.

5. SABERES

Prácticos	<ul style="list-style-type: none">• Evalúa, diseña y administra la capacitación como base del crecimiento y realización humana dentro de las organizaciones.• Utiliza métodos y técnicas para la detección de necesidades de capacitación y desarrollo en una organización.• Emplea métodos, técnicas y procesos para la capacitación y desarrollo de personal.• Compara metodologías, técnicas e instrumentos para procesos de capacitación• Diseña un programa de capacitación y desarrollo de personal para una organización.
Teóricos	<ul style="list-style-type: none">• Describe y caracteriza las fases del proceso de capacitación y desarrollo de personal• Comprende los antecedentes y utilidad de la capacitación en las organizaciones.• Comprende los fundamentos teóricos-metodológicos implicados en los procesos de capacitación y desarrollo de personal en las organizaciones.• Enuncia las disposiciones legales y normativas que rigen las relaciones laborales y la capacitación y desarrollo en México.• Asocia los principios de la psicología con la capacitación y desarrollo de personal y de las organizaciones.• Reconoce la transdisciplinariedad de la psicología organizacional y sus implicaciones en el desarrollo profesional del psicólogo.
Formativos	<ul style="list-style-type: none">• Actúa con ética y desde una actitud crítica, responsable y propositiva.• Respeta y tolera la opinión y aportaciones de otros• Participa en forma colaborativa para el desarrollo de proyectos• Promueve la calidad en el desarrollo de proyectos.• Valora positivamente la eficiencia, eficacia, flexibilidad, disponibilidad, honestidad y trabajo colaborativo, respeto.• Fomenta el trabajo en equipo.

6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)

- 1.- Capacitación y desarrollo de personal (8 horas)
 - Definición
 - Antecedentes
 - Características
 - Beneficios de la capacitación: Sociedad, organizaciones, individuo.
 - Bases psicopedagógicas de la capacitación
 - Responsabilidades del administrador de la capacitación
 - Perfil y responsabilidades del instructor de la capacitación
 - Generalidades de las etapas del proceso de capacitación y desarrollo
- 2.- Disposiciones jurídico-legales y normativas que rigen las relaciones laborales y la capacitación y desarrollo (8 horas)
 - Artículo 123 constitucional
 - Ley federal de trabajo
 - Artículo 3
 - Artículo 153
 - Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)
 - Sistema Normalizado de competencia laboral
 - Sistema y procedimiento de certificación de competencia laboral
 - Sistema de certificación de capacitación
 - Norma técnica de competencia laboral "Administración de la capacitación"
 - Norma técnica "Diseño e impartición de cursos de capacitación"
- 3.- Diagnóstico e inventario de Necesidades de capacitación y desarrollo de personal (12 horas)
 - Definición y conceptos de adiestramiento, capacitación y desarrollo
 - Funcionalidad
 - Visión sistémica del DNC
 - Tipos de necesidades de capacitación
 - Niveles para la determinación de necesidades (organización, áreas críticas, departamentales, individuales, situación, de puesto, etc).
 - Técnicas para la determinación de necesidades de capacitación (entrevistas, observación, listas de verificación, centros de evaluación)
 - Estrategias para determinar las necesidades de capacitación de acuerdo a los niveles jerárquicos de la organización.
 - Elaboración del informe y conclusiones del DNC
- 4.- Diseño del programa de capacitación y desarrollo de personal (12 horas)
 - Fases del diseño de programas de capacitación y desarrollo de personal
 - Educación de adultos
 - Cartas descriptivas
 - Métodos de capacitación y desarrollo de personal
 - Programas centrados en conocimientos
 - Programas centrados en actitudes
 - Programas centrados en destrezas
 - Técnicas y actividades de enseñanza aprendizaje en el trabajo
 - Recursos y materiales didácticos
 - Tecnologías, educación a distancia y sistemas de capacitación y desarrollo
- 5.- Operación e implementación de la capacitación y el desarrollo de personal (12 horas)
 - Planeación de la capacitación
 - Administración de la capacitación
 - Administración de la capacitación
 - Formatos oficiales avalados
 - Instrucciones/guías de operación
 - Objetivos de un plan

<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para la implementación • Políticas para la implementación • Funciones de los instructores • Programa y manuales de capacitación • Presupuestos • Catálogo de cursos de capacitación
<p>6.- Evaluación y seguimiento de la capacitación y desarrollo (12 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición • El plan de evaluación • Momentos de evaluación • Obtención de la información para evaluar la capacitación • Métodos, técnicas e instrumentos • Calidad de la participación • Métricas para evaluar la capacitación y el desarrollo • Opiniones de los participantes/ Evaluación de la reacción • Alcance del aprendizaje/ Evaluación del aprendizaje • Cambio en el comportamiento/ Seguimiento de la capacitación • Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo • Determinar las causas de las desviaciones de los resultados de capacitación • Determinar acciones correctivas y preventivas de capacitación

7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

<ol style="list-style-type: none"> 1.- Trabajo colaborativo 2.- Diseño de un proyecto de capacitación y desarrollo de personal, aplicado a una empresa real. 3.- Reporte de práctica 4.- Presentación oral 5.- Elaboración de mapas y redes conceptuales 6.- Estudios de caso 7.- Reportes de lectura
--

8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

8.1. Evidencias de aprendizaje	8.2. Criterios de desempeño	8.3. Contexto de aplicación
1.- Reportes de lectura	1.- Reportes de lectura: -Calidad de la información -Organización de la información -Redacción de la información -Tiempo de entrega	1.- Lectura de textos y trabajo independiente en casa
2.- Mapas y redes conceptuales	2.- Mapas y redes conceptuales: Comprensión de la información Claridad en el establecimiento de relaciones y conexiones Calidad en la presentación visual	2.- Lectura de textos y trabajo independiente en casa
3.- Proyecto de capacitación y desarrollo	3.- Proyecto de capacitación Planeación (Organización y materiales) Investigación (Búsqueda de información) Construcción (Nivel de dominio, relación entre proyecto, temas centrales y competencias) Entrega del proyecto (Reporte,	3.- Visitas a una empresa y actividades en aula

	exposición, identificación de necesidades de capacitación, planteamiento de objetivos y metas, metodología para la intervención, metodología para la evaluación, resultados, análisis, redacción de resultados y conclusiones, referencias y bibliografía)	
4.- Presentación oral	4.- Presentación oral: Contenido Organización Lenguaje y expresión Presentación Dominio del tema	4.- Aula

9. CALIFICACIÓN

1. Entrega de reportes y mapas conceptuales	25%
2. Participación individual y presentación oral de proyecto (trabajo en equipo)	25%
3. Elaboración de proyecto de capacitación y desarrollo (Visitas institucionales)	50%
TOTAL	100%

10. ACREDITACIÓN

El resultado de las evaluaciones será expresado en escala de 0 a 100, en números enteros, considerando como mínima aprobatoria la calificación de 60.

Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado de la evaluación en el periodo ordinario, deberá estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades.

El máximo de faltas de asistencia que se pueden justificar a un alumno (por enfermedad; por el cumplimiento de una comisión conferida por autoridad universitaria o por causa de fuerza mayor justificada) no excederá del 20% del total de horas establecidas en el programa.

Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, debe estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente; haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente y tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades.

11. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Arnold, J., & Randal, R. (2012). Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. México: Pearson.

Barra, A., & San Martín, R. (Abril de 2015). El recurso humano como elemento estratégico y fuente de ventaja competitiva para la organización, aplicación a oficinas de Banco Estado. Horizontes empresariales, 14(1), 54-68. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=22&sid=8df198e3-50ad-4a1b-bbc2-4c325e747a32%40sessionmgr120&hid=115>

Blake, O. (2000). Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación. Buenos Aires, Argentina: Macchi.

Blake, O., Bronstein, D., Kort, G., Leoni, N., Provenzano, C., Szvarac, R., & Vázquez, M. (2001). *Diseño educativo. Un camino para responder a las necesidades de formación*. Buenos Aires, Argentina: Macchi.

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.

Dunning, D. (2006). *Capacitación, dirección y asesoramiento en el trabajo*. México: Compañía editorial continental.

Gore, E. (2004). *La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Grados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.

Ho, T.-H., & Yeung, C. (2015). How a one-time incentive can induce long-term commitment to training. *California Management Review*, 57(2), 113-128. doi:10.1525/cmr.2015.57.2.113

Hung, T.-K. (2010). An empirical study of the training evaluation decision-making model to measure training outcome. *Social behavior and personality*, 38(1), 87-102. doi:10.2224/sbp2010.38.1.87

Latuha, M. (Abril de 2010). Approaches to corporate training systems for executives: evidence from. *Human resource development international*, 13(2), 207-223. doi:10.1080/13678861003703732

Mendoza, A. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas.

Mondy, R. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.

Phillips, J. (2006). *Invertir en el capital humano. Estrategias para no gastar demasiado...o demasiado poco*. España: Ediciones Deusto.

Reza, J. (2007). *Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.

Reza, J. (2007). *Evaluación de la capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.

Reza, J. (2010). *Aprendizaje activo. Las dinámicas más efectivas para optimizar procesos de capacitación, desarrollo, educación, casos y fábulas para gestión efectiva de recursos humanos*. México: Panorama.

Segovia, S. C. (2012). Modelo de gestión por competencias aplicado al proceso de capacitación en una institución de salud pública de la quinta región de Chile. *Boletín científico, Sapiens Research*, 2(1), 23-30. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=124a76d2-6d71-4464-a251-cee0be7c646c%40sessionmgr102&hid=115>

Siliceo, A. (2015). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

Urdaneta, O. (2001). *El desarrollo de los recursos humanos en los procesos de apertura económica "Modelo U"*. Bogota, Colombia: 3R Editores.

Vilchis, J. L., & Infante, E. (Diciembre de 2010). Las técnicas de simulación en el proceso de la capacitación del personal como parte de un sistema complejo. *Administración y organizaciones*, XIII, 81-96. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/resultsadvanced?sid=8df198e3-50ad-4a1b-bbc2->

4c325e747a32%40sessionmgr120&vid=4&hid=115&bquery=capacitaci%C3%B3n+%22de%22+personal&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1hZ3lmZGI9YnRoJmRiPXVmaCZkYj1IMDAweHd3JmRiPW5sZWJrJmRiPWVjbiZkYj16YmgmZG

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alles, M. (2006). Desempeño por competencias. Evaluación de 360°. Buenos Aires. Granica.

Blum, M.I., Naylor, J.C (1983) Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales. México: Ed. Trillas, S.A. BC

Chávez, G. y García, Y. (2003). Manual para el diseño de sistemas de calidad basados en competencias laborales. Aplicación del análisis crítico de competencias laborales (ACCL). México. Panorama.

Drunnette, M.D., Kirchner, W.K. (1989). Psicología Industrial. México: Ed. Trillas, S.A. BC

McBeath, G. (1981). Organización y planeación de recursos humanos. México: Logos Consorcio Editorial, S.A. BC

Münch, L. (2008) Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito. México: Ed. Trillas, S.A. BC

Rodríguez, M. (1991). Formación de instructores. México. McGraw Hill.