



Programa de la Asignatura: Capacitación y Desarrollo de Personal III			
Clave:	Semestre: 7	Campo de conocimiento: Psicología Organizacional	Área de Formación: Profesional Sustantiva
Tradicición:		Línea terminal:	
Créditos: 8	HORAS		HORAS POR SEMANA
	Teoría 2	Práctica 4	6
TOTAL DE HORAS 96			
Tipo: Teórico-Práctica	Modalidad: Curso	Carácter: Obligatoria de elección * * Para los alumnos que desean tener una trayectoria en la Psicología Organizacional, se establece como obligatoria de elección	Semanas: 16

Objetivo general de aprendizaje:

Identificar y aplicar los diferentes procedimientos para evaluar la capacitación.

Objetivos específicos:

1. Diseñar los instrumentos para evaluar el impacto de la capacitación en el aprendizaje, la ejecución en el trabajo y el costo-beneficio.
2. Describir los pasos para calcular el costo-beneficio de la capacitación.
3. Calcular el costo-beneficio de un evento de capacitación.
4. Evaluar la capacitación.
5. Describir los lineamientos generales de la ley en materia de capacitación.
6. Controlar y evaluar el procedimiento legal de capacitación.

Seriación (obligatoria/indicativa): Indicativa

Seriación antecedente: Capacitación y Desarrollo de Personal II

Seriación subsecuente: Ninguna

Índice Temático

Unidad	Tema	Horas	
		Teóricas	Prácticas
1	Diseño de instrumentos de evaluación del proceso de capacitación	12	32
2	Evaluación del impacto de la capacitación	12	32
3	Normas y legislación de la capacitación	8	0
<i>Total de horas:</i>		32	64
<i>Total:</i>		96	

Contenido Temático

Unidad	Tema y Subtemas
1	<ol style="list-style-type: none">1. Diseño de instrumentos de evaluación del proceso de capacitación<ol style="list-style-type: none">1.1. Elaboración de instrumentos de evaluación.1.2. Tipos de reactivos y lineamientos técnicos.1.3. Procedimiento para la elaboración de pruebas objetivas.1.4. Procedimiento para la elaboración de pruebas subjetivas.1.5. Procedimiento para la elaboración de pruebas de ejecución en el trabajo.1.6. - Instrumentos para la evaluación de costo-beneficio.
2	<ol style="list-style-type: none">2. Evaluación del impacto de la capacitación<ol style="list-style-type: none">2.1. Costo-beneficio de la capacitación.<ol style="list-style-type: none">2.1.1. Cálculo de costo-beneficio de la capacitación.2.1.2. Elaboración de reportes de costo-beneficio de la capacitación.2.2. Pasos para la evaluación de la capacitación.2.3. Evaluación de actitudes.2.4. Evaluación de conocimientos.2.5. Evaluación de desempeño.
3	<ol style="list-style-type: none">3. Normas y legislación de la capacitación<ol style="list-style-type: none">3.1. Legislación actual.<ol style="list-style-type: none">3.1.1. Lineamientos generales de la ley en materia de capacitación.3.1.2. Instancias reguladoras de la capacitación.3.1.3. Procedimiento de llenado y registro de formatos solicitados por las instancias correspondientes (agentes capacitadores, constancias de habilidades laborales y sistemas generales de adhesión, comisiones mixtas).

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

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

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.

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.

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.

Cibergrafía:

Formación por competencias (2004)
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/>

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.