



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

DEPARTAMENTO	ACADEMIA
Ciencias del Comportamiento	Comportamiento Social y Humano

NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

Capacitación y Desarrollo del Personal
--

DATOS DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Clave de la Materia	Horas de Teoría	Horas de Práctica	Total de Horas	Valor en Créditos
I9173	48	16	64	7

Tipo de Curso (Subrayar o marcar)	Prerrequisitos de la Unidad de Aprendizaje
A.- Curso B.- Taller <u>C.- Curso-Taller</u> D.- Seminario E.- Laboratorio F.- Otros	

ÁREA DE FORMACIÓN (Subrayar o marcar)	EJE CURRICULAR (Subrayar o marcar)
A.- Básica Común B.- Particular obligatoria C.- Especializante <u>D.- Optativa</u>	<u>Licenciatura</u>
ELABORADO POR:	MODIFICADO POR:
La Academia de Psicología Organizacional	Aristóteles Dávila Martínez María Dolores de la Torre Barba Javier Enrique Rosales Kordell
FECHA DE ELABORACIÓN Y / O MODIFICACIÓN:	
14 de agosto del 2017	
ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN:	
Agosto 2017	



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

PERFIL DOCENTE	
CONOCIMIENTOS	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.
HABILIDADES	Análisis, planeación, comunicación, organización, manejo de personal, interacción, estructuración de procesos y sistematización. Expresión oral y escrita. Manejo de material didáctico para la expresión, la exposición y la capacitación. Manejo de grupos, integración de equipos de trabajo. Facilidad de palabra, de síntesis, explicación.
ACTITUDES	Servicio, liderazgo, asertividad, proactividad, compromiso, responsabilidad.
VALORES	Ética, congruencia, integridad, respeto.

2. PRESENTACIÓN DEL CURSO

- La unidad de aprendizaje de **Capacitación y Desarrollo de Personal**, con clave I9173, tiene una duración de 48 horas de teoría y 16 horas de práctica, con una duración total de 64 horas que equivalen a 7 créditos en la carrera de licenciatura en Psicología de la Universidad de Guadalajara. Esta unidad de aprendizaje está ubicada en el área de formación optativa abierta del plan de estudios y pertenece a la Academia de Psicología organizacional del Departamento de Psicología Aplicada.
- La unidad de aprendizaje tiene como objeto central de estudio el comportamiento humano al nivel individual, grupal y organizacional en el contexto laboral y de las organizaciones, en relación a los procesos, fases y sistemas de capacitación y desarrollo de personas, grupos y organizaciones públicas y privadas, y favorece la comprensión, implementación y evaluación de las bases metodológicas y técnicas de las teorías psicosociales aplicadas al trabajo y a las organizaciones, desde una postura ética, crítica y propositiva. Así mismo, promueve el desarrollo del individuo, grupos y organizaciones con la finalidad de mejorar su calidad de vida en el trabajo, su desempeño y comportamiento organizacional atendiendo el marco normativo y legal aplicable en el contexto mexicano.



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

3. UNIDAD GENERAL DE COMPETENCIA

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.

4. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS QUE APOYA ESTA UNIDAD DE APRENDIZAJE

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.



**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS**

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.

5. SABERES PRÁCTICOS, TEÓRICOS Y FORMATIVOS QUE DOMINARÁ EL ESTUDIANTE

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.
SABERES 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.
SABERES 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.



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO

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.
- Selección de temas y subtemas.
- Métodos de capacitación y desarrollo de personal.
- Programas centrados en conocimientos.
- Programas centrados en actitudes.



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

- 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.
- Formatos oficiales avalados.
- Instrucciones/guías de operación.
- Objetivos de un plan.
- Actividades para la implementación.

7. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- 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

Se anexa el apartado de **Planeación e Instrumentación Didáctica**, en el que se detallan las estrategias y las actividades de enseñanza y de aprendizaje (técnicas, actividades no presenciales, estudio autodirigido, entre otras), así como recursos y materiales didácticos, laboratorios, uso de TIC's, u otros contextos de desempeño.

8. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO POR CADA ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CONTEXTO DE APLICACIÓN
1.- Reportes de lectura	1.- Reportes de lectura: -Calidad de la información -Organización de la información	1.- Lectura de textos y trabajo independiente en casa



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

<p>2.- Mapas y redes conceptuales</p> <p>3.- Proyecto de capacitación y desarrollo</p> <p>4.- Presentación oral</p>	<p>-Redacción de la información</p> <p>-Tiempo de entrega</p> <p>2.- Mapas y redes conceptuales: Comprensión de la información Claridad en el establecimiento de relaciones y conexiones Calidad en la presentación visual</p> <p>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, 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)</p> <p>4.- Presentación oral: Contenido</p>	<p>2.- Lectura de textos y trabajo independiente en casa</p> <p>3.- Visitas a una empresa y actividades en aula</p> <p>4.- Aula</p>
---	--	---



**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS**

	Organización	
	Lenguaje y expresión	
	Presentación	
	Dominio del tema	

9. PUNTAJE/ PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN POR CADA ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

1. Entrega de reportes y productos de tareas y clases	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

De acuerdo con el Reglamento General de Evaluación y Promoción de Alumnos de la Universidad de Guadalajara, la calificación se expresará en una escala de 0 a 100, considerando como mínima la calificación de 60 (Art. 5).

Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado final de la evaluación en el periodo ordinario, se requiere contar con un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades registradas durante el curso.

Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, se requiere tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades registradas durante el curso. (Art. 27)

11. BIBLIOGRAFÍA

11.1.- BIBLIOGRAFÍA BÁSICA O INDISPENSABLE

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,



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

- 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.

11.2.- BILIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA O ADICIONAL

- 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.



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

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.
Drunette, 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
Munch, L. (2008) Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito. México: Ed. Trillas, S.A. BC
Rodríguez, M. (1991). Formación de instructores. México. McGraw Hill.

11.3.- DIRECCIONES WEB RELACIONADAS AL CURSO

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=JmRiPWE5aCZkyj1hZ3ImZGI9YnRoJmRiPXVmaCZkyj1IMDAweHd3JmRiPW5sZWJrJmRiPWWjbiZkyj16YmgmZG>

Aquí va la hoja de firmas



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS VALLES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE POR
COMPETENCIAS

Claudia Ramos S.

Mtra.- Claudia María Ramos santana
Presidente de la Academia de
Comportamiento Social Humano

Jefe de Departamento de Ciencias del
Comportamiento
Dra.- Luz Elena Ramirez Flores

Profesor.- Javier Enrique Rosales kordell