



Universidad Guadalajara  
Centro Universitario del Sur  
Programa de Estudio

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE**

División

Ciencias Sociales y Humanidades

Departamento

Ciencias Económicas y Administrativas

Academia

Estudios Organizacionales

Programa(s) educativo(s)

Licenciatura en Psicología

Denominación de la unidad de aprendizaje:

Capacitación y desarrollo de personal

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Carga horaria global:	Valor en créditos:
I9173	48	16	64	7

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Prerrequisitos:
C = curso CL = curso laboratorio L = laboratorio P = práctica T = taller <u>CT = curso - taller</u> N = clínica M = módulo S = seminario	Técnico Medio Técnico Superior Universitario <u>Licenciatura</u> Especialidad Maestría Doctorado	Ninguno

Área de formación:

Optativa Abierta

Perfil docente:

Docentes con conocimientos en procesos organizacionales y gestión del talento humano con grado de maestría en área de psicología organizacional o en áreas económico administrativas.

Elaborado por:

Mtra. Karla Verónica Lares Martínez

Actualizado por:

Mtro. Jonathan Rivera Eufrazio

Fecha de elaboración:

Noviembre 2017

Fecha de última Actualización

Julio 2019

Fecha de última evaluación

Junio 2024

Fecha de aprobación por Colegio Departamental

Julio de 2024

## 1. PRESENTACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Esta unidad de aprendizaje (UA) forma parte del área de formación optativa abierta de la Lic. En Psicología. La capacitación es el proceso que permite que se desarrollen nuevas habilidades a través de un análisis de detección de necesidades (DNC) en la organización, mediante un diseño de instrucción para la confirmación de un plan de capacitación el cual debe ser validado, implementado con una evaluación continua tanto en las tareas que se realizan como en el desempeño de cada uno de los recursos humanos de la organización, lo que permite un desarrollo y plan de carrera del personal individual y organizacional.

## 2. OBJETIVO GENERAL/COMPETENCIA

Fomenta en el alumno sus capacidades diagnosticas organizacionales fortalecer su potencial en la intervención organizacional a través del desarrollo de sus habilidades para concebir, planear, impulsar e iniciar un programa de capacitación eficiente y eficaz.

## 3. CAMPO DE APLICACIÓN PROFESIONAL DE LOS CONOCIMIENTOS

Cualquier empresa u organización del sector público, privado o social.

## 4. SABERES:

<b>Prácticos</b>	Diseña un diagnóstico de necesidades de capacitación. Aplica el diagnóstico de necesidades de capacitación en una empresa u organización. Elabora un plan de capacitación Realiza y ejecuta un programa de capacitación Diseña un plan de carrera profesional Habilidades para la implementación de métodos y técnicas de capacitación y manejo de exposición en público.
<b>Teóricos</b>	Conoce los beneficios de la capacitación Conoce el enfoque sistémico en capacitación Conoce los aspectos generales para el diseño, implementar y evaluar de un programa de capacitación. Conoce la optimización de funciones y procedimientos en el área de recursos humanos.
<b>Formativos</b>	Aplicación de valores: responsabilidad y ética profesional. La importancia de analizar las personas en lo individual, colectivo y social en la empresa u organización con respecto a la perspectiva hacia su trabajo. Uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de habilidades del campo laboral.

## 5. CONTENIDO TEMÁTICO (TEÓRICO-PRÁCTICO)

### **Encuadre de la unidad de aprendizaje**

Presentación de los alumnos -profesora  
Presentación y entrega del programa, planeación del curso-taller  
Lineamientos, normas y modalidad de evaluación  
Comentarios y expectativas de los alumnos

### **Unidad 1. Historia y aspectos legales de la capacitación**

- 1.1 Historia de la capacitación en México
- 1.2 Evolución de la capacitación a través del tiempo
- 1.3 Legislación actual
- 1.4 Instancias reguladoras de la capacitación en México
- 1.5 Registro de agentes capacitadores -CONOCER

### **Unidad 2. Beneficios de la capacitación**

- 2.1 Para las organizaciones y empresas
- 2.2 Para el individuo
- 2.3 Para la sociedad

### **Unidad 3. El enfoque sistémico en capacitación**

- 3.1 Evaluación de necesidades (diagnóstico)
- 3.2 Análisis de la organización y/o empresa
- 3.3 Análisis de las tareas
- 3.4 Análisis de personas

### **Unidad 4. Aspectos generales para el diseño de un programa de capacitación**

- 4.1 Objetivos de la capacitación
- 4.2 Deseo y motivación de la persona
- 4.3 Principios de aprendizaje
- 4.4 Características de los capacitadores
- 4.5 Recursos humanos, financieros y materiales

### **Unidad 5. Métodos y técnicas para la capacitación**

- 5.1 Instrucción directa sobre el puesto
- 5.2 Relación experto-aprendiz
- 5.3 Seminarios, conferencias y talleres
- 5.4 Estudios de caso
- 5.5 Métodos audiovisuales
- 5.6 Capacitación a distancia (vía internet)
- 5.7 Juego de negocios
- 5.8 Representación de papeles
- 5.9 Método de simulación
- 5.10 Capacitación en laboratorio

### **Unidad 6. Evaluación del programa de capacitación**

- 6.1 Criterios para evaluar la efectividad de la capacitación
  - 6.1.1 Reacción de los capacitados
  - 6.1.2 Aprendizaje de los capacitados
  - 6.1.3 Cambios en el comportamiento
  - 6.1.4 Resultados o mejoras medibles
    - 6.1.4.1 Utilidad y rendimiento de la inversión
    - 6.1.4.2 Benchmarking

### **Unidad 7. Desarrollo profesional**

- 7.1 Elementos de los programas de desarrollo profesional
  - 7.1.1 Conjuntar las necesidades de la organización con las de los individuos
  - 7.1.2 Identificación de oportunidades y requisitos
  - 7.1.3 Medir el potencial de los empleados
  - 7.1.4 Iniciativas para el desarrollo de carreras
- 7.2 Desarrollo individual de carrera
  - 7.2.1 Etapas del desarrollo profesional
  - 7.2.2 Elección de carrera
  - 7.2.3 Selección de una empresa
  - 7.2.4 Convertirse en empresario
- 7.3 Conservación del desarrollo profesional

- 7.3.1 Intereses fuera del trabajo
- 7.3.2 Vida matrimonial o familiar
- 7.3.3 Planeación del retiro.

## 6. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Modelo de aula invertida, con aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en evidencia, haciendo uso de la plataforma educativa Google Classroom.

Los estudiantes llevaran a cabo diversas actividades como: técnicas de aprendizaje, presentaciones de temas asignados, trabajo en equipo, debates, lluvias de ideas, actividades no presenciales, estudio autogestivo, entre otras, se llevará a cabo el desarrollo de un plan integral de capacitación.

## 7. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

7.1. Evidencias de aprendizaje	7.2. Criterios de desempeño
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo final. -Plan de capacitación (manual) en la empresa</li> <li>2. Examen (s) escritos</li> <li>3. Subproductos de aprendizaje (reportes de lectura)</li> <li>4. Participación en clase: ejercicios, actividades, debates, lluvias de ideas, etc.</li> <li>5. Exposición ante grupo de temas asignados y presentación ejecutiva del trabajo final.</li> <li>6. Glosario</li> <li>7. Constancia de formación integral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseña y aplica el DNC en la empresa, elaboran el plan de capacitación, diseña, aplica y evalúa el programa de capacitación. (Trabajo de colaboración en equipo).</li> <li>2. Presenta y acredita los dos exámenes escritos parciales.</li> <li>3. Los reportes de lectura deberán contener los siguientes elementos: portada, contenido solicitado del tema completo, incluir la conclusión personal el alumno del tema revisado. Trabajo elaborado en computadora sin faltas de ortografía, citas y referencias de acuerdo al formato APA 7ma. Edición. Se entrega en tiempo y forma.</li> <li>4. Participación individual: preguntas, comentarios acordes al tema revisado.</li> <li>5. participación grupal: investigación previa a exponer tema asignado y realización de dinámicas.</li> <li>6. Diseñar el glosario de 50 términos aplicados a la psicología organizacional, elaborado a mano en su cuaderno, enumerar las palabras, durante todo el semestre, incluir la bibliografía consultada. Entregar en la plataforma classroom en tiempo y forma.</li> <li>7. Entrega 1 constancia de asistir a un taller de formación integral en CUSUR de salud integral, arte y cultura, habilidades blandas, medio ambiente. (En caso de no asistir revisar los lineamientos en la plataforma classroom para cumplir con este criterio).</li> </ol>

## 8. CALIFICACIÓN

Trabajo final. Plan de capacitación (manual)	35%
2 examen (s) escrito (s) 10 c/u	20%
Subproductos de aprendizaje: reportes de lectura.	20%
Participación en clase, trabajo en equipo.	5%
Presentación y exposición en equipo del tema asignado.	5%
Glosario	10%
Formación integral	5%
Total	100%

## 9. ACREDITACIÓN

<b>Periodo ordinario.</b> De conformidad con el artículo 20 del Reglamento General de Evaluación y Promoción de Alumnos de la Universidad de Guadalajara, para que el alumno tenga derecho al registro del resultado final de la evaluación en el periodo ordinario, establecido en el calendario escolar aprobado por el	<b>Periodo extraordinario.</b> De conformidad con el artículo 27 del Reglamento General de Evaluación y Promoción de Alumnos de la Universidad de Guadalajara, para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, se requiere:
---	---

Consejo General Universitario, se requiere: I. Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y II. Tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades registradas durante el curso.	I. Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente. II. Haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente. III. Tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades registradas durante el curso. Se exceptúan de este caso las materias de orden práctico que requerirán la repetición del curso (Art. 23 RGEYPA).
---	--

## 10. BIBLIOGRAFÍA BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Chiavenato, I. (2020). <i>Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones</i> . Editorial McGraw-Hill. 5ta. Edición. Dessler, G. (2017) <i>Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano</i> . Pearson education. Ed 6ª García, M. (2012) <i>Recursos humanos lo esencial en la práctica</i> . Editorial Panorama. Primera Edición. Grados, J. (2009) <i>Capacitación y desarrollo de personal</i> . Editorial Trillas. Laurer, V. (2016) <i>Prácticas de coaching</i> . Editorial empresarial Robbins, S. (2017) <i>Comportamiento organizacional</i> Editorial. Pearson 17 edición. Moyano A. (2014) <i>Capacitación bajo un enfoque sistémico</i> . México. Trillas Villa J. (2014) <i>Manual de coaching ejecutivo, cómo se hace herramientas de evaluación y desarrollo ejercicios prácticos</i> . Profit Editorial.
--

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Ronco, B. (2018) <i>Equipos que crean valor en las organizaciones</i> . Editorial Paidotribo México Casares D, (2006) <i>Planeación de vida y carrera: vitalidad personal y organizacional, desarrollo humano y crisis de madurez, asertividad y administración del tiempo</i> . Editorial Limusa:Noriega  Link: Ley Federal del Trabajo: <a href="https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf">https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf</a>
---

## 11. RECURSOS COMPLEMENTARIOS (páginas web, mooc's, plataformas, objetos de aprendizaje)

Plataforma Classroom
----------------------

Mtra. Karla Verónica Lares Martínez

Presidenta de Academia

Vo. Bo.

Dra. Martha Leticia Rujano Silva

Jefa de Departamento