



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

*Objetivo general de aprendizaje:*

Diagnosticar las necesidades de capacitación para diseñar e instrumentar los planes los planes y programas y evaluar su impacto en la mejora de las competencias del trabajador mexicano, siguiendo los lineamientos legales y administrativos vigentes en las organizaciones.

*Objetivos específicos:*

1. Explicar los elementos que debe contener una guía didáctica, el manual del instructor y el manual del participante.
2. Elaborar una guía didáctica, un manual del instructor y un manual de participante.
3. Elaborar el plan de instrucción y conducción de la capacitación.
4. Impartir el curso de capacitación y adiestramiento de personal.
5. Realizar los pasos para la conducción e integración de un grupo de capacitación.

*Seriación (obligatoria/indicativa): Indicativa*

*Seriación antecedente: Capacitación y Adiestramiento de Personal I*

*Seriación subsecuente: Capacitación y Adiestramiento de Personal III*

## Índice Temático

---

Unidad	Tema	Horas	
		Teóricas	Prácticas
1	1. Los materiales didácticos	16	32
2	2. Diseño de plan de instrucción y conducción de la capacitación	16	32
<i>Total de horas:</i>		32	64
<i>Total:</i>		96	

## Contenido Temático

---

Unidad	Tema y Subtemas
1	<p>1. Los materiales didácticos</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1. Elaboración de materiales didácticos.<ul style="list-style-type: none"><li>1.1.1. Elementos de la guía didáctica, del manual del instructor y del participante.</li></ul></li><li>1.2. Técnicas de instrucción y apoyos didácticos.<ul style="list-style-type: none"><li>1.2.1. Características específicas de las técnicas de instrucción y su uso.</li><li>1.2.2. Características y uso de apoyos didácticos.</li></ul></li></ul>
2	<p>2. Diseño de plan de instrucción y conducción de la capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2.1. Apoyos audiovisuales. Uso.</li><li>2.2. Diseño y elaboración del manual del participante y del instructor-facilitador.</li><li>2.3. Diseño de material didáctico para las técnicas de capacitación.</li><li>2.4. Características de las técnicas para la conducción e integración de grupos de capacitación.</li><li>2.5. Lineamientos de NTCL para conducción de la capacitación.</li><li>2.6. Integración y conducción de grupos.<ul style="list-style-type: none"><li>2.6.1. El instructor como líder.</li><li>2.6.2. Pasos para la conducción de la capacitación de un grupo de capacitación.</li></ul></li></ul>

### **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*. 2º Encuentro Nacional sobre Competencia Laboral y Capacitación. AMECAP. México.

Patiño, P.H. (2005). *Sistema de Capacitación y Adiestramiento*. Diplomado de Capacitación y Desarrollo por Competencias Laborales (Asociación Mexicana de Capacitación (Amecap) - Asesoría Internacional en Competitividad organizacional, S.C. (AICO)). Manual Módulo 1: Contexto actual y mundial de las Organizaciones. México: Asesoría Internacional en Competitividad Organizacional, S. C. (AICO).

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.