



|                                                                             |                            |                                                            |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Programa de la Asignatura:</b> Capacitación y Desarrollo de Personal III |                            |                                                            |                                                     |
| <b>Clave:</b><br>1723                                                       | <b>Semestre:</b><br>7      | <b>Campo de conocimiento:</b><br>Psicología Organizacional | <b>Área de Formación:</b><br>Profesional Sustantiva |
| <b>Tradición:</b>                                                           |                            | <b>Línea terminal:</b>                                     |                                                     |
| <b>Créditos:</b><br>8                                                       | <b>HORAS</b>               |                                                            | <b>HORAS POR SEMANA</b>                             |
|                                                                             | <b>Teoría</b><br>2         | <b>Práctica</b><br>4                                       | <b>TOTAL DE HORAS</b><br>96                         |
| <b>Tipo:</b><br>Teórico-Práctica                                            | <b>Modalidad:</b><br>Curso | <b>Carácter:</b><br>Optativa de elección                   | <b>Semanas:</b> 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         |
| Total de horas: |                                                                  | 32       | 64        |
| Total:          |                                                                  | 96       |           |

| Unidad | Tema y Subtemas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | 1. Diseño de instrumentos de evaluación del proceso de capacitación<br>1.1. Elaboración de instrumentos de evaluación.<br>1.2. Tipos de reactivos y lineamientos técnicos.<br>1.3. Procedimiento para la elaboración de pruebas objetivas.<br>1.4. Procedimiento para la elaboración de pruebas subjetivas.<br>1.5. Procedimiento para la elaboración de pruebas de ejecución en el trabajo.<br>1.6. - Instrumentos para la evaluación de costo-beneficio. |
| 2      | 2. Evaluación del impacto de la capacitación<br>2.1. Costo-beneficio de la capacitación.<br>2.1.1. Cálculo de costo-beneficio de la capacitación.<br>2.1.2. Elaboración de reportes de costo-beneficio de la capacitación.<br>2.2. Pasos para la evaluación de la capacitación.<br>2.3. Evaluación de actitudes.<br>2.4. Evaluación de conocimientos.<br>2.5. Evaluación de desempeño.                                                                     |
| 3      | 3. Normas y legislación de la capacitación<br>3.1. Legislación actual.<br>3.1.1. Lineamientos generales de la ley en materia de capacitación.<br>3.1.2. Instancias reguladoras de la capacitación.<br>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. *2º 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<br>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.