






Licenciatura en Psicología

Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

**211 Capacitación**

Jefe de Departamento:	Revisó:	Autorizó:
Dr. Víctor Hugo Ibarra González 	Mtra. Sonia del Mercado López 	Dra. Magaly Cardenas Rodríguez 



**I. Datos de identificación:**

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 211 Capacitación

2.- Frecuencia Semanal: horas de trabajo presencial: 3hrs

3.- Horas de trabajo extra aula por semana:

4.- Modalidad.- Presencial X A distancia \_\_\_\_\_ Mixto \_\_\_\_\_

5.- Periodo académico.- Semestral X Trimestral \_\_\_\_\_

5.1 semestre: Noveno

5.2.- Departamento: Psicología social y Laboral

6.- Unidad de aprendizaje.- FOGU \_\_\_\_\_ Básica Profesional \_\_\_\_\_ Profesional X Libre \_\_\_\_\_

7.- Área Curricular.- Licenciatura X Maestría \_\_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_\_

8.- Créditos UANL.- 3

9.- Fecha de elaboración: 12/12/2012

10.-Responsable (s) del diseño original: Dra. Aurora Moyano González, Mtra. Martha Calderón Parga

11.- Fecha de la última actualización: 10/04/2018

12.-Responsable (s) de la actualización: Dra Aurora Moyano González, Dr. Francisco Antonio Treviño Elizondo



## **II. Presentación:**

La vigencia en el mercado, para cualquier organización, depende en gran medida del despliegue de estrategias específicas para un desempeño eficaz, es entonces que debe contemplar la capacitación como un elemento clave en su planeación estratégica, ya que le apoyará en la adaptación e implementación de herramientas de vanguardia, mismas que le asegurará a la organización los indicadores de productividad que desee alcanzar.

Por tal motivo en la presente unidad de aprendizaje se pretende retomar conceptos desde un nivel conceptual hasta el diseño e intervención de un programa de capacitación. Dicha unidad se compone de las siguientes fases:

1. Identificar y reconocer los elementos que conforman el sistema de capacitación.
2. Diseñar intervención de capacitación en una organización.
3. Planear la intervención de capacitación y simular su intervención.

En esta unidad de aprendizaje, el rol del alumno es adquirir y administrar conocimientos referentes al desarrollo integral del sistema de capacitación para que alcance la competencia de diseñar e implantar intervenciones de investigación-acción en procesos de efectividad y cambio organizacional, enfocados a mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad, aplicando modelos, instrumentos y herramientas innovadoras, en lo relativo a la conducta y desempeño. Todo lo anterior, con una visión internacional, denotando alto nivel de relación de ayuda y confiabilidad en sus interacciones e influyendo constructivamente en la prevención y solución de problemas del contexto.

En esta unidad de aprendizaje se encuentra estructurada en un modelo de aprendizaje centrado en el alumno siendo este el centro o columna vertebral de la unidad, permitiéndole generar las competencias requeridas para su desenvolvimiento profesional; igualmente se basa en el aprendizaje colaborativo, con trabajos en equipo a lo largo de todo el proceso. Por otra parte la unidad de aprendizaje permite la flexibilidad curricular, lo que hace que se pueda acceder a cualquier alumno de la carrera tener la opción de optar a este proceso educativo. La unidad de aprendizaje se encuentra conformada de tal forma que permite la integración internacional y local. Agrega además estrategias con las técnicas transformadoras que permiten reforzar proceso académico.



### **III. Propósito:**

El propósito de ésta unidad de aprendizaje es que el alumno logre construir propuestas innovadoras orientadas a conseguir la adaptabilidad necesaria para superar los retos organizacionales así como los del desarrollo humano y de esta forma crear mejores condiciones de vida utilizando todas aquellas herramientas de su especialización, con la finalidad de que emplee las competencias adquiridas en una forma favorable que le permita enfrentar los cambios y adaptaciones que se hacen en el mercado laboral y productivo.

Como ruta didáctica se utilizará un proyecto formativo, el cual le permitirá la construcción de un programa de capacitación, conforme conozca y utilice las diversas herramientas que se necesitan en el proceso de capacitación en las organizaciones.

Ésta Unidad de Aprendizaje tiene relación con antecesoras las correspondientes a la trayectoria social-laboral, tales como: Psicología Organizacional I y II, Desarrollo Organizacional I y II, Calidad y Vida, entre otras.

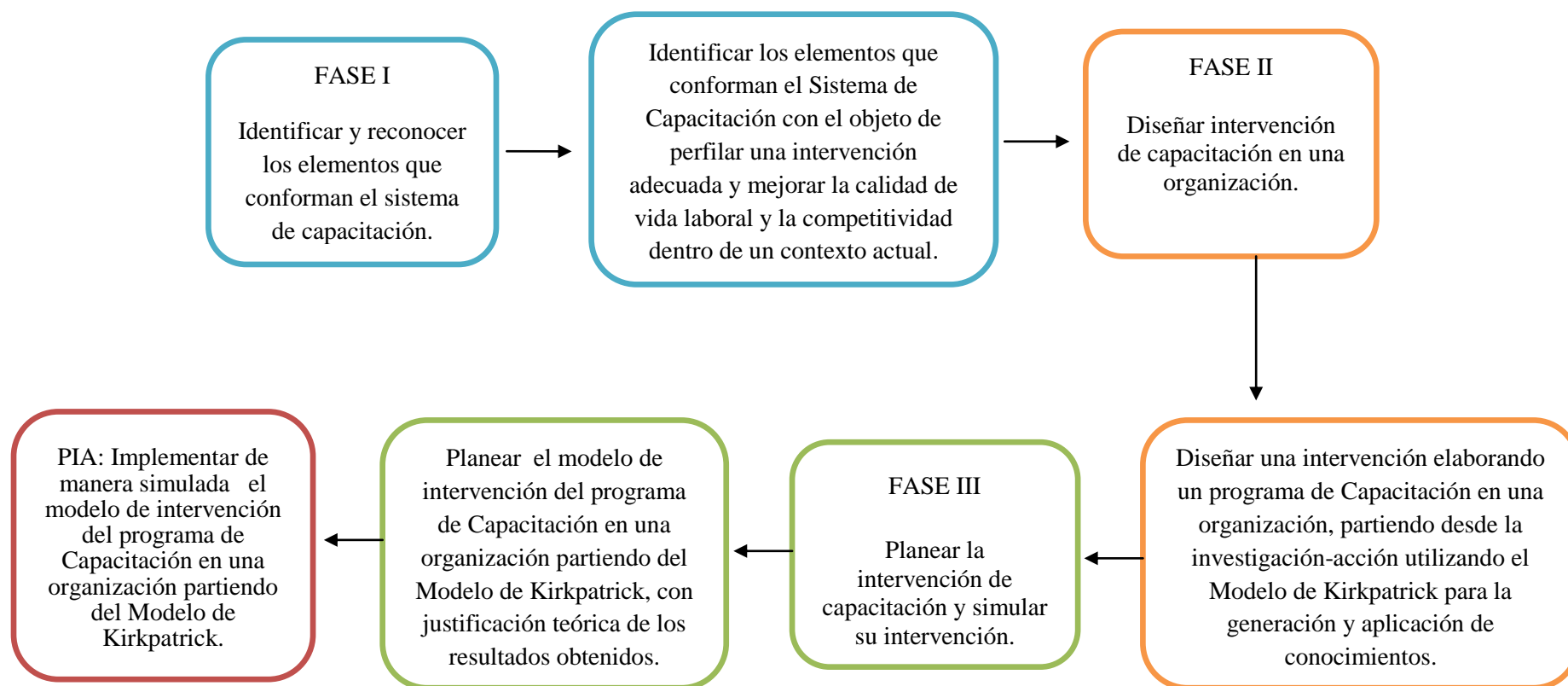


**IV.- Competencias del perfil de egreso:**

<b>A. Competencias de la Formación General Universitaria a las que contribuye ésta unidad de aprendizaje</b>	<b>B. Competencias específicas del perfil de egreso a las que contribuye la Unidad de Aprendizaje (CENEVAL)</b>
<p><b>Competencias Instrumentales:</b> Capacidad para un aprendizaje autónomo y continuo. Habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento: lógico, crítico, creativo y propositivo.</p> <p><b>Competencias de Interacción social:</b> Aceptación, compromiso y respeto a la diversidad social y cultural. Capacidad de trabajo inter, multi y transdisciplinario. Habilidad para reconocer las amenazas al entorno social y ecológico desde los ámbitos profesional y humano.</p> <p><b>Competencias Integradoras:</b> Habilidades para la generación y la aplicación de conocimientos.</p>	<p>• Elabora el plan de intervención psicológica en función de su propósito y factibilidad (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento, etc.)</p> <p>• Aplica las técnicas de intervención psicológica de acuerdo con el modelo teórico seleccionado (psicoanalítico, conductual, cognitivo-conductual, humanista, gestáltico, etc.), considerando los contextos en donde están inmersos los individuos (instituciones públicas y privadas en los ámbitos educativo, clínico, social y organizacional, etc.).</p> <p><b>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los elementos que conforman el Sistema de Capacitación con el objeto de perfilar una intervención adecuada y mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad dentro de un contexto actual.</li> <li>2. Diseñar una intervención elaborando un programa de Capacitación en una organización, partiendo desde la investigación-acción utilizando el Modelo de Kirkpatrick para la generación y aplicación de conocimientos.</li> <li>3. Planear el modelo de intervención del programa de Capacitación en una organización partiendo del Modelo de Kirkpatrick, con justificación teórica de los resultados obtenidos.</li> </ol> <p><b>Elementos de competencia:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Expresar el impacto de la implementación del sistema de capacitación y describir una planeación de la implementación para una organización.</li> <li>1.2 Seleccionar herramientas teórico metodológicas para la detección de necesidades de capacitación, para lograr un aprendizaje autónomo y continuo.</li> <li>1.3 Revisar el marco legislativo nacional referente a la capacitación, implicaciones y limitaciones en el ámbito organizacional</li> <li>2.2 Construir un programa de capacitación considerando los formatos de Planes y Programas existentes en la Secretaría del Trabajo utilizando herramientas de vanguardia para dar soluciones efectivas a las necesidades organizacionales</li> <li>3.1 Desarrollar la ejecución del programa de capacitación desde la identificación de los subsistemas de Habilitación y Ejecución del Sistema de Capacitación, Así también como sus instrumentos de evaluación de reacción y de evaluación de aprendizaje adquirido.</li> </ol>



V.- Representación gráfica:





**VI.- Fases de la unidad de aprendizaje.**

**Fase I:** Identificar y reconocer los elementos que conforman el sistema de capacitación.

**Competencia específica: 1.** Identificar los elementos que conforman el Sistema de Capacitación con el objeto de perfilar una intervención adecuada y mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad dentro de un contexto actual.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
	Minuta de encuadre	Una cuartilla redactada	Sesión en plenaria	Moderador de la sesión	Lineamientos y criterios del programa analítico	Programa vigente
1.1 Expresar el impacto de la implementación del sistema de capacitación y describir una planeación de la implementación para una organización.	Reporte sobre la discusión grupal.  Exposición de PowerPoint  Cronograma de planeación.	Entregar en equipo una cuartilla redactada a mano con las diferentes opiniones, tanto a nivel individual como en equipo, sobre los principales indicadores de capacitación  La presentación es en equipo, sobre las expectativas de intervención, partiendo de la planeación de la implementación del Sistema de Capacitación. Lista de cotejo para la elaboración y revisión.  En equipo entregar el cronograma hecho en Word, cumpliendo con los indicadores expuestos en clase.	Lectura previa  Discusión grupal  Aprendizaje colaborativo	Moderador durante la intervención de los equipos  Lo que sé y lo que no sé del Sistema de Capacitación (Cuestionamiento reflexivo)  Juego de roles  Explicación de la técnica especializada	<b>Conceptual:</b> -Relevancia y obligatoriedad de la capacitación. -Capacitación, adiestramiento, desarrollo. -Programas de inducción. -Coaching. -Etapas del proceso de capacitación  <b>Actitudinal:</b> -Disposición al trabajo en equipo -Respeto y escucha atenta a los compañeros y maestros -Participación y escucha activa  <b>Procedimental:</b> -Búsqueda y organización de la información recabada	Siliceo, Alfonso. "Capacitación y desarrollo de personal".  Tyson, S. "Administración de personal".  Moyano, Ibarra, Macías. "Capacitación bajo un enfoque sistémico"



**Fase I:** Identificar y reconocer los elementos que conforman el sistema de capacitación.

**Competencia específica 1:** Identificar los elementos que conforman el Sistema de Capacitación con el objeto de perfilar una intervención adecuada y mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad dentro de un contexto actual

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
1.2 Seleccionar herramientas teóricas metodológicas para la Detección de Necesidades de Capacitación, para lograr un aprendizaje autónomo y continuo.	Escala Likert, Cuestionario, o Encuesta, según el tipo de organización y las necesidades.	En equipo se entrega la herramienta a aplicar la cual podrá ser encuesta, cuestionario, etc. Autorizada por el maestro.	Elaborar herramienta de DNC  Aplicación de herramienta para validación de la misma  Aprendizaje por argumentación	El maestro revisa los diversos diseños planteados y a su vez retroalimenta	<p><b>Conceptual:</b> -Detección de necesidades de capacitación</p> <p><b>Actitudinal:</b> -Disposición al trabajo en equipo - Proactividad -Interés y apertura.</p> <p><b>Procedimental:</b> -Búsqueda y organización de la información recabada</p>	<p>Siliceo, Alfonso. “Capacitación y desarrollo de personal”. Ed. Limusa</p> <p>Tyson, S. “Administración de personal”. Ed. Trillas</p> <p>Moyano, Ibarra, Macías. “Capacitación bajo un enfoque sistémico”</p>







**Fase II.** Diseñar intervención de capacitación en una organización.

**Competencia específica 2:** Diseñar una intervención elaborando un programa de Capacitación en una organización, partiendo desde la investigación-acción utilizando el Modelo de Kirkpatrick para la generación y aplicación de conocimientos.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
2.2 Construir un programa de capacitación considerando los formatos de Planes y Programas existentes en la Secretaría del Trabajo utilizando herramientas de vanguardia para dar soluciones efectivas a las necesidades organizacionales	Formatos completos de los formatos de Planes y Programas de acuerdo a la Secretaría del Trabajo	En equipo entregar el total de los formatos revisados en clase con el llenado correcto y correspondiente a planes y programas establecidos por la Secretaría del Trabajo.  Firma de autorización del maestro.	Indagación de información complementaria para el llenado de los formatos.	Guía sobre el llenado de formatos guiados por el facilitador  El maestro orienta sobre el impacto de la utilización de dichos formatos	<p><b>Conceptual:</b> -Planes y Programas de acuerdo a la Secretaría del Trabajo</p> <p><b>Actitudinal:</b> -Disposición al trabajo en equipo -Respeto y escucha atenta a los compañeros y maestros -Participación activa</p> <p><b>Procedimental:</b> -Búsqueda y organización de la información recabada - Comunicación oral y escrita</p>	<p>Página de la Secretaría del Trabajo <a href="http://www.stps.gob.mx">www.stps.gob.mx</a></p> <p>Moyano, Ibarra, Macías. “Capacitación bajo un enfoque sistémico”</p> <p>Siliceo, Alfonso. “Capacitación y desarrollo de personal”. Ed. Limusa</p> <p>Tyson, S. “Administración de personal”. Ed. Trillas</p>



**Fase III.** Planear la intervención de capacitación y simular su intervención.

**Competencia específica 3:** Planear el modelo de intervención del programa de Capacitación en una organización partiendo del Modelo de Kirkpatrick, con justificación teórica de los resultados obtenidos

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
3.1 Desarrollar la ejecución del programa de capacitación desde la identificación de los subsistemas de Habilidad y Ejecución del Sistema de Capacitación, así también como sus instrumentos de evaluación de reacción y de evaluación de aprendizaje adquirido.	Formatos de evaluación de capacitación basado en el modelo de Kirkpatrick  Escala Likert	En equipo se entregará el formato completo.  La herramienta debe considerar: población a quién va dirigida, ítems que midan la percepción de la población respecto a la capacitación	Exposición simulada de intervención  Demostración de Escalas tipo Likert, sus usos y tipos de diseño	Retroalimentación con lista de verificación  El maestro trabaja con los equipos retroalimentando lo encontrado por éstos últimos en los presentes subsistemas El maestro revisa las herramientas diseñadas y proporciona retroalimentación	<b>Conceptual:</b> -Motivación para el aprendizaje -Estilos y estrategias de aprendizaje -Condiciones de la práctica para la retención y la transferencia -Andragogía -Métodos de capacitación -Evaluación de programas (Modelo de Kirkpatrick)  <b>Actitudinal:</b> -Disposición al trabajo en equipo -Respeto y escucha atenta a los compañeros y maestros -Participación activa  <b>Procedimental:</b> -Búsqueda y organización de la información recabada.	Ferre, L. “Tópicos para instructores de empresas”. Ed. Panamá. México  Lusthaus, Ch. “Mejorando el desempeño en las organizaciones” (2001)



**VII. Evaluación integral de procesos y productos (ponderación / evaluación sumativa).**

Evidencia de aprendizaje	Ponderación
Reporte sobre la discusión grupal.	Requisito
Exposición de power point	5 puntos
Cronograma de Planeación	5 puntos
Diseño de herramienta de Detección de Necesidades de Capacitación (Escala Likert, Cuestionario, o Encuesta)	10 puntos
Reporte del artículo 153 LFT	5 puntos
Examen de fundamentos teóricos de capacitación	10 puntos
Elaboración de un programa de capacitación basado en los formatos de Planes y Programas de la Secretaría del Trabajo	25 puntos
Formatos de evaluación de capacitación basado en el modelo de Kirkpatrick	15 puntos
PIA	25 puntos
<b>CALIFICACION TOTAL</b>	<b>100 puntos</b>

**VIII. Producto integrador del aprendizaje de la unidad de aprendizaje.**

<p><b>PRODUCTO INTEGRADOR DE APRENDIZAJE:</b>                      Implementar de manera simulada el modelo de intervención del programa de capacitación en una organización partiendo del Modelo de Kirkpatrick. Exposición de un módulo del programa de capacitación diseñado</p>	<p><b>Ponderación.</b>  <b>25</b></p>
---	---

**NOTA:** Por reglamento de la UANL, es requisito para tener derecho a primera oportunidad cumplir con el 80% de asistencia. Deberá cubrir el 70% de las evidencias de aprendizaje para tener derecho a primera oportunidad de lo contrario pasa automáticamente a 3ª oportunidad y la unidad de aprendizaje se tiene que recurrir a contra turno.



VII. Fuentes: De apoyo y consulta (bibliografía, hemerografía, fuentes electrónicas)

**Básica**

Moyano, A., Ibarra, V. H., & Macías, N. (2013) *Capacitación bajo un enfoque sistémico*. Monterrey, NL.: Trillas.

**Recomendada**

Brown, J. W. ; Lewis, R. B.; Harclerod, F. F. (1977) *Instrucción Audiovisual, manual del instructor*. México, D.F.: Ed. Trillas

Craig, Robert. (1974) “*Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*”. Ed. Diana.

Ferre, L. (1995) “*Tópicos para instructores de empresas*”. Ed. Panamá.

Kirkpatrick, D. (2007) *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles*. Barcelona: Gestión 2000. Recuperado de:

<http://books.google.com.mx/books?id=RAXvhH0-oGEC&printsec=frontcover&dq=modelo+kirkpatrick&hl=es&sa=X&ei=O3jPUPiZDYnGqQGAqIGIAw&ved=0CDkQ6AEwAA>

Lusthaus, Ch.(2001) *Mejorando el desempeño en las organizaciones*. Recuperado de:

<http://books.google.com.mx/books?id=uy90rmtckLIC&pg=PA135&dq=escala+de+likert+en+capacitaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=LHvPUI75H-Wm2gXDtICwBg&ved=0CDoQ6AEwAg#v=onepage&q=escala%20de%20likert%20en%20capacitaci%C3%B3n&f=false>

Siliceo, Alfonso. (2004) *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Ed. Limusa

Tyson, S., York, A (1984) *Administración de personal*. Ed. Trillas.