



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
SECRETARÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA
Coordinación General de Evaluación, Innovación y Calidad Educativa
UNIDAD ACADÉMICA PSICOLOGÍA MAZATLÁN
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



PROGRAMA DE ESTUDIOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN			
UNIDAD DE APRENDIZAJE O MÓDULO	PROCESOS DE CAPACITACIÓN		
Clave:	4880		
Horas y créditos:	Teóricas: 50	Prácticas: 30	Estudio Independiente: 32
	Total de horas: 112		Créditos: 7
Competencia (s) del perfil de egreso a las que aporta.	AO2. Diseña e implementa programas de intervención para el mejoramiento de las personas y la organización aplicando las técnicas y estrategias de la psicología organizacional. 2.1 Diseña y evalúa programas de incorporación laboral para formular perfiles psicológicos de los cargos laborales, aplicando programas de reclutamiento, selección e incorporación psicosocial de nuevos asociados.		
Ubicación	OCTAVO SEMESTRE – OBLIGATORIA - FASE DE ACENTUACIÓN ORGANIZACIONAL		
Unidades de aprendizaje relacionadas	Salud y calidad de vida en el trabajo Desarrollo organizacional Practica psicológica supervisada I y II Integración de equipos de alto desempeño Seguridad e higiene en el trabajo Administración de compensaciones		
Responsables de elaborar y/o actualizar el programa:	MC Julián Ayala Noriega		
Fecha de:	Elaboración: Febrero 2011	Actualización: Enero 2015	
2. PROPÓSITO			
Que el alumno diseñe, aplique y evalúe programas de formación y desarrollo del talento humano en las organizaciones.			
3. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA			
Teóricos:	<ul style="list-style-type: none">• Identifica la importancia de los procesos de formación y desarrollo del personal• Conoce el ciclo de la capacitación• Identifica el marco legal de la capacitación• Diseña y evalúa programas de incorporación laboral para formular perfiles psicológicos de los cargos laborales, aplicando programas de reclutamiento, selección e incorporación psicosocial de nuevos asociados.		
Prácticos:	<ul style="list-style-type: none">• Diseña y aplica diagnósticos de necesidades de capacitación• Diseña e implementa programa de capacitación• Evalúa las características psicológicas del sujeto y los grupos, desde una perspectiva integradora, que permitan la intervención profesional, disciplinar e interdisciplinar, en		

	<p>los procesos de capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promueve procesos de cambio en las relaciones intra e intergrupales, que favorezcan el desarrollo individual y social, valorando los factores psicosociales que presenta la dinámica organizacional.
Actitudinales:	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto reglamento de trabajo de la facultad de Psicología. • Asiste con puntualidad y cumple las actividades de la materia. • Aborda con ética programas de prácticas profesionales, respetando las políticas internas de las Organizaciones en las cuales realiza dichas prácticas.

4. CONTENIDOS

I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

- I.1 Conceptos básicos
- I.2 Importancia social de la capacitación
- I.3 Capacitación y productividad

II. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

- II.1 Ley federal del trabajo
- II.2 Comisiones mixtas de capacitación
- II.3 Análisis del contexto empresarial

III. GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

- III.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación
- III.2 Planes y programas de capacitación
- III.3 Implementación de la capacitación
- III.4 Evaluación y seguimiento de la capacitación

IV. FORMACIÓN DE CAPACITADORES

- IV.1 El aprendizaje: principal protagonista
- IV.2 La Andragogía
- IV.3 La conducción grupal
- IV.4 Las técnicas grupales
- IV.5 Elaboración de cartas descriptivas

5. ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS

Acciones del docente:

- Expone y acuerda agenda de trabajo.
- Asesora y orienta proceso de elaboración e implementación del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Aprueba, asesora y supervisa el programa de implementación de programa de capacitación.

Acciones del estudiante:

- Analiza y redacta controles de lectura.
- Integra el protocolo de diagnóstico; acude a asesorías, expone el protocolo para su aprobación.
- Implementa el diagnóstico; asiste con puntualidad a las actividades del proceso de diagnóstico.
- Organiza propuesta de programa de capacitación.
- Expone resultados finales para acreditar la unidad de aprendizaje.

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

6.1. Evidencias de aprendizaje	6.2. Criterios de desempeño	6.3. Calificación y acreditación
<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y aplicación de instrumentos de diagnóstico. - Programa de capacitación - Reportes de trabajo de campo 	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza diagnóstico de necesidades de capacitación en empresa específica con su respectivo reporte - Elabora programa de capacitación - Implementa y evalúa dicho programa 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación y tareas 20% -Elaboración de DNC 30% -Elaboración, implementación y evaluación de programa de capacitación 50%

Medios de registro: Portafolio.

7. FUENTES DE INFORMACIÓN

BÁSICA

- Rodríguez, M. y Ramírez, P. "Administración de la capacitación", Edit. Mc Graw Hill, 1ª edic. México 1994.
- Rodríguez, M. "Formación de instructores", Edit. Mc Graw Hill, 1ª edic. México 1999.
- Pinto, R. "Planeación estratégica de capacitación empresarial", Edit. Mc Graw Hill, 1ª edic. México 2000.
- Grados, Jaime. "Capacitación y desarrollo", Edit. Trillas, 1ª edic. México 1999.
- Ley Federal del Trabajo, Reformas de 2013.

COMPLEMENTARIA:

- Spector Paul, PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, Editrial Manual Moderno, México 2002.
- Furham Adrian."Psicología Organizacional", Edit. Alfaomega, México, 2004.
- Guillén Gestoso, Carlos. "Psicología del trabajo para relaciones laborales", edit. McGraw Hill, 1ª edic. España.

8. PERFIL DEL PROFESOR:

Psicólogo con Posgrado y/o especialidad en psicología organizacional con experiencia en docencia, generación y aplicación de conocimientos en organizaciones laborales.