

CARTA DESCRIPTIVA

I. Identificadores de la asignatura	
Clave: CIS601502	Créditos: 8
Materia: Planeación y Evaluación de la Capacitación	
Departamento: Humanidades	
Instituto: Ciencias Sociales y Administración	
Modalidad: Presencial	
Carrera: Educación	
Nivel: Intermedio	Carácter: Obligatoria
Horas teoría:	
Horas práctica:	Tipo: Monográfico
II. Ubicación	
Antecedente(s): Ninguna	Clave(s):
Consecuente(s): Ninguna	Clave(s):
III. Antecedentes	
Conocimientos:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Conocimientos sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, sobre didáctica y lectura de comprensión.▪ Elaboración y uso de recursos didácticos.	
Habilidades:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Comunicación escrita y expresión oral, Improvisación y flexibilidad, análisis situacional	
Actitudes y valores:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo, responsabilidad, actitud crítica y disponibilidad para el trabajo y acercamiento a diferentes poblaciones.	
IV. Propósitos generales	
El alumno conocerá y aplicará los diferentes elementos teóricos prácticos en el diseño, elaboración planeación y evaluación de programas o cursos de capacitación.	
V. Compromisos formativos	
Conocimientos:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Concepción y diseño de un curso de capacitación	
Habilidades:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Identificación de necesidades de capacitación.▪ Redacción de un plan de capacitación.▪ Evaluación del plan de capacitación.	
Actitudes y valores:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Desarrollo de una actitud crítica constructiva.▪ Concientización de la importancia de la capacitación para el desarrollo humano.	
Problemas a solucionar	
<ul style="list-style-type: none">▪ Atención de problemáticas en instituciones, empresas o grupos, los cuales pueden ser atendidos por proyectos breves de capacitación.	
VI. Condiciones de operación	
Espacio: Centro de cómputo	
Laboratorio: cómputo	Mobiliario: Mesas, sillas y pizarrón
Población: 30-35 alumnos	
Material de uso frecuente:	

A) Cañón y computadora

Condiciones especiales: El maestro deberá ser un profesional que conozca las necesidades informáticas de un estudiante de humanidades.

VII. Contenidos y tiempos estimados

Módulos	Contenidos	Actividades
Módulo I 14 horas 7 sesiones	Encuadre <ul style="list-style-type: none">▪ Programa▪ Evaluación	<ul style="list-style-type: none">▪ Presentación de alumnos y docente.▪ Expectativas de los participantes sobre el curso.▪ Presentación del programa.▪ Establecimiento de acuerdos para la evaluación.▪ Notificación de normas de conducta.▪ Identificación del grado de conocimiento de los principales temas del curso.
Módulo II 8 horas 4 sesiones	Principios básicos de la capacitación <ol style="list-style-type: none">1. Capacitación y desarrollo de recursos humanos.2. Proceso de enseñanza aprendizaje en la empresa.3. Diferencia entre capacitación de adultos y enseñanza escolar.	<ul style="list-style-type: none">▪ Definición, por equipos, de los conceptos capacitación, desarrollo de recursos y enseñanza escolar, a través de la técnica de representantes.▪ Reconocimiento de la capacitación como el proceso de educación en las empresas.▪ Comparación de capacitación de adultos y enseñanza escolar por medio de lluvia de ideas.▪ Lectura comentada sobre el proceso de cambio en la capacitación.
Módulo III 8 horas 3 sesiones	Necesidades de capacitación <ol style="list-style-type: none">1. Conceptualización y clasificación.2. Generación e identificación.3. Análisis de necesidades de capacitación.4. La influencia del entorno y su análisis.	<ul style="list-style-type: none">▪ Investigación de temas en la biblioteca, dando respuesta por equipo a preguntas asignadas.▪ Presentación por equipo del tema asignado, a través de un mapa conceptual.▪ Análisis del entorno en el que se aplicara el curso.

<p>Módulo IV 10 horas 4 sesiones</p> <p>Módulo V 4 horas 2 sesiones</p>	<p>Evaluación de la capacitación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilidades y beneficios de evaluar la capacitación. 2. Métodos de evaluación y estilos directivos. 3. Pro y contra de los métodos de evaluación. 4. Identificación de los métodos adecuados. 5. La evaluación como herramienta para aplicar lo aprendido. <p>Diseño del curso o proyecto de capacitación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación de los contenidos del curso de capacitación. 2. Redacción del programa. <p>Desarrollo práctico del programa de capacitación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño del manual del instructor. 2. Diseño del manual del participante. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición para identificar las utilidades beneficios de la capacitación. ▪ Descripción y comparación de los métodos de evaluación por parte del grupo, la mitad expondrá los puntos a favor y la otra mitad los contras. ▪ Reconocimiento de los métodos más adecuados, por medio del análisis por equipos de los diferentes métodos. ▪ Diseño de un instrumento de evaluación aplicado al curso diseñado por cada alumno. ▪ Revisión de literatura para identificar contenido del curso a diseñar. ▪ Desarrollo el programa del curso a diseñar. ▪ Elaboración del manual del instructor del curso diseñado. ▪ Elaboración del manual del instructor del curso diseñado
---	--	--

VIII. Metodología y estrategias didácticas

Metodología Institucional:

- a) Estudio de caso, resolución de problemas y proyecto
- b) Elaboración de ensayos, monografías e investigaciones, consultando fuentes bibliográficas, hemerográficas y en Internet.
- c) Elaboración de reportes de lectura de artículos, actuales y relevantes.

POSIBLES RESPUESTAS: Pag. 38 Estrategias propuestas por el Modelo Educativo

- Aproximación empírica a la realidad
- Búsqueda, organización y recuperación de información
- Comunicación horizontal

- Descubrimiento
- Ejecución-ejercitación
- Elección, decisión
- Evaluación
- Experimentación
- Extrapolación y transferencia
- Internacionalización
- Investigación
- Metacognitivas
- Planeación, previsión, anticipación
- Problematización etc..

Estrategias de aprendizaje pag. 29:

- Aprendizaje centrado en el alumno
- Trabajo en equipo o grupal
- Aprendizaje flexible, sensitivo al contexto
- Control afectivo o motivacional
- Solución de problemas
- Problemas reales
- Adquisición de valores

IX. Criterios de evaluación y acreditación

Institucionales de acreditación:

- Asistencia mínima del 80% de las clases programadas.
- Entrega oportuna de trabajos.
- Calificación mínima de 7.0

Evaluación del curso:

- | | |
|----------------------------------|-----|
| ▪ Participación en clase | 10% |
| ▪ Exámenes escritos | 30% |
| ▪ Anteproyecto de capacitación | 30% |
| ▪ Diseño de curso y sus manuales | 30% |

X. Bibliografía

A) Bibliografía obligatoria

- Casares, David. *Planeación de vida y carrera / Planning of Life and Career*. 2ª ed. México: Limusa, 2006.
- Trosino Reza, Jesús C. *Evaluación de la capacitación en las organizaciones*. México: Panorama Editorial, 2006.
- Trosino Reza, Jesús C. *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. México: Panorama 2006.
- Blake, O. *Origen y detección y análisis de las necesidades de capacitación*. Buenos Aires: Macchi, 2000.
- Halcom, J. *Cómo evaluar fácilmente la capacitación*. México: Panorama, 2001.

B) Bibliografía de lengua extranjera

- Kroehnert, Gary. *Basic Training for trainers: A handbook for trainers*. 3th. Ed. 2000.
- United Nations Population Fund and Youth Peer Education Network. *Training for trainers: Manual*. Arlington: UNFPA, 2005.

C) Bibliografía complementaria y de apoyo

- Acevedo, I. A., *Aprender jugando, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría*, Tomo I, II y III. Limusa, México, 2006.
- González, M. C. y Tarragó, C. (2008). *Capacitación para el cambio*. *Acimed*. 17(4). Recuperado el 7 de diciembre de 2008 desde la base de datos Fuente Académica – EBSCOHOST.
- Siliceo, A.A., *Capacitación y desarrollo de personal*, Limusa, México, 2005.
- Vaughn, R.H., *El formador profesional, guía completa para planear, impartir y evaluar*

programas de capacitación. Patria y Cultura, México, 2006.

X. Perfil deseable del docente

- Experiencia académica en nivel superior.
- Doctorado o maestría en Educación o áreas afines a la capacitación industrial y empresarial.
- Experiencia en impartición de cursos de capacitación.
- El (La) docente es conveniente tenga grado académico establecido por PROMEP en áreas de educación capacitación industrial, complementando su perfil con por lo menos tres años de experiencia en áreas de capacitación industrial y empresarial, así como en el manejo específico de grupos estudiantiles de nivel superior.

XII. Actualización de la carta descriptiva

Responsable del Departamento: Mtro. Ramón Chavira Chavira

Coordinadora del Programa: Mtra. Claudia Corina Urista Artolozaga

Fecha de elaboración: 20 de noviembre 2009

Elaboró: Academia de Capacitación Educativa, Industrial y Empresarial

Fecha de rediseño: 26 de abril de 2010

Rediseñó: Academia de Capacitación Educativa, Industrial y Empresarial