



Programa de estudio

1.-Área académica

Ciencias de la salud

2.-Programa educativo

Facultad de Psicología

3.-Dependencia/Entidad académica

Facultad de Psicología, zona Xalapa.

4.-Código

5.-Nombre de la Experiencia educativa

6.-Área de formación

40046	Desarrollo de Recursos Humanos	principal	secundaria
		Disciplinar Org.	Psicología

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	5	0	5	Ninguna

8.-Modalidad

9.-Oportunidades de evaluación

Seminario	AGJ= Cursativa
-----------	----------------

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Ninguno	Ninguno

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	25	10

12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

13.-Proyecto integrador

Academia de Psicología Organizacional	Desarrollo de entornos de calidad de vida, competencia y productividad en las organizaciones.
---------------------------------------	---

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Febrero 1999	Enero 2013	Enero 2013

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Mtro. Javier Jiménez Aponte; Mtra. Ana María Pérez García Mtra. Victoria Kay Cacho Dr. Raúl A. Carvallo Castillo Dr. Pedro Contreras Delgadillo; Mtro. Mtra. Rosario Hernández, Mtro. Victoria;; Mtra. Dulce María Oviedo Quijano; Mtro. Pablo Juárez Cadena y Dra. Ludivina Sánchez Dorantes.

16.-Perfil del docente

Licenciado en Psicología con posgrado en alguno de los campos de la Psicología y experiencia Docente a Nivel Superior.

17.-Espacio

18.-Relación disciplinaria

Institucional	Interinstitucional
---------------	--------------------

19.-Descripción

Las organizaciones contratan a las personas totales. Esta aseveración que hizo Chester Barnard en la década de los 60's, sirve de base para describir el contenido de la presente experiencia educativa: en ésta, se revisarán y comprenderán los modelos más recientes que tienen que ver con el desarrollo del capital humano de las organizaciones, desde una perspectiva recíproca en cuanto a necesidades entre individuo y organización, así como también integral. A través del método de casos, el alumno revisará y aplicará para la solución del mismo, diferentes modelos que intervienen en las estrategias de desarrollo humano – organizacional, y conocerá las prácticas corporativas que están vigentes hoy en día para la atracción, retención y, sobre todo, desarrollo del talento por parte de las organizaciones líderes en sus mercados.

20.-Justificación

Hoy en día, las organizaciones del Siglo XXI están cada vez más conscientes que no puede haber desarrollo organizacional sin mediar el desarrollo de su personal. Todas las escuelas y tendencias dentro del ámbito organizacional privilegian el uso del concepto de capital humano, y cada vez van dejando atrás el de recursos humanos. Lo anterior no es algo fortuito, sino que obedece a una serie de transformaciones que se han venido suscitando en los diferentes ámbitos de la vida del Ser Humano: social, político, económico, laboral, familiar, espiritual, entre otros más. Es decir, cada vez más, y con mayor fuerza y convicción, se está privilegiando y enfocando el desarrollo del capital humano de manera integral, tomando acción sobre la premisa de Barnard de que a las organizaciones llegan personas totales y no divididas, o donde sólo cabe el interés de su esfera laboral, por una parte. Por otra, es importante señalar que las organizaciones buscan su propio desarrollo, pero éste no puede ser entendido, y mucho menos dado, sin el desarrollo de su personal. El desarrollo organizacional es, entonces, una consecuencia del grado de desarrollo de su capital humano.

21.-Unidad de competencia

El estudiante será competente para diseñar Planes Individualizados de Trayectoria de Carrera Laboral y Desarrollo Personal Integral (Biosocial, familiar y profesional) en base a Modelos de Ciclo Vital, Humano y Organizacional, que contribuyan a satisfacer recíprocamente las necesidades y expectativas entre individuos y organizaciones con una perspectiva de largo plazo, que les permitan a ambos lograr los objetivos propios y particulares de crecimiento y desarrollo, y mejorar la calidad de vida laboral.

22.-Articulación de los ejes

Teórico: contrasta los diferentes modelos y estrategias de intervención teóricas en un escenario organizacional real. Heurístico: elabora hipótesis innovadoras y culturalmente adaptadas a nuestra realidad organizacional. Axiológico: Conoce el perfil de valores y actitudes de la cultura laboral mexicana regional y estatal.

23.-Saberes

teóricos	Heurísticos	Axiológicos
I.- Sistemas motivacionales en la organización. I.1.- Necesidades y procesos psicosociales en la organización. I.2.- Modelos motivacionales. I.3.- Intervención en motivacional. II.- Clima organizacional. II.1.- Diagnóstico del clima organizacional. II.2.- Planeación del clima organizacional. II.3.- Intervención en clima organizacional. III.- Desarrollo humano en las organizaciones. III.1.- Modelos para el desarrollo humano. III.2.- Prácticas para el desarrollo humano.	Lectura de Comprensión, Lectura analítica Argumentación Asociación de Ideas Comprensión y expresión oral y escrita Descripción Comparación Deducción de información Inferencia Juicio Lectura crítica Síntesis	Apertura Curiosidad Respeto Compromiso Imaginación Interés por la reflexión Respeto intelectual Autocrítica Iniciativa Solidaridad Responsabilidad Sensibilidad Tolerancia Liderazgo

24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
Trabajo en pequeño grupo Análisis y solución de casos Investigación de campo Investigación bibliográfica Investigación en internet Análisis de lecturas Meta cognitivas: discusiones grupales	Discusión dirigida Lectura comentada Dirección de proyectos de investigación Mapas conceptuales Exposición del profesor Método de Casos

25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Presentaciones de diapositivas en power point, Material de lectura impreso o digitalizado, técnicas dinámicas, ejercicios prácticos, cuestionarios, videos y películas.	Pintarrón, computadora, proyector de diapositivas, Internet, biblioteca, investigación de campo, entrevistas.

26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Campo (s) de aplicación	Porcentaje
Asistencia	Asistencia	Aula	5%
Participación en los ejercicios asignados por clase	Elaboración de formatos Elaboración de mapas mentales Participación en dinámicas de grupo Mesas de trabajo	Aula y MITIC	10%
Tareas y Trabajos	Exposición individual y grupal	Aula	5%
Proyecto Final	Pertinencia, eficacia y eficiencia, limpieza y presentación	Aula y MITIC	80%
		Total	100%

27.-Acreditación

El alumno deberá presentar con suficiencia cada evidencia del desempeño cuando menos con un porcentaje de 60% F

28.-Fuentes de información

Básicas
Schein, Edgar. (1982) "Dinámica de la carrera empresarial". Fondo Educativo Interamericano. Estados Unidos. Davis K. Y. Newston J. (1991) "El Comportamiento Humano en el Trabajo" Mc Graw Hill. México. Shein, E.H. (1996) "Psicología en las Organizaciones". Prentice Hall. México. Hodgetts (1996). "Comportamiento en las Organizaciones". Interamericana, México

Complementarias