



Programa de estudio

Datos generales

1.-Área académica

Ciencias de la Salud

2.-Programa educativo

Psicología

3.-Dependencia académica

Psicología

| 4.-Código | 5.-Nombre de la Experiencia educativa | 6.-Área de formación | |
|---------------|---------------------------------------|----------------------|------------|
| | | Principal | Secundaria |
| 40046 OPSI | DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS | X | |

7.-Valores de la experiencia educativa

| Créditos | Teoría | Práctica | Total horas | Equivalencia (s) |
|----------|--------|----------|-------------|------------------|
| 7 | 2 | 3 | 75 | |

8.-Modalidad

Curso

9.-Oportunidades de evaluación

ABGHJK= Todas

10.-Requisitos

| Pre-requisitos | Co-requisitos |
|--------------------------|---------------------------------------|
| Técnicas básicas de R.H. | Investig. E Inter.en Psic. Organizac. |

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

| Individual / Grupal | Máximo | Mínimo |
|---------------------|--------|--------|
| Individual / Grupal | 30 | 12 |

12.-Agrupación natural de la Experiencia

educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia de organizacional

14.-Fecha

| Elaboración | Modificación | Aprobación |
|---------------------|--------------|-------------------|
| 27 de Junio de 2003 | Julio / 2008 | 30 / Julio / 2008 |

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

En la modificación Psic. José Noel García Andrade.

16. Perfil del docente

Licenciado (a) en Psicología preferentemente con estudios de postgrado en Psicología o equivalente, y con experiencia docente de 5 años en Educación superior en el MEIF.

17.-Espacio

Institucional: Aulas de la Facultad

18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinar

19. Descripción mínima

Esta experiencia educativa se localiza en el área organizacional, con dos horas de teoría y tres horas de práctica, y un total de siete créditos; pretende que el estudiante reconozca que la capacitación ha existido desde siempre, como una de las alternativas del desarrollo del potencial humano en las organizaciones; en sí, pretende modificar la conducta de las personas a través de incidir en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las actividades fundamentales técnicas hasta las que conlleven al desarrollo pleno en el plan de la calidad de vida y carrera en la estructura organizacional. La evaluación se realiza mediante la entrega de evidencias escritas y exámenes escritos.

20. Justificación

El desarrollo de los recursos humanos es un área bastante sensible en la mentalidad que predomina en las organizaciones, por ello es situacional. Depende de la cultura existente en cada organización, así como de la estructura organizacional adoptada. Todavía más depende de las características del contexto ambiental, del negocio de la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos y de un sinnúmero de variables importantes.

La presente experiencia educativa se justifica en la medida de que esta área es la más sacrificada en época de crisis, convirtiéndose en una mal llamada caja de ahorros, porque salva los resultados de la organización a corto plazo pero a costa de la salud organizacional y arriesgando los resultados a corto y a largo plazo. Esta estrategia se debe al desconocimiento y a la ignorancia en la mayoría de las organizaciones de las características, proporciones y naturaleza del área de Recursos Humanos, y sobre todo a la falta de consideración hacia las personas, ya sean vistas como recursos o como personas.

No obstante el área de Recursos Humanos experimenta en estos momentos grandes cambios e innovaciones sobre todo ahora que estamos en el tercer milenio con la creciente globalización de las organizaciones y la creciente competencia global y cuando las palabras de moda son: productividad, calidad y competitividad. En este nuevo contexto, las personas ya no son el problema de las organizaciones sino la solución de sus problemas, las personas dejan de ser el desafío para convertirse en la ventaja competitiva de las organizaciones, es entonces bajo esta panorámica que se ve justificada la experiencia educativa de “Desarrollo de Recursos Humanos” en la licenciatura de Psicología, específicamente en el área organizacional. La experiencia pretende introducir al estudiante en el ámbito de la actividad del facilitador, contemplando desde la planeación de la capacitación hasta la práctica docente en el desarrollo de los recursos humanos, desde la visión que pretende contribuir la psicología aplicada a las organizaciones sin dejar de contemplar todo el soporte del marco legal en nuestro país que condicionan las disposiciones en materia de la capacitación y adiestramiento

21. Objetivo general

- a.-Identificar y conocer el proceso administrativo de la capacitación
- b.-Diseñar estrategias que permitan identificar las áreas de oportunidad en materia de capacitación en cualquier empresa
- c.- Diseñar planes y programas de capacitación para los recursos humanos.
- d.-Evaluar la efectividad y seguimiento de los planes aplicados
- e.- Desarrollar psicólogos capaces de abordar la problemática de capacitación en el entorno nacional

22. Articulación de los ejes

Articulación con los ejes:

Tteórico.- Proporciona elementos conceptuales que permiten que el estudiante conozca y comprenda la construcción de formación integral en el ser humano, así como el marco legal de la capacitación

Heurístico.- Permite que el estudiante analice y se involucre directamente con el desarrollo en el escenario de trabajo organizacional

Axiológico.- Promueve el ejercicio activo de los valores y actitudes manifestadas en la practica profesional desarrollada en el área de la capacitación

23. Unidades

| 23.1.1 Capacitación y desarrollo | | 23.2. Duración: 15 hrs. | |
|--|---|--|---|
| 23.3. Objetivos | 23.4. Conocimientos | 23.5. Habilidades | 23.6. Actitudes |
| El alumno discriminará las diversas formas y conceptos que existen en el ámbito de la capacitación | 1. Concepto de capacitación. 2. Diferencia entre capacitación, adiestramiento, entrenamiento, desarrollo y educación. 3. Elementos básicos de la capacitación de personal. 4. Desarrollo de la capacitación. | Análisis Síntesis Búsqueda de información | – Disposición – Espontaneidad. – Flexibilidad |
| 23.1.1 Aspectos legales de la capacitación en México | | 23.2. Duración:20 hrs. | |
| 23.3. Objetivos | 23.4. Conocimientos | 23.5. Habilidades | 23.6. Actitudes |
| El alumno comprenderá y analizará el funcionamiento de los aspectos legales en disposición de capacitación y adiestramiento. | 1. Registro de plan ante la STPS. 2. Registro de instituciones. 3. La ley federal de trabajo. | De Análisis Comunicación De organización Escrita formal | – Disposición – Compromiso. – Consciencia legal – Respeto y apego a normas |
| 23.1.1 Proceso de la capacitación | | 23.2. Duración:40 hrs. | |
| 23.3. Objetivos | 23.4. Conocimientos | 23.5. Habilidades | 23.6. Actitudes |
| El estudiante será capaz de elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación y por ende la propuesta del programa pertinente | 1. Necesidades y demandas de capacitación 2. Técnicas para la DNC. 3. Proceso administrativo de la capacitación. 4. Elaboración de un programa. 5. Evaluación y seguimiento | Creatividad Comunicación Toma de decisiones Transferencia de teoría a la práctica | – Compromiso laboral – Trabajo en equipo. – Tolerancia – Autoconfianza |

| 23.7. Estrategias metodológicas | |
|---|--|
| De aprendizaje: | De enseñanza: |
| <ul style="list-style-type: none"> – Análisis de textos – Diseño de instrumentos de DNC – Elaboración de mapas conceptuales – Exposiciones al grupo – Discusión grupal – Presentación de exámenes – Elaboración de un programa | <ul style="list-style-type: none"> – Técnica expositiva – Guiar las lecturas favoreciendo la participación del alumno – Lograr la participación de los alumnos en la discusión de diversos temas – Revisión y corrección de mapas conceptuales – Asesorías en la elaboración del programa |
| 23.8 Apoyos educativos | |
| Materiales | Recursos |
| Programa del curso, libros, fotocopias, acetatos, rota folios, cañón y laptop | Espacio educativo adecuado, Pintaron, marcadores para usos varios, Proyector de acetatos, cañón, laptop, películas |
| 23.9. Evaluación | |
| Evidencias de desempeño | Criterios de desempeño |
| UNIDAD I: <ul style="list-style-type: none"> • Examen • Cuadro comparativo | <ul style="list-style-type: none"> • Suficiencia • Coherencia teórica • Claridad • Pertinencia • Congruencia |
| UNIDAD II: <ul style="list-style-type: none"> • Formatos requisitados • Cuestionario | <ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Suficiencia • Claridad • Pertinencia • Congruencia |
| UNIDAD III: <ul style="list-style-type: none"> • Examen • Trabajo final concluido | <ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Suficiencia • Claridad • Agilidad • Creatividad |

24. Evaluación

| Evidencia (s) de desempeño | Criterios de desempeño | Porcentaje |
|-----------------------------------|---|-------------------|
| Asistencia y Participación | Puntualidad, pertinencia, consistencia | 10 |
| Trabajos escritos | Integración grupal, entrega oportuna, adecuación a los contenidos, presentación | 30 |
| Exámenes Escritos | Corrección de las respuestas | 30 |
| Trabajo final | Coherencia, congruencia, presentación. | 30 |

25. Acreditación

Para acreditar la experiencia educativa debe cumplir con el 80% de asistencias para tener derecho a la calificación.

El 70% de ejecución, que equivale a 6 de calificación mínima aprobatoria.

26.-Fuentes de información

| Básicas |
|--|
| 1.- Proceso de Capacitación, Roberto Pinto Villatoro, Edit, Diana, México, 2000. 2.-Rodriguez Carlos.Programas de Capacitación y desarrollo, Edit. Diana, México, 1997. 3.-Werther b. William, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, México, 1998 4.- Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Fernando Arias Galicia y V. Heredia Espinosa. Editorial: Trillas 5.-Capacitación y desarrollo de personal. Jaime A. Grados Espinosa. Editorial: Trillas |
| Complementarias |
| 1.-Siliceo Alfonso, Capacitación y desarrollo de personal, Edit. Limusa, México, 1998. 2.-Smith Barry y Delahaye B. Administración de recursos humanos, Edit. Trillas, México, 1990. 3.-Mendoza Nuñez Alejandro, Manual para determinar necesidades de capacitación, Edit. Trillas, México, 1996. 4.-Rodríguez estrada mauro, Formación de instructores, Mc Graw Hill, México, 1998 |