



## PROGRAMA DE CURSO

**Nombre de la asignatura:**

Gestión de Recursos  
Humanos: Proceso de  
retención y desarrollo

**Clasificación:**

Obligatoria Flexible

**Área de disciplina:**

Psicología laboral

**Seriación:**

Ninguna

**Antecedentes Académicos:**

Ninguno

**Ubicación:**

Modalidad Flexible

**No. de horas:**

HT: 3 HP: 4 TH: 7  
THS:105

**Créditos:**

CT: 6 CP: 4 TC: 10

**PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO:**

Ubicar al alumno en el proceso de la gestión de los recursos humanos, dentro del marco de la administración estratégica, haciendo énfasis en que el psicólogo organizacional es un profesional de la psicología que ejerce como tal para lograr los objetivos de la organización, y así, se beneficien tanto la organización y los individuos que la conforman, en lo particular, y la sociedad y la nación, en lo general.

**CONTENIDO DEL CURSO:**

- I. Evaluación del desempeño
- II. Educación Organizacional
- III. Planeación de la carrera profesional
- IV. Implementación de procesos de recursos humanos

**ESTRATEGIAS GENERALES PARA TODO EL CURSO:**

- Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación con la administración de recursos humanos.
- Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.

- Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.
- Tolerar la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la administración de los recursos humanos.
- Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
- Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.
- Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.
- Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas recurriendo a ejemplos, lecturas, observaciones dirigidas, películas, artículos, etc.
- Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.
- Propiciar el diálogo, intercambio y confrontación de experiencias y opiniones mediante el trabajo de grupos pequeños, a través de una actitud participativa, colaborativa y de aprendizaje significativo.
- Motivar y sensibilizar a los alumnos en la observación crítica de casos reales a través de la utilización de medios de información, experiencias reales observadas en la práctica y de situaciones representativas para la aplicación de los contenidos revisados.
- Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.
- Fomentar el intercambio de opiniones para facilitar un clima de tolerancia y respeto a la diversidad y formas diferentes de pensar, a través del trabajo participativo.
- Fomentar la expresión de experiencias vivenciales con respecto a temas revisados mediante discusiones en grupo y la producción de narraciones orales y/o escritas.
- Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.
- Planear actividades y tareas grupales que integren los contenidos de todo el curso en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos.
- Participar en actividades de administración de recursos humanos en alguna organización en particular donde aplique sus conocimientos y habilidades como futuro profesional de la psicología.
- Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo organizacional y del trabajo.

## **MEDIOS Y RECURSOS**

-Pizarrón, rotafolio, proyector, cañón, películas, plumones, hojas de rotafolio, laptop, hojas en blanco.  
- Ejercicios.

## **Unidad I.**

Evaluación del desempeño

### **Propósito de la unidad:**

Analizar e identificar a la evaluación del desempeño como un proceso de gestión del desarrollo del personal dentro de una organización.

### **Duración:**

15 horas

### **Contenido de la unidad:**

- 1.1 Marco conceptual de la Evaluación del desempeño
  - 1.1.1 ¿Qué es la evaluación del desempeño?
  - 1.1.2 Su importancia y relación con los procesos de recursos humanos
  - 1.1.3 Propósitos administrativos y de desarrollo
  - 1.1.4 ¿Quién debería de hacer la evaluación del desempeño?
- 1.2 El proceso de la evaluación del desempeño
  - 1.2.1 Etapas del proceso de evaluación
  - 1.2.2 ¿Qué evaluar?: Determinación de criterios.
  - 1.2.3 Técnicas de evaluación del desempeño
  - 1.2.4 Errores en la evaluación y su manejo
  - 1.2.5. Administración de la entrevista de evaluación
- 1.3 Caso práctico de una evaluación del desempeño
  - 1.3.1 Determinación de las dimensiones de evaluación
  - 1.3.2 Definición de las dimensiones y sus estándares
  - 1.3.3 Elaboración de la técnica o instrumento de evaluación

### **Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:**

- Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación con la administración de recursos humanos.
- Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.
- Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
- Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas recurriendo a ejemplos, lecturas, observaciones dirigidas, películas, artículos, etc.
- Exponer experiencias sobre el trabajo profesional en el área de RH que permitan apreciar las temáticas.
- Propiciar el diálogo, intercambio y confrontación de experiencias y opiniones mediante el trabajo de grupos pequeños, a través de una actitud participativa, colaborativa y de aprendizaje significativo.
- Motivar y sensibilizar a los alumnos en la observación crítica de casos reales a través de la utilización de medios de información y de situaciones representativas para la aplicación de los contenidos revisados.
- Desarrollar en el alumno la habilidad para realizar instrumentos de evaluación del desempeño.
- Participar en actividades de administración de recursos humanos en alguna organización en particular donde aplique sus conocimientos y habilidades como futuro profesional de la psicología.

### **Referencias de la unidad:**

#### **Básicas:**

Bohlander, G. y Snell, S. (2013). *Administración de recursos humanos*. México: Iberoamérica.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital en las organizaciones*. México: McGraw-Hill

Dessler, G. y Varela, R. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Gómez. L., Balkin, D. y Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos*. México: Pearson.

Goodale, J. (2008). *La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa*. México: Pirámide.

#### **Apoyo:**

Alles, M. (2010). Desempeño por competencias. Evaluación de 360. México: Granica.

Alles, M. (2008). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. México: Granica.

González, M. Y Olivares, S. (2008). Administración de Recursos Humanos. Diversidad-Caos. México: Grupo editorial Patria.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. Y Schuler, R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. México: Mc Graw Hill (14ª Edición).

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. Y Schuler, R. (2010). La Gestión de los Recursos Humanos-UNED. México: Mc Graw Hill (14ª Edición).

## **Unidad II:**

Educación Organizacional

### **Propósito de la unidad:**

Analizar e identificar a la educación organizacional como un proceso de gestión del desarrollo del personal dentro de una organización.

### **Duración:**

14 horas

### **Contenido de la unidad:**

- 2.1 Fundamentos de la Educación Organizacional
  - 2.1.1 Concepto de EO
  - 2.1.2 Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo
  - 2.1.3 Objetivos de la capacitación
  - 2.1.4 Importancia y tipos de capacitación
  - 2.1.5 Marco legal de la capacitación
- 2.2 Proceso de Formación y desarrollo
  - 2.2.1 Subsistema planeación
  - 2.2.2 Subsistema organización
  - 2.2.3 Subsistema ejecución
  - 2.2.4 Subsistema evaluación
- 2.3 Proceso Instruccional
  - 2.3.1 Selección de instructores
  - 2.3.2 Diseño de los cursos
  - 2.3.3 Conducción del aprendizaje
  - 2.3.4 Seguimiento de la capacitación

### **Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:**

- Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.
- Fomentar el intercambio de opiniones para facilitar un clima de tolerancia y respeto a la diversidad y formas diferentes de pensar, a través del trabajo participativo.
- Fomentar la expresión de experiencias vivenciales con respecto a temas revisados mediante discusiones en grupo y la producción de narraciones orales y/o escritas.
- Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.
- Planear actividades y tareas grupales que integren los contenidos de toda la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos.
- Desarrollar habilidades para el diseño de un instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Participar en actividades de administración de recursos humanos en alguna organización en particular donde aplique sus conocimientos y habilidades como futuro profesional de la psicología.

### **Referencias de la unidad:**

#### **Básicas:**

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital en las organizaciones*. México: McGraw-Hill

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Gómez. L., Balkin, D. y Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos*. México: Pearson.

Ley Federal del Trabajo (2017). México: Editorial SISTA.

Rodríguez, M. y Austria, (1991). *Formación de instructores*. México: McGraw-Hill.

Mendoza, A. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Pinto, R. (2000). *Proceso de capacitación*. México: Diana.

#### **Apoyo:**

Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. México: Granica.

Del Pozo, P. (2007). *Formación de formadores*. Madrid: Pirámide.

### **Unidad III:**

Planeación de la Carrera Profesional
--------------------------------------

#### **Propósito de la unidad:**

Analizar e identificar a la planeación de la carrera profesional como un proceso de gestión del desarrollo del personal dentro de una organización.
---

#### **Duración:**

13 horas
----------

#### **Contenido de la unidad:**

- |   |
|---|
| <p>3.1 La Carrera Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"><li>3.1.1 Definición de carrera y planeación de la carrera</li><li>3.1.2 Significado de la carrera profesional</li><li>3.1.3 Importancia de la gestión de la carrera profesional</li></ul> <p>3.2 La Gestión y planificación de la Carrera</p> <ul style="list-style-type: none"><li>3.2.1 Ruta de carreras y desarrollo de carreras</li><li>3.2.2 Planificación de la carrera desde la perspectiva de la organización</li><li>3.2.3 Planificación de la carrera desde la perspectiva del individuo</li></ul> <p>3.3 Implantación de programas de planificación de carrera profesional</p> <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.1 Programas de planificación de carrera</li><li>3.3.2 Problemas en la carrera profesional</li><li>3.3.3 Tendencias en la gestión y planificación</li></ul> |
|---|

#### **Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:**

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.</li><li>• Fomentar el intercambio de opiniones para facilitar un clima de tolerancia y respeto a la diversidad y formas diferentes de pensar, a través del trabajo participativo.</li><li>• Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.</li><li>• Planear actividades y tareas grupales que integren los contenidos de todo de la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos.</li><li>• Fomentar la revisión documental de los diversos programas de planificación de la carrera profesional a nivel nacional e internacional.</li></ul> |
|--|

- Participar en actividades de administración de recursos humanos en alguna organización en particular donde aplique sus conocimientos y habilidades como futuro profesional de la psicología.

#### **Referencias de la unidad:**

##### **Básicas:**

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital en las organizaciones*. México: McGraw-Hill

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Bohlander, G. y Snell, S. (2013). *Administración de recursos humanos*. México: Iberoamérica.

##### **Apoyo:**

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

#### **Unidad IV:**

Implementación de procesos de recursos humanos

#### **Propósito de la unidad:**

Desarrollar competencias de la práctica real de la administración de recursos humanos, de tal manera que promuevan una organización cognitiva y conductual más adecuada de la gestión del talento humano, ayudando a contextualizar sus aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma. Así también promover en las organizaciones el ejercicio profesional del psicólogo.

#### **Duración:**

13 horas

#### **Contenido de la unidad:**

Entrada la organización

4.1.1 Contacto

4.1.2 Contrato psicológico

4.2 Desarrollo de procesos de administración de RRHH

4.2.1 Elaboración de programa de actividades

4.2.2 Realización de acciones en recursos humanos

4.3 Propuestas de mejora

4.3.1 Diseño de mejora en procesos de recursos humanos

4.3.2 Elaboración de reporte final



### Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:

- Motivar y sensibilizar a los alumnos en la observación crítica de casos reales a través de la utilización de medios de información, experiencias reales observadas en la práctica y de situaciones representativas para la aplicación de los contenidos revisados.
- Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.
- Fomentar la expresión de experiencias vivenciales con respecto a la práctica realizada en funciones de recursos humanos mediante discusiones en grupo y la producción de narraciones orales y/o escritas.
- Fomentar la elaboración de mejoras en los procesos de recursos humanos reales observados en la práctica, basados en fundamentos teóricos vistos en clase.
- Participar en actividades de administración de recursos humanos en alguna organización en particular donde aplique sus conocimientos y habilidades como futuro profesional de la psicología.
- Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo organizacional y del trabajo.

### Referencias de la unidad:

#### Básicas:

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital en las organizaciones*. México: McGraw-Hill

Mendoza, A. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

De proceso: 75pts	De producto: 25pts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exámenes parciales: 60pts</li> <li>• Ejercicios: 15pts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y ejecución del proyecto: 25pts</li> </ul>

### ACREDITACIÓN:

Asistencia al 80% de las clases.

Cumplimiento de los criterios de evaluación como mínimo aprobatorio de 70 pts.

**OBSERVACIONES:**

Esta asignatura es teórico-práctica con ejercicios durante las clases y la elaboración del proyecto para ser implementado en una organización.

Por lo cual para acreditar la asignatura el alumno tendrá que elaborar e implementar el proyecto en una organización cubriendo un total de 50 horas prácticas y entregar un reporte final de la intervención al final de la asignatura, tanto para aprobarla de forma ordinaria como extraordinaria.