



UADY
FACULTAD DE
PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE CURSO

Nombre de la asignatura:

Gestión de Recursos
Humanos: Proceso de
retención y desarrollo

Clasificación:

Obligatoria Flexible

Área de disciplina:

Organizacional

Seriación:

Ninguna

Antecedentes Académicos:

Ninguno

Ubicación

Modalidad Flexible

No. de horas

HT: 3 HP: 4 TH: 7

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:

1. Desarrollo Organizacional
2. Evaluación del desempeño
3. Educación Organizacional

ESTRATEGIAS GENERALES:**Estrategias:**

- 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 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.
- 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

Computadora
Proyector
Bocinas
Película
Estudios de caso
Ejercicios

Unidad I.

Propósito de la unidad:

Propósito: Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los conceptos básicos y contenidos del desarrollo organizacional y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la práctica al realizar una intervención en las organizaciones, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la gestión de recursos humanos ayudando a contextualizar sus aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma al administrar dichos recursos.

Objetivo:

Que el alumno analice el desarrollo organizacional como una disciplina enfocada al cambio planeado en el comportamiento, valores y actitudes, mediante el uso de técnicas de intervención, alineados a la estructura y cultura organizacional.

Contenido de la unidad:

- 1.1 Supuestos básicos del Desarrollo Organizacional
 - 1.1.1 Concepto, objetivos e importancia
 - 1.2.1 Valores y principios fundamentales
- 1.2 Intervención en DO
 - Planificación del programa de DO
 - Intervenciones de administración de recursos humanos

Estrategias de enseñanza-aprendizaje de la unidad:

- 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.

- 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.
- Planear actividades y tareas grupales que integren los contenidos revisados en la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos.

Unidad II.

Propósito de la unidad:

Propósito:

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

Objetivo:

Que el alumno desarrolle habilidades para identificar y elaborar propuestas para aumentar la pertinencia y carácter estratégico del proceso de gestión de la evaluación del desempeño, a través de la participación en dicho proceso.

Contenido de la unidad:

2.1 Marco conceptual de la Evaluación del desempeño

2.1.1 ¿Qué es la evaluación del desempeño?

2.1.2 ¿Por qué evaluar el desempeño? Propósitos y objetivos

2.1.3 ¿Qué debe de evaluarse?

2.1.4 ¿Quién es el responsable de la evaluación del desempeño?

2.2 El proceso de la evaluación del desempeño

2.2.1 Etapas del proceso

2.2.2 Gestión del desempeño

2.3 Medidas de evaluación del desempeño

2.3.1 Clasificación de las herramientas de medición

2.3.2 Métodos de evaluación orientados al pasado

2.3.3 Métodos de evaluación orientados al futuro

2.3.4 Hacia evaluaciones más eficaces

Estrategias de enseñanza-aprendizaje 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.

Unidad III.

Propósito de la unidad:

Propósito:

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

Objetivo:

Que el alumno desarrolle habilidades para identificar y elaborar propuestas para aumentar la pertinencia y carácter estratégico del proceso de educación organizacional, a través de la participación en dicho proceso.

Contenido de la unidad:

3.1 Fundamentos de la Educación Organizacional

3.1.1 Concepto de EO

- 3.1.2 Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo
- 3.1.2 Objetivos de la capacitación
- 3.1.3 Importancia y tipos de capacitación
- 3.1.4 Marco legal de la capacitación

3.2 Gestión del proceso de Formación

- 3.2.1 Contexto estratégico de la capacitación
- 3.2.1 Subsistema planeación
- 3.2.1 Subsistema organización
- 3.2.2 Subsistema ejecución
- 3.2.3 Subsistema evaluación

Estrategias de enseñanza-aprendizaje 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 todo el curso 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.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Disponibilidad hacia el trabajo colaborativo.
- Exposición crítica y reflexiva de los conceptos revisados en clase
- Actitudes respetuosas y tolerantes a la diversidad.
- Interés por las actividades de indagación y la reflexión crítica.

- Destreza en los procesos de evaluación del desempeño y educación organizacional.
- Exámenes parciales 30 pts.
- Examen 25 pts.
- Participación y ejercicios 20 pts.
- Práctica 25 pts.

ACREDITACIÓN:

Asistencia al 80% de las clases.

Cumplimiento de los criterios de evaluación como mínimo aprobatorio 70%

REFERENCIAS:

Básicas:

- Bohlander, G. y Snell, S. (2013). *Administración de recursos humanos*. México: Iberoamérica.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2010). *La Gestión de los recursos humanos-UNED*. México: Mc Graw Hill.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Goodale, J. (2008). *La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa*. México: Pirámide.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos*. México: Pearson.
- Hernandez, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Trueba, A. y Trueba, J. (2014). *Ley Federal de Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Mendoza, M. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas
- Pinto, R. (2000). *Proceso de capacitación*. México: Diana.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. México: THOMSON
- Siliceo, A. (2009). *Capacitación y desarrollo humano*. México: Trillas.
- México: Pirámide.

Apoyo:

Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.