

j

## PROGRAMA DE CURSO

**Nombre de la asignatura:**

Administración de  
Recursos Humanos II

**Clasificación:**

Obligatoria

**Área de disciplina:**

Psicología Laboral

**Seriación:**

Ninguna

**Antecedentes Académicos:**

Administración de  
Recursos Humanos I

**Ubicación**

Etapas: Ciclo:

**No. de horas**

HT: 37.5 HP: 75 TH: 112.5

**Créditos:**

CT: 5 CP: 5 TC: 10

### PROPÓSITO Y OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO:

**Propósito:**

Ubicar al alumno en el proceso de la administración de recursos humanos (ARH), dentro del marco de la administración estratégica, haciendo énfasis en que el psicólogo laboral 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.

**Objetivos:**

Que el alumno:

- Comprenda y analice: el proceso y desarrollo de la administración de los recursos humanos; la administración de las relaciones laborales; el proceso de "evaluación del desempeño"; y el proceso de "capacitación".
- Desarrolle las habilidades para diseñar un curso de capacitación.
- Participe en la administración de recursos humanos de alguna organización en particular.
- Identifique y analice los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo, en la administración de recursos humanos.

## **CONTENIDO DEL CURSO:**

- I. Relaciones Laborales.
- II. Evaluación del Desempeño.
- III. Capacitación.
- IV. Integración.

## **ESTRATEGIAS GENERALES Y METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:**

### **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 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 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.

Clarificar el campo de aplicaciones de la administración de recursos humanos en relación con las áreas de la psicología, por medio de ejemplos y la aplicación

de métodos y técnicas de intervención.

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, en la administración de recursos humanos.

Metodología:

Exposición y análisis por parte del maestro, alumnos y profesionales de diferentes despachos y/u organizaciones públicas o privadas; discusión y análisis en grupo; investigación bibliográfica; solución de ejercicios; estudio de casos; y práctica supervisada en escenarios ficticios y en un escenario real.

## **MEDIOS Y RECURSOS**

Pizarrón.

Retroproyector.

Proyector de cuerpos opacos.

Videoreproductor.

Televisión.

Paquete didáctico de la signatura en el que se incluyen:

a) Acetatos.

b) Ejercicios.

c) Películas.

d) Videos.

e) Casos.

Periódicos.

Convenios de la Facultad con Organizaciones Privadas o Públicas.

Profesionales con experiencia en administración de recursos humanos.

Nombre de la asignatura:

Administración de Recursos Humanos II.

Semestre:

Duración:

hrs.

## **Unidad I. Relaciones Laborales.**

### **Propósito y objetivo general de la unidad:**

Propósito:

Activar los conocimientos previos de psicología que se relacionan con la administración de recursos humanos y en particular con las relaciones laborales en una organización, así como generar nuevos conocimientos que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la administración de recursos humanos ayudando a contextualizar sus aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma al administrar los recursos humanos.

Objetivo:

Que el alumno revise conceptos básicos, vistos en anteriores asignaturas, que se relacionan con la ARH; describa y analice el proceso de las relaciones laborales, así como los objetivos y áreas que comprende cada uno de sus elementos.

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

- 1.1. Diagnóstico de las Relaciones Laborales.
- 1.2. Planeación de las Relaciones Laborales.
- 1.3. Organización de las Relaciones Laborales.
- 1.4. Negociación en las Relaciones laborales.
- 1.5. Huelga.
- 1.6. Relaciones Laborales en el Futuro.

### **Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:**

Objetivos:

- 1.1.1 Definir la función de relaciones laborales dentro del contexto de Administración de Recursos Humanos (A.R.H.).
- 1.1.2 Describir un modelo de análisis de las relaciones laborales.
- 1.1.3 Describir los elementos y los factores internos y externos que se consideran para la elaboración de un perfil diagnóstico de las relaciones laborales.
- 1.1.4 Construir cuestionamientos que puedan medir factores internos y externos que determinan las relaciones laborales.

Referencias:

Libro 4 pp. 12-26

Objetivos:

1.2.1 Reconocer el carácter sistémico y sistemático de la planeación de las relaciones laborales.

1.2.2 Identificar las áreas de las relaciones laborales y ejemplificar actividades para planear cada una de ellas.

Referencias:

Libro 4 pp. 44-52

Objetivos:

1.3.1 Describir la organización de las relaciones laborales de acuerdo con la etapa en que la organización se encuentre.

1.3.2 Describir las responsabilidades del gerente de relaciones laborales.

1.3.3 Describir la función del abogado laboral en las relaciones laborales.

1.3.4 Describir las responsabilidades del gerente y los supervisores como función de línea en las relaciones laborales.

Referencia:

Libro 4 pp.58-67 y 104-111

Objetivos:

1.4.1.1 Describir la negociación del contrato colectivo.

1.4.2.1 Definir poder de negociación en la revisión y/o firma del contrato colectivo.

1.4.2.2 Describir las fuentes externas e internas que aumentan o restan el poder de negociación en la revisión y/o firma del contrato colectivo.

1.4.3.1 Describir las actividades previas que permiten llegar bien preparado al proceso de revisión de contrato colectivo.

Referencia:

Libro 4 pp. 70-91

Objetivos:

1.5.1 Definir huelga y sus principales causas.

1.5.2 Mencionar algunas estrategias para facilitar el proceso de negociación y llegar a la firma del acuerdo final.

1.5.3 Describir los costos de la huelga y sus puntos críticos.

Referencia:

Libro 4 pp. 87-91

**Objetivos:**

1.6.1 Identificar las características de las relaciones laborales actuales

1.6.2 Describir y analizar las relaciones laborales a futuro.

**Referencia:**

Libro 4 pp.289-305

**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 y en particular con las relaciones laborales.

Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión relacionadas con la administración de recursos humanos y en particular con las relaciones laborales.

Expresar la opinión personal en: a) la exposición de los seis contenidos generales de esta unidad, b) discusiones grupales y/o, c) análisis reflexivos; para fortalecer la seguridad y convicciones propias como futuros profesionales de la psicología.

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 y en particular con las relaciones laborales.

Analizar en grupos la información procesada, posterior al desarrollo de los temas relacionados con cada uno de los seis contenidos generales, que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión en clase.

Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de los temas previos que permitan integrar los conocimientos.

Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos de esta unidad 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 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.

Clarificar el campo de aplicaciones de la administración de recursos humanos y en particular de las relaciones laborales en relación con las áreas de la psicología, por medio de ejemplos y la aplicación de métodos y técnicas de intervención.

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 la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos y en particular de las relaciones laborales.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo, en la administración de recursos humanos y en particular en las relaciones laborales.

Nombre de la asignatura:

Administración de Recursos Humanos II.

Semestre:

Duración:

hrs.

## Unidad II. Evaluación del Desempeño.

### Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con la evaluación del desempeño, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la administración 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 describa y analice el proceso de evaluación del desempeño, así como, sus objetivos y procedimientos implicados.

### Contenido de la unidad:

#### 2.1 Conceptos básicos.

- 2.1.1 Desempeño individual.
- 2.1.2 Evaluación del desempeño.
- 2.1.3 Normas estándares de desempeño.
- 2.1.4 Políticas.
- 2.1.5 Retroalimentación.
- 2.1.6 Registro.
- 2.1.7 Decisiones.

#### 2.2 Responsabilidad y evaluación.

- 2.2.1 del gerente
- 2.2.2 del empleado.
- 2.2.3 del gerente y empleado.
- 2.2.4 del equipo de trabajo.
- 2.2.5 del órgano de gestión de personal.
- 2.2.6 del comité de evaluación del desempeño.

#### 2.3 Objetivos y beneficios de la evaluación del desempeño.

#### 2.4 Métodos de evaluación.

- 2.4.1 Métodos de las escalas gráficas.
- 2.4.2 Método de elección forzada.



- 2.4.3 Método de investigación de campo
- 2.4.4 Método de incidentes críticos.
- 2.4.5 Métodos mixtos.

2.5 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.

2.6 Entrevista y evaluación del desempeño.

### **Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:**

Objetivo:

2.1.1 Identificar y describir los elementos que influyen en la selección de un sistema para la evaluación del desempeño.

Referencias:

Libro 1 pp. 356

Libro 7 pp. 222-232

Objetivo:

2.2.1 Describir la responsabilidad que tienen los miembros de la organización en la ejecución de la función de evaluación del desempeño.

Referencia:

Libro 1 pp. 357-362

Objetivo:

2.3.1 Explicar la utilidad de las evaluaciones del desempeño.

Referencia:

Libro 7 pp. 222-224

Libro 1 pp. 363-366

Objetivo:

2.4.1 Enumerar y describir los principales métodos de evaluación del desempeño que más se utilizan.

Referencia:

Libro 1 pp.367-379

Libro 7 pp. 232-241

Objetivo:

2.5.1 Explicar las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.

Referencias:

Libro 1 pp. 382-390

Objetivo:

2.6.1 Describirá los propósitos básicos de la entrevista de evaluación del desempeño.

Referencias:

Libro 1 pp. 390-391

Libro 7 pp. 241-245

Estrategias:

Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación con las funciones y el carácter múltiple de la administración de recursos humanos, y en lo particular con la evaluación del desempeño .

Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión relacionadas con las funciones de la administración de recursos humanos, en lo particular con la evaluación del desempeño.

Expresar la opinión personal en: a) la exposición de los seis contenidos generales de esta unidad, b) discusiones grupales y/o, c) análisis reflexivos; para fortalecer la seguridad y convicciones propias como futuros profesionales de la psicología.

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 las funciones de la administración de los recursos humanos, y en lo particular en la evaluación del desempeño.

Analizar en grupos la información procesada, posterior al desarrollo de los temas relacionados con cada uno de los seis contenidos generales, que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión en clase.

Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de los temas previos que permitan integrar los conocimientos.

Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos de esta unidad 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 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.

Clarificar el campo de aplicaciones de la administración de recursos humanos en relación con las áreas de la psicología, por medio de ejemplos y la aplicación de métodos y técnicas de intervención.

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 seis contenidos de la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos en lo general y a la evaluación del desempeño en lo particular.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo, en la administración de recursos humanos y en lo particular en la evaluación del desempeño.

Nombre de la asignatura:

Administración de Recursos Humanos II.

Semestre:

Duración:

hrs.

### **Unidad III. Capacitación.**

#### **Propósito y objetivo general de la unidad:**

Propósito:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con la capacitación, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la administración 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 describa y analice el proceso de capacitación organizacional, así como, desarrolle las habilidades para realizar adecuadamente la función de capacitación.

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

##### **3.1 Conceptos básicos.**

- 3.1.1 Educación organizacional EO).
- 3.1.2 Entrenamiento.
- 3.1.3 Adiestramiento.
- 3.1.4 Capacitación.
- 3.1.5 Desarrollo.

##### **3.2 Aspectos filosóficos e históricos de la capacitación.**

- 3.2.1 Concepto de educación.
- 3.2.2 Formas de desvirtuar la EO.
- 3.2.3 Concepto de individuo.
- 3.2.4 Concepto de EO.
- 3.2.5 Fin primario de la EO.
- 3.2.6 Función social de la EO.
- 3.2.7 Evaluación de la EO.
- 3.2.8 EO y responsabilidad (lineal, directiva y organizacional).
- 3.2.9 Propósitos de la EO.
- 3.2.10 Aspectos históricos (teorías administrativas).
  - 3.2.10.1 Clásica.
  - 3.2.10.2 Humanista.

3.2.10.3 Estructuralista.

3.2.10.4 Behaviorista.

3.2.10.5 Neoclásica.

3.2.10.6 Sistémica.

3.3 Aspectos legales de la EO.

3.3.1 Bases legales de la EO (art. 3 y 123 de la Const. Política.... y la L.F.T.).

3.3.2 Funciones de la STPS.

3.3.3 Art. 153 de la LFT.

3.4 Sistema de Capacitación.

3.4.1 Subsistema de planeación.

3.4.1.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC).

3.4.1.2 Concepto de necesidad encubierta y manifiesta.

3.4.1.3 Proceso de DNC para necesidades encubiertas.

3.4.1.4 Proceso de DNC para necesidades manifiestas.

3.4.1.5 Elaboración del informe de DNC.

3.4.1.6. Elaboración de programas de EO.

3.4.1.6.1 Planteamiento de objetivos y su relación con la planeación instruccional y evaluación.

3.4.1.6.2 Elaboración de cartas descriptivas.

3.4.2 Subsistema de organización.

3.4.2.1 Incorporación de estructuras y sistema.

3.4.2.1.1 Estructura del área (puestos y funciones básicas).

3.4.2.1.2 Lineamientos básicos para ejercer la función de capacitación.

3.4.2.2 Integración de personas.

3.4.2.2.1 Necesidades de la organización y planeación de recursos humanos.

3.4.2.2.2 Perfiles de puestos.

3.4.2.3 Integración de recursos materiales.

3.4.2.3.1 Materiales básicos.

3.4.2.3.2 Presupuesto.

3.4.3 Subsistema de ejecución.

3.4.3.1 Contratación de servicios externos.

3.4.3.2 Coordinación de eventos.

3.4.3.3 Control administrativo.

3.4.4 Subsistema de Evaluación.

3.4.4.1 Micro y macro evaluación.

### **Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:**

Objetivo:

3.1.1 Definir los conceptos que incluye la capacitación organizacional e identificar las diferencias básicas entre ellos.

Referencias:

Libro 6 pp. 13-17 y 22-28  
Libro 3 pp. 34-35

Objetivos:

- 3.2.1 Explicar la relación que existe entre la filosofía que se tiene sobre la educación organizacional y la practica de la misma.
- 3.2.2 Explicar y analizar la filosofía organizacional propuesta por Siliceo a través de la revisión de los contenidos expuestos.
- 3.2.3 Describir los propósitos de la educación organizacional
- 3.2.4 Explicar la relación que existe entre el concepto que se tiene del trabajador y de los fines de la organización, con la forma de administrar la educación organizacional.
- 3.2.5 Describir las características básicas de cada una de las teorías organizacionales.

Referencias:

Libro 8 pp. 15-34  
Libro 6 pp. 40-48

Objetivos:

- 3.3.1 Describir y analizar las bases legales de la capacitación.
- 3.3.2 Explicar el proceso legal-administrativo e instrumental de la capacitación.

Referencia:

Libro 2 pp. 17-29

Objetivos:

- 3.4.1 Definir el concepto de necesidad.
- 3.4.2 Definir Necesidad manifiesta y encubierta.
- 3.4.3 Describir el proceso de diagnóstico de necesidades manifiestas de capacitación.
- 3.4.4 Describir el proceso para el diagnóstico de necesidades encubiertas de capacitación.
- 3.4.5 Describir y aplicar técnicas para el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 3.4.6 Describir y elaborar un informe del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 3.4.7 Describir los lineamientos básicos para la elaboración de objetivos
- 3.4.8 Elaborar objetivos de capacitación de acuerdo a los resultados del DNC, así como sus contenidos y actividades educativas correspondientes.
- 3.4.9 Elaborar y ejecutar un programa de capacitación acorde a los resultados del DNC.
- 3.4.10 Explicar la forma de estructurar el área de capacitación.

- 3.4.11 Explicar la importancia de contar con manuales de políticas y procedimientos para administrar la función de capacitación.
- 3.4.12 Explicar la relación entre las necesidades organizacionales y la planeación e integración de personas a la función de capacitación.
- 3.4.13 Proponer un perfil para el administrador de la función de capacitación.
- 3.4.14 Identificar los recursos materiales básicos necesarios para ejecutar la función de capacitación.
- 3.4.15 Explicar el proceso de la contratación de servicios externos para la ejecución de programas.
- 3.4.16 Describir las principales actividades que tendrán que realizarse antes, durante y después de un curso.
- 3.4.17 Describir las acciones necesarias para llevar el control administrativo de la ejecución de la función de capacitación.
- 3.4.18 Definir el concepto y los objetivos de la evaluación.
- 3.4.19 Describir los dos niveles de la evaluación.
- 3.4.20 Elaborar instrumentos para la evaluación de un programa de capacitación.
- 3.4.21 Diseñar e impartir un curso o taller de capacitación.

Referencia:

Libro 3 pp. 19-21 y 37-85

Guía para la elaboración de programas de capacitación de la STPS

Libro 5 pp. 105-118

Libro 5 pp. 119-141

Libro 5 pp. 143-161

Estrategias:

Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación con la capacitación.

Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión relacionadas con la capacitación.

Expresar la opinión personal en: a) la exposición de los cuatro contenidos generales de esta unidad, b) discusiones grupales y/o, c) análisis reflexivos; para fortalecer la seguridad y convicciones propias como futuros profesionales de la psicología.

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 capacitación.

Analizar en grupos la información procesada, posterior al desarrollo de los temas relacionados con cada uno de los cuatro contenidos generales, que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión en clase.

Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de los temas previos que permitan integrar los conocimientos.

Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos de esta unidad 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 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.

Clarificar el campo de aplicaciones de la administración de recursos humanos en relación con las áreas de la psicología, por medio de ejemplos y la aplicación de métodos y técnicas de intervención.

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 cuatro contenidos de la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos en general y a la capacitación en particular.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo, en la administración de recursos humanos.



Nombre de la asignatura:

Administración de Recursos Humanos II.

Semestre:

Duración:

hrs.

#### **Unidad IV. Integración.**

##### **Propósito y objetivo general de la unidad:**

Propósito:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología relacionados con la administración de recursos humanos, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la ARH 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 explique el carácter sistémico de la administración de recursos humanos (ARH).

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

4.1 Carácter sistémico de la administración de recursos humanos (ARH).

##### **Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:**

Objetivo:

4.1.1 Explicar la manera en que las funciones revisadas se relacionan con el resto de las actividades de la administración de los recursos humanos.

Referencia:

Todo lo visto y analizado en las clases.

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

relacionadas con la administración de recursos humanos.

Expresar la opinión personal en: a) la exposición del contenido general de esta unidad, b) discusiones grupales y/o, c) análisis reflexivos; para fortalecer la seguridad y convicciones propias como futuros profesionales de la psicología.

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 recursos humanos.

Analizar en grupos la información procesada, posterior al desarrollo de los temas relacionados con el contenido general, que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión en clase.

Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de los temas previos que permitan integrar los conocimientos.

Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos de esta unidad 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 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.

Clarificar el campo de aplicaciones de la administración de recursos humanos en relación con las áreas de la psicología, por medio de ejemplos y la aplicación de métodos y técnicas de intervención.

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 el contenido de la unidad en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología a diferentes ámbitos de la administración de recursos humanos.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo, en la administración de recursos humanos.

Nombre de la asignatura:

Administración de Recursos Humanos II.

Semestre:

Duración:

50 hrs.

**Práctica de campo en una organización pública o privada.**

**Propósito y objetivo general de la práctica:**

Propósito:

Fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la práctica real de la administración de recursos humanos, de tal manera que promuevan una organización cognitiva y conductual más adecuada de la ARH 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.

Objetivo:

Que el alumno relacione, configure, contextualice y aplique, adecuadamente, sus conocimientos de psicología en las diferentes funciones y acciones de la administración de recursos humanos de alguna organización en particular, de tal manera, que le permita mejorar su ejercicio profesional como psicólogo.

Estrategias:

Recuperar experiencias 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 relacionadas con la práctica de la administración de recursos humanos.

Expresar la opinión personal, mediante análisis reflexivos, para fortalecer la seguridad y convicciones propias como futuros profesionales de la psicología.

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 recursos humanos.

Generar a partir de la discusión la vinculación de los temas previos que permitan integrar los conocimientos.

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 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.

Clarificar el campo de aplicaciones de la administración de recursos humanos en relación con las áreas de la psicología, por medio de ejemplos y la aplicación de métodos y técnicas de intervención.

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.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo, en la administración de recursos humanos.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Disponibilidad hacia el trabajo colaborativo.
- Actitudes respetuosas y tolerantes a la diversidad.
- Respeto a la toma de decisiones individuales y colectivas.
- Interés por las actividades de indagación y la reflexión crítica.
- Destreza en alguna función de la ARH.
- Mostrar una postura propia argumentada ante la ARH.

### ACREDITACIÓN:

- |  |         |
|--|---------|
| ▪ Exámenes parciales                                       | 45 pts. |
| ▪ Participación (exposiciones, ejercicios y participación) | 20 pts. |
| ▪ Práctica   | 35 pts. |

### REFERENCIAS:

1. Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Colombia: McGraw –Hill Interamericana.
2. Grados, J. (1999). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.
3. Mendoza, M. (1999). *Manual para el diagnóstico de necesidades de capacitación*. México: Trillas.
4. Müller, E. (1998). *Dirección de relaciones laborales*. México: Trillas
5. Pinto, R. (1992). *Proceso de capacitación*. México: Diana.
6. Reza, J. (1999). *Como aplicar los principios de la capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.
7. Sherman, A. y Bohlander, G. (1994). *Administración de recursos humanos*. México: Iberoamérica.
8. Siliceo, A. (1994). *Capacitación y desarrollo humano*. México: Trillas.
10. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2000). *Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de los trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores*. México: Autor.

#### Video:

1. (1998). *Evaluación continua del desempeño* [Película]. (Disponible en la Facultad de Psicología de la UADY, Películas Mel, S.A.).