

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I

Clave:	0162
Semestre:	7º
Número de Créditos:	8
Horas teóricas:	2
Horas prácticas:	4
Fecha de actualización:	Mayo de 2009
Responsable de la actualización:	Mtra. Ma. de Lourdes Reyes Ponce
Materias con las que se relaciona:	Psicología del Trabajo Análisis Experimental de la Conducta Tecnología Educativa Desarrollo de Recursos Humanos II y III

INTRODUCCIÓN

La sociedad en general y las organizaciones en particular cada vez requieren de personal más productivo y competente, acompañado de la necesidad de cumplir con altos estándares de calidad.

Dados estos compromisos, retos y necesidades, es necesario reorientar las estrategias de planeación, control y evaluación del recurso más importante con el que cuenta cualquier tipo de organización: el recurso humano.

En virtud de lo anterior, el módulo Desarrollo de Recursos Humanos I pretende dotar al alumno de las competencias necesarias para afrontar exitosamente tales compromisos, proporcionándole estrategias para la intervención en la detección de necesidades y para la evaluación costo-beneficio de la misma, así como para realizar un análisis de la tarea que permita derivar los contenidos de un programa de capacitación, de acuerdo a una tecnología contemporánea.

El módulo está dividido en objetivos terminales, que corresponden a los eventos o temas y objetivos específicos, que corresponden a los elementos o subtemas.

Los contenidos del módulo han sido cuidadosamente seleccionados para que el alumno logre los objetivos planteados, asistiendo a las exposiciones, las lecturas de la bibliografía planteada para cada elemento y la asesoría individualizada para cubrir los objetivos planteados en la parte práctica de la materia.

TEMARIO

Objetivo genérico de teoría

Al finalizar el alumno conceptualizará por escrito las características del adiestramiento, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos dentro del marco nacional, así como de una tecnología educativa que permita llevar a cabo tales funciones, de acuerdo con la bibliografía básica.

EVENTO A. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Objetivo terminal

Al finalizar el alumno identificará las características del adiestramiento, capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en función de sus implicaciones para el individuo y para la organización, de acuerdo con los aspectos legales actuales y las generalidades del enfoque por competencias, de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento **A.1** PRINCIPIOS

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará las definiciones de capacitación, adiestramiento y desarrollo así como las características de tales procesos, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Reyes, L. (2005). *Unidad de instrucción programada "Conceptos fundamentales"*. Actualización. Facultad de Psicología, UNAM.

Complementaria

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill. pp. 305-307.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industria: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill. pp. 291-294.

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 199-200.

Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson. pp. 171-173.

Método de enseñanza aprendizaje: Instrucción programada y técnica expositiva.

Criterios de evaluación: Respuesta a los cuadros de evaluación de la unidad de instrucción programada.

Elemento **A.2** IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN PARA EL INDIVIDUO Y PARA LA ORGANIZACIÓN

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará la importancia que tiene la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo de los recursos humanos, enumerando sus ventajas y desventajas, tanto para el trabajador como para la organización en general, de acuerdo con las conclusiones del panel de discusión.

Bibliografía básica

Jiménez, O. A. (2000). *El impacto del entrenamiento en el desarrollo humano de las empresas*. Mecanograma, Facultad de Psicología, UNAM.

Complementaria

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industria: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill. pp. 291-294.

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 201-203.

Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson. pp. 173-174.

Método de enseñanza-aprendizaje: corrillos y panel de discusión.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento A.3 SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**Objetivo específico**

Al finalizar el alumno identificará en qué consiste cada uno de los subsistemas de capacitación, incluyendo los elementos de cada subsistema, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill. pp. 308-309.

Patiño, H. (2005). *Sistema de Capacitación y Adiestramiento*. Mecanograma. Actualización.

Complementaria

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 217-218.

Método de enseñanza-aprendizaje: Técnica expositiva con apoyo visuales.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento A.4 ACTUALIDAD LEGAL DE LA CAPACITACIÓN**Objetivo específico**

Al finalizar el alumno identificará los aspectos básicos de la legislación en lo que se refiere a la capacitación, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Reyes, L. (2005). *Unidad de Instrucción programada "Actualidad legal de la capacitación"*. Actualización. Facultad de Psicología, UNAM.

Complementaria

Grados, J. (2003). *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal* (3ª edición). México: Manual Moderno.

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas pp. 203-205.

Método de enseñanza-aprendizaje: Instrucción programada.

Criterios de evaluación: Respuesta a los cuadros de evaluación de la unidad de instrucción programada.

Elemento **A.5** GENERALIDADES DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará los antecedentes en México del enfoque, el concepto de competencia así como las cuatro fases de administración de la capacitación por competencias, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Formación por competencias (2004)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/>

Patiño, H. (2001). *Impacto de las competencias laborales en la capacitación y desarrollo*. 1er. Encuentro Nacional sobre Competencia Laboral y Capacitación. AMECAP. México.

Reyes, L. y Jiménez, O. A. (2004). *Evaluación de un sistema de certificación por competencias laborales*. Memorias del XV Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y XII Iberoamericano de Recursos Humanos. México.

Complementaria

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 237-248.

Patiño, H. (2002). *El papel del especialista en capacitación en las competencias laborales*. 2° Encuentro Nacional sobre Competencia Laboral y Capacitación. AMECAP. México.

Reyes, L. (2002). *Evaluación de actitudes en Competencias Laborales*. Memorias del 24 Congreso Nacional y 14 Congreso Iberoamericano de Capacitación y Desarrollo, México.

Método de enseñanza-aprendizaje: técnica expositiva y lecturas.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Evento **B**. LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Objetivo terminal

Al finalizar el alumno identificará el procedimiento, técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de capacitación y para la estimación de su costo-beneficio, de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento **B.1** CONCEPTO Y FUENTES DE NECESIDAD

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará por escrito el concepto de necesidad de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento **B.2** PROCEDIMIENTO PARA DNC

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará explicando por escrito los pasos del procedimiento de detección de necesidades de capacitación, de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento **B.3** TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA DNC

Objetivo específico

Que el alumno identifique escribiendo cuáles son y en qué consisten las técnicas más utilizadas para determinar necesidades de capacitación, de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento **B.4** COSTO-BENEFICIO

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará en qué consisten los pasos del proceso general de costo-beneficio en la capacitación, así como el procedimiento para el cálculo de los costos de las necesidades de capacitación, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Jiménez, O. A. y Reyes, L. (2001). *La DNC orientada a competencias*. Ponencia presentada en el XX Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y IX Iberoamericano de Recursos Humanos. México.

Patiño, H. (2005). *Rentabilidad y costo-beneficio de la capacitación*. Mecanograma. Actualización. Facultad de Psicología, UNAM.

Reyes L. (2005). Unidad de Instrucción Programada. *Registros Observacionales y de productos permanentes*. Actualización. Facultad de Psicología. UNAM.

Complementaria

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill. pp. 310-312.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industria: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill. pp. 294-297 y 318.

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 218-224.

Mendoza, A. (2002). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas. pp. 37-41 y 61-163.

Muchinsky, M. P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson. pp. 175-179.

Método de enseñanza-aprendizaje: Técnica expositiva e instrucción programada.

Criterios de evaluación: examen escrito y respuesta a los cuadros de evaluación de la IP.

Evento C. TECNOLOGÍA INSTRUCCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

Objetivo terminal

Al finalizar el alumno identificará todos y cada uno de los principios de la tecnología educativa, así como las generalidades del aprendizaje y de los objetivos instruccionales, de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento C.1 PRINCIPIOS DE LA TECNOLOGÍA DE LA INSTRUCCIÓN

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará por escrito los principios que integran la tecnología educativa, de acuerdo a con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Skinner, B. F. (1976). *Tecnología de la enseñanza*. Barcelona: Labor. pp. 73-103.

Complementaria

Chadwick, C. (1997). *Tecnología educativa para el docente*. Buenos Aires: Paidós. pp. 13-22.

Método de enseñanza-aprendizaje: técnica expositiva y lecturas.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento C.2 PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará en qué consisten cada uno de los principios de aprendizaje derivados de la investigación, así como, de otros principios de la educación de adultos (Andragogía), de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 225-226.

Meyer, M.S. (1973). *Instrucción programada. Análisis de cuadros buenos y malos*. México: Limusa. pp. 17 – 44.

Complementaria

Chadwick, C. (1997). *Tecnología educacional para el docente*. Buenos Aires: Paidós. pp. 51-55.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industria: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill. pp. 301-303.

Método de enseñanza-aprendizaje: instrucción programada y técnica expositiva.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento **C.3** OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará, explicando por escrito cada uno de los elementos constitutivos de un objetivo instruccional, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Reyes, L. (2005). *Unidad de instrucción programada: Redacción de objetivos instruccionales*. Actualización. Facultad de Psicología. UNAM.

Complementaria

Landy, F y Conte, J. (2005). *Psicología Industria: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill. pp. 297-307.

Método de enseñanza-aprendizaje: instrucción programada y técnica expositiva.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento **C.4** TAXONOMÍAS

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará explicando por escrito cada uno de los niveles de objetivos instruccionales propuestos por Gagné, Bloom y la taxonomía Matética (Gilbert), de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Bloom, S.B. (1977). *Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales*. Buenos Aires: El Ateneo. pp. 11-24.

Taber, J., Glaser, R. y Schaefer, H. (1979). *Aprendizaje e instrucción programada*. México: Trillas.

Método de enseñanza-aprendizaje: técnica expositiva.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento **C.5** FUNCIONES DE OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará explicando por escrito las funciones de cumplen los objetivos instruccionales, de acuerdo a la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Vargas, J. (1975). *Elaboración de objetivos instruccionales*. México: Trillas. pp. 2-30.

Complementaria

Chadwick, C. (1997). *Tecnología educacional para el docente*. Buenos Aires: Paidós, pp. 58-60.

Método de enseñanza-aprendizaje: técnica expositiva.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Evento **D. DISEÑO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN**

Objetivo terminal

Al finalizar el alumno realizará los pasos para el diseño de programas de capacitación, de acuerdo con la bibliografía básica.

Elemento **D.1** ANÁLISIS DE TAREAS

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará explicando por escrito los pasos del análisis de tareas propuesto en la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Taber, J., Glaser, R. y Schaefer, H. (1979). *Aprendizaje e instrucción programada*. México: Trillas. Cap. 4.

Complementaria

Hernández, P. (1995). *Diseñar y enseñar. Teoría y técnicas de la programación y del proyecto docente*. Madrid: Narcea. pp. 89-111.

Método de enseñanza-aprendizaje: técnica expositiva.

Criterios de evaluación: examen escrito.

Elemento **D.2** LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA PROGRAMACIÓN

Objetivo específico

Al finalizar el alumno identificará explicando por escrito los elementos de los que consta la matriz general de curso, de acuerdo con la bibliografía básica.

Bibliografía básica

Reyes, L. (2005). *Lineamientos generales para la programación*. Mecnograma. Facultad de Psicología. UNAM.

Complementaria

Grados, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal*. (2ª edición). México: Trillas. pp. 277-279.

Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas. pp. 224-231.

Método de enseñanza-aprendizaje: técnica expositiva con apoyo de acetatos.

Criterios de evaluación: examen escrito.

PROGRAMA DE PRÁCTICA**Objetivo genérico de práctica**

Que el alumno realice los pasos necesarios para la programación y la derivación de contenidos de un evento de capacitación seleccionado por el instructor, previa detección de necesidades de capacitación, utilizando los instrumentos y técnicas revisadas en clase.

Evento A. ANÁLISIS DE FUNCIONES**Objetivo específico**

Que el alumno realizará un análisis de funciones presentando un reporte final de necesidades de capacitación, de acuerdo con las instrucciones del profesor.

Evento B. ANÁLISIS DE TAREAS**Objetivo específico**

Que el alumno realizará la programación de los contenidos de un evento de capacitación autorizado por el instructor, previa detección de necesidades de capacitación y elabore la matriz general del curso, de acuerdo a las instrucciones del profesor.