

## 1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje	Clave	Semestre	Academia a la que pertenece
Desarrollo de Personal	224606	8	Laboral

<b>Carácter</b> (anotar si es Obligatoria, Optativa o Electiva)	Obligatoria	<b>Tipo</b> (anotar si es Teórico, Práctico o Teórico-práctico)	Teórico - Práctico
---	-------------	---	--------------------

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Entrevista psicológica,	Administración de sueldos y salarios,
Comportamiento humano en las organizaciones, ,	Diagnóstico e intervención en el ámbito laboral,
Administración de personal	Dilemas éticos
Evaluación psicológica en las organizaciones,	
Optativas del área laboral	

Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Semanas efectivas de clase	Total de horas efectivas de clase	Valor en créditos
3	1	4	22	88	16	64	5.6

<b>Autores del programa</b>	<b>Fecha de elaboración</b>		<b>Fecha de aprobación en Consejo Técnico</b>
Mónica Adriana Vasconcelos Ramírez, Rocío Zariñana Herrejón, Lucía María Dolores Zúñiga Ayala	Marzo de 2010		Abril de 2010
<b>Revisores del programa</b>	<b>Fecha de revisión</b>	<b>Porcentaje de cambio</b>	<b>Fecha de aprobación en Consejo Técnico</b>
Lucía María Dolores Zúñiga Ayala	Febrero de	10%	

	2014		
--	------	--	--

## 2. Perfil académico del docente

<b>Grado académico:</b>	Licenciatura en Psicología, licenciatura en Administración o carrera afín.
<b>Experiencia mínima requerida:</b>	Experiencia mínima de un año como docente de educación superior y dos años realizando actividades relacionadas con la capacitación y el desarrollo laboral

## 3. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

### **Contextualización de la Unidad de Aprendizaje:**

Ser competitivo no es un atributo inherente a los individuos. Si una organización es competitiva, se debe a que su personal lo es. La condición de la empresa es consecuencia de las condiciones que tienen los recursos con que cuenta, principalmente el recurso humano. Partiendo de esta premisa, el desarrollo del personal no es una exigencia de carácter administrativo que deba cumplirla todo empleador, sino un requisito indispensable para el triunfo de toda organización. El desarrollo de los trabajadores en todos los ámbitos: personal, económico, social, repercute en el desarrollo de las organizaciones. En este crecimiento el psicólogo tiene un papel importante, ya que su intervención permite prever aquellas condiciones que afectan al personal y que pueden menoscabar dos aspectos importantes: su productividad en la organización y su bienestar personal.

En la Unidad de Aprendizaje se revisan tres aspectos importantes: a) los factores que inciden en la permanencia de los trabajadores y en la generación de un sentido de pertenencia a una organización, y que también se denomina Retención de los Recursos Humanos, b) Estrategias que permiten la actualización del personal y el aseguramiento de su productividad y seguridad en el trabajo, específicamente el proceso de capacitación y c) los elementos que la teoría del Desarrollo organizacional plantea como indispensables para el logro de objetivos en una organización.

Para lograr lo anterior, se plantea la revisión teórica de los contenidos descritos, y la aplicación del conocimiento por parte del estudiante de psicología que le permita conocer, diseñar, aplicar y evaluar los diferentes procesos que son fundamentales para la competitividad de las organizaciones, el mejoramiento del desempeño laboral y desarrollo continuo de los trabajadores o colaboradores de la misma.

### **Propuesta didáctico-metodológica:**

El programa se desarrollará mediante seminarios, análisis de casos, aplicación del conocimiento en una situación real dentro

del ámbito laboral y con una propuesta de intervención para una organización

9

#### 4. Competencias a desarrollar

##### Eje curricular

Epistemológico – Metodológico

##### Competencia genérica:

Técnico – Metodológica

##### Competencia disciplinar:

Utiliza los conceptos de las teorías básicas sobre capacitación y desarrollo de una organización para identificar desde un enfoque situacional los factores que inciden en la permanencia del personal y en su desarrollo, a fin de proponer estrategias que promuevan tanto el crecimiento organizacional como el crecimiento del personal y profesional de los colaboradores.

#### 5. Temas y subtemas

Temas		Subtemas
1	<b>Permanencia de los recursos humanos</b>	1.1 Compensaciones 1.2 Planes de beneficios sociales 1.3 Programas de higiene y seguridad 1.4 Relaciones laborales
2	<b>Desarrollo del personal</b>	2.1 Capacitación y adiestramiento 2.1.1 Características de la formación en la empresa 2.1.2 Planificación de la formación 2.1.3 Diseño e impartición de la capacitación 2.1.4 Evaluación de la capacitación y del adiestramiento 2.2 Marco legal de la formación en la empresa

<b>3</b>	<b>Desarrollo organizacional</b>	3.1 Desarrollo de la organización 3.2 Desarrollo del personal
----------	----------------------------------	--

### 6. Criterios de evaluación.

La evaluación de los alumnos se realizará en base a los siguientes criterios:

1. Los criterios de evaluación son tres: exámenes de conocimientos, carpeta de evidencias, Aplicación del conocimiento..
2. Los exámenes de conocimientos abarcarán el manejo y comprensión de conceptos teóricos por parte del estudiante. La carpeta de evidencias contendrá los trabajos realizados por el estudiante en clase y fuera del aula. En cuanto a la aplicación del conocimiento el estudiante deberá presentar un proyecto que integre un diagnóstico situacional de una organización y un modelo de intervención en el que se indique el propósito y las metas a alcanzar.
3. Elaborar el cuadro de porcentaje de calificaciones

A continuación se presentan los porcentajes de evaluación:

CRITERIOS A EVALUAR	PORCENTAJE
2 exámenes parciales	35%
Carpeta de evidencias	35%
Aplicación del conocimiento	30%
<b>Porcentaje final</b>	<b>100%</b>

### 5. Fuentes de información.

#### Básica:

#### Libros

1. Ivancevich, J. (2005). Administración de Recursos Humanos. : Mc Graw Hill. **ISBN: 9701045971**
2. Maxwell, J. (2007). El ABC de la Capacitación. 1ª. Edición. : Editorial V&R. **ISBN 978-987-612-046-3**
3. Mendoza, A. (2005). Manual para determinar necesidades de capacitación. : Trillas. **ISBN 968-24-5686-X**

### **Complementaria:**

#### a) Libros:

1. Blake, O. (2005). La Capacitación. Un Recurso Dinamizador de las organizaciones. 5ª. Edición.:MACCHI.  
**ISBN: 950537626X**
2. Siliceo, A. (2006). Capacitación y Desarrollo del Personal, 4ª. Edición. : Limusa. **ISBN: 9681864816**
3. STPS (2014). Ley Federal del Título IV; Capítulo III Bis trabajo De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores.

#### b) Artículos:

Sánchez- Castañeda, A. (2007) Capacitación y Adiestramiento en México: Regulación realidades y retos, UNAM, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, No. 05, disponible en:  
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/issue/archive>