

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I

DATOS GENERALES DE LA MATERIA:

- 1) Nombre de la asignatura: **Desarrollo de Recursos Humanos I**
- 2) Clave: **0162**
- 3) Semestre: **7º y 9º**
- 4) Créditos: **08**
- 5) Horas de teoría: **2**
- 6) Horas de práctica: **4**
- 7) Fecha de actualización: **Febrero de 2004**
- 8) Responsable de la actualización: **Mtra. Ma. de Lourdes Reyes Ponce**
- 9) Materias con las que se relaciona: **Análisis Experimental de la Conducta, Psicología del Trabajo y Capacitación y Adiestramiento de Personal.**

10) Introducción:

La sociedad en general y las organizaciones en particular cada vez requieren de personal mas 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 curso Desarrollo de Recursos Humanos I pretende dotar al alumno con los conocimientos y habilidades que le permitan afrontar exitosamente tales compromisos, proporcionándole estrategias de intervención en la detección de necesidades y de evaluación costo-beneficio de la misma, así como para la derivación de currícula e identificación de principios para la programación de la capacitación, adiestramiento y educación acordes a una tecnología contemporánea.

Los contenidos de los tres módulos de Desarrollo de Recursos Humanos han sido seleccionados y elaborados cuidadosamente con el fin de que el alumno logre los objetivos planteados; tales objetivos se han dividido en terminales y específicos para referirnos a los temas y los elementos que componen el curso. La presentación se realiza en cuadernillos que contienen objetivos; instrucciones para el expositor y sugerencias para el alumno en una modalidad de autoinstrucción, información sobre la duración y las técnicas de instrucción que se utilizarán en cada elemento; inmediatamente después aparece completa la bibliografía fundamental, básica y complementaria y finalmente los reactivos que evalúan la consecución de los objetivos planteados.

11) Objetivo Genérico de Teoría:

Que el alumno conceptualice definiendo por escrito las características del adiestramiento, la capacitación, la educación y el desarrollo de recursos humanos dentro del marco nacional, así como de la tecnología educativa que permite la resolución de estas funciones, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Objetivo Genérico de Práctica:

Que el alumno realice los pasos necesarios para la determinación de objetivos y contenidos que deberán ser entrenados en un puesto de trabajo, llenando la matriz del curso aprobado por el instructor, previa detección de necesidades de capacitación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Objetivos Terminales:

(Teoría)

Evento A. Que el alumno identifique escribiendo las características del adiestramiento, la capacitación, la educación y el desarrollo de recursos humanos, en función de sus implicaciones para el individuo y para la organización, así como de la actualidad legal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Evento B. Que el alumno identifique escribiendo el concepto y fuentes de necesidad, así como el procedimiento, técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de capacitación y para la estimación de su costo-beneficio, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Evento C. Que el alumno identifique escribiendo los principios de la instrucción programada y las generalidades del aprendizaje, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Evento D. Que el alumno identifique escribiendo los elementos y funciones de un objetivo instruccional, así como las características generales de las taxonomías de objetivos más utilizadas en la capacitación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

(Práctica)

1. Que el alumno realice la detección de necesidades de capacitación a un puesto de trabajo autorizado por el instructor, utilizando cuando menos tres de las técnicas e instrumentos revisados en el curso teórico.

2. Que el alumno realice la programación de un curso de capacitación incluyendo en la matriz general del mismo los objetivos y contenidos a ser entrenados y la estimación económica del mismo.

12) Temario:

Evento A. La capacitación y el desarrollo de personal

Elementos

A.1 Conceptos de adiestramiento, capacitación, entrenamiento y desarrollo.

Técnica expositiva y mesa de discusión.

A.2 Importancia para el individuo

- A.3 Importancia para la organización
Técnica: Corrillos
- A.4 Sistema de capacitación y adiestramiento
Técnica expositiva con ayuda de acetatos y corrillos
- A.5 Actualidad legal de la capacitación
Técnica expositiva e instrucción programada

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

EVENTO A

A.1

Laffitte, B. M. E. (1977). Sistema Modular para el Adiestramiento y Capacitación de Supervisores. México: Tesis de licenciatura UNAM. (10 -13)

U.C.E.C.A. (1981). Guía Técnica para la Formulación de Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. México: Popular de los Trabajadores, serie técnica 2. (134 - 138)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Smith, C. y Wakeley, H. (1991). Psicología de la Conducta Industrial. México: McGraw-Hill (239 – 249)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

A.2

Jiménez, O. A. (1983). Impacto del Entrenamiento en el Desarrollo Humano de las Empresas. México: Mecnograma, UNAM

Marroquín, Q. J. (1978). Capacitación a Trabajadores. México: Gernika (7 -9).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Castaño, A. D. (1987). Enajenación del Desarrollo Humano, Pedagogía para el Adiestramiento. México: ARMO (51 – 60)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

A.3

Siliceo, A. (1973). Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Limusa (19 - 26)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Arias, G. F. (1977). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas (310 – 321)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

A.4

Nava, C. V., Figueroa, O. L., Olvera, M. y Patiño, P. H. (1979). Sistema de Capacitación y Adiestramiento. México: ARMO

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Patiño, P. H. (1982). La Instrucción referida a Criterios en la Capacitación y Adiestramiento de Personal. México: Tesis de licenciatura, UNAM (12 -16).

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

A.5

Jimenez, O. A. (1998). La Actualidad Legal en la Capacitación de Personal, Unidad de Instrucción Programada. México: UNAM

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1997). Criterios Administrativos y Formas de Registro sobre Capacitación y Adiestramiento. México

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Marroquín, Q. J. (1978). Capacitación a Trabajadores. México: Gernika (11 – 41).

Evento B. La detección de necesidades de capacitación

Elementos:

B.1 Concepto y fuentes de necesidad

Técnica expositiva con apoyo de rotafolio

B.2 Procedimiento para la detección de necesidades de capacitación

Técnica expositiva con apoyo de acetatos

B.3 Técnicas y métodos para la detección de necesidades de capacitación

Técnica expositiva con apoyo de pizarrón

B.4 Estimación de costo-beneficio en la detección de necesidades de capacitación

Técnica expositiva con apoyo de acetatos

EVENTO B

BÁSICA

B.1, B.2 y B.3

Jimenez, O. A. (1979). Detección de Necesidades para la Capacitación y Adiestramiento de Personal. Mecnograma. México: UNAM

Galván, C. R. (1982) Detección de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación para Ingenieros Civiles en el Diseño de Plantas Hidroeléctricas. México: Tesis de licenciatura UNAM (24 -31).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Mendoza, A. (1982). Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. México: Trillas. (caps. 1, 4 y 7)

Nava, C. V., Patiño, P. H. y Rodríguez, C. J. (1979). Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. México: ARMO. (1 -11).

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

B.4

Patiño, P. H. (1995). Rentabilidad y costo beneficio. Manuscrito inédito

COMPLEMENTARIA

Jiménez, O. A., Patiño, P. H., Shvarzablat, G. J. y Escalante, M. A. (1992). Evaluación-Control en Calidad (parámetros, indicadores y costos) Programa de Especialización para el Desarrollo de Facilitadores el DICAP en PEMEX. México

Evento C. Tecnología educativa

Elementos:

C.1 Definición y elementos de la tecnología educativa

Técnica expositiva con apoyo de pizarrón

C.2 Principios de aprendizaje

Técnica expositiva e instrucción programada

C.3 Lineamientos generales para la programación

Técnica expositiva con apoyo de acetatos

C.4 Análisis de tareas

Técnica expositiva con apoyo de rotafolio

EVENTO C

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

C.1

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

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Taber, J., Glaser, R. y Schaefer, H. (1974). Aprendizaje e Instrucción Programada. México: Trillas. (90 -103)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

C.2

Meyer, M. S. (1973). Instrucción Programada. Análisis de Cuadros Buenos y Cuadros Malos. México: Limusa. (17 – 44)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA :

Ofiesh, G. (1973). Instrucción Programada. México: Trillas (31 – 46).

Skinner, B. F. (1976). Tecnología de la Enseñanza. Barcelona: Labor

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

C.3

Jimenez, O. A. (1981). Pasos Generales para la Programación. Mecnograma. México: UNAM

Taber, J., Glaser, R. y Schaefer, H. (1974). Aprendizaje e Instrucción Programada. México: Trillas. (90 -103)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Ofiesh, G. (1973). Instrucción Programada. México: Trillas.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

C.4

Anderson, R. C. y Faust, G. W. (1977). Psicología Educativa. México: Trillas (70 -100)

Evento D. Los objetivos instruccionales

Elementos:

D.1 Elementos constitutivos

Instrucción programada

D.2 Taxonomías

Técnica expositiva con apoyo de pizarrón

D.3 Funciones

Técnica expositiva y corrillos

EVENTO D

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

D.1

Jimenez, O. A. (1982). Redacción de Objetivos. Instrucción Programada. México: UNAM

Laffitte, B. M. E. (1981). Revisión Bibliográfica sobre Criterios para la Elaboración de Objetivos Instruccionales. Mecnograma. México: UNAM.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Vargas, S. J. (1974). Redacción de Objetivos Conductuales. México: Trillas (45 -68).

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

D.2

Taber, J., Glaser, R. y Schaefer, H. (1974). Aprendizaje e Instrucción Programada. México: Trillas. (90 – 94)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Vargas, S. J. (1974). Redacción de Objetivos Conductuales. México: Trillas. (108 -114).

U.C.E.C.A. Guía Técnica para la Formulación de Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. México: (33 – 47).

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

D.3

Vargas, S. J. (1974). Redacción de Objetivos Conductuales. México: Trillas. (2 – 11).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Meyer, M. S. (1973). Instrucción Programada. Análisis de Cuadros Buenos y Cuadros Malos. México: Limusa. (199 – 222).

Jiménez O. A. y Reyes P. L. (1998). Desarrollo de Recursos Humanos I: Evento A, B, C, D. México: Facultad de Psicología UNAM.

13. Estrategia de enseñanza – aprendizaje:

14. Criterios de evaluación:

La parte teórica del curso solamente tiene dos calificaciones que corresponden a cubrir o no los objetivos específicos planteados para cada elemento; de tal manera que los alumnos obtendrán calificación de 10 o reprobatoria por elemento.

Los alumnos cuentan con tres oportunidades ordinarias para aprobar el objetivo que corresponde a cada elemento.

La parte práctica del programa sí tiene una escala de calificaciones que va del 5 (reprobatoria) al 10.

La calificación final se compone en un 90% de la calificación obtenida en la práctica y un 10% por la correspondiente a teoría.

Los alumnos que en las oportunidades ordinarias de examen teórico no aprueben uno o más elementos pero que obtengan calificación aprobatoria en la práctica, tendrán derecho a presentar el o los objetivos específicos que deban en el examen extraordinario, asentándose la calificación final en el acta de examen extraordinario. Cabe mencionar que los alumnos reciben asesoría individual de práctica durante el semestre con el fin de ir corrigiendo paulatinamente su trabajo final y por lo tanto, obtener una mejor calificación final en su reporte práctico.