



**UAEM** | Universidad Autónoma  
del Estado de México

**SD**  
Secretaría de Docencia



Universidad Autónoma del Estado de México • Secretaría de Docencia • Dirección de Estudios Profesionales

# **Universidad Autónoma del Estado de México**

## **Licenciatura en Psicología 2003**

**Programa de estudios de la unidad de aprendizaje:**

**Desarrollo de recursos humanos**



### I. Datos de identificación

Licenciatura

Unidad de aprendizaje  Clave

Carga académica

Horas teóricas      Horas prácticas      Total de horas      Créditos

Período escolar en que se ubica

Seriación

UA Antecedente      UA Consecuente

### Tipo de Unidad de Aprendizaje

Curso       Curso-taller

Seminario       Taller

Laboratorio       Práctica profesional

Otro tipo (especificar)

### Modalidad educativa

Escolarizada. Sistema rígido       No escolarizada. Sistema virtual

Escolarizada. Sistema flexible       No escolarizada. Sistema a distancia

No escolarizada. Sistema abierto       Mixta (especificar)

### Formación común

### Unidad de Aprendizaje

  
  


### Formación equivalente

### Unidad de Aprendizaje



## II. Presentación del programa

El cambio acelerado que nos ha tocado vivir y que trae como consecuencia una globalización que forzoso y necesariamente elimina fronteras, no solo en el aspecto geográfico, también en el aspecto de conocimientos y educación, con una realidad conocida por todos como ciudad global.

Este vertiginoso cambio que nos ocupa y que nos vemos imposibilitados para manejar, requiere una educación-capacitación diferente, ya no enfocada a método y técnicas convencionales y por consiguiente tradicionales; ahora este vertiginoso de cambio nos lleva a encarar procesos de aprendizaje enfocados a competencias, a un aprendizaje continuo, a una adaptación continua, a asimilar nuevas tecnologías que nos permitan preparar y adaptar a las personas a los puestos de trabajo; Mejorar mediante estos procesos de enseñanza aprendizaje el desempeño de las personas tiene al interior de las organizaciones.

Potenciar las estructuras legales, administrativas, laborales y de desarrollo es algo imperioso; desarrollar el capital de trabajo nos permitirá definir la dinámica de las organizaciones y asegurar la eficiencia de las mismas.

El presente cursos nos permite apreciar y trabajar dentro de un marco legal y normativo el desarrollo de los recursos humanos; planear el proceso de capacitación, diagnosticando necesidades, diseñando, programas, operando y evaluando programas de desarrollo, asegurando así la productividad y competitividad de las organizaciones.



### III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

<b>Núcleo de formación:</b>	Sustantivo
<b>Área Curricular:</b>	Competencia organizacional
<b>Carácter de la UA:</b>	Obligatoria

### IV. Objetivos de la formación profesional

#### Objetivos del programa educativo:

La formación de un psicólogo profesional general, plural, con solidez disciplinar, metodológica y técnica, que lo habilite para problematizar la realidad psicosocial del hombre, comprender su significado en su contexto, con una visión totalitaria y holística, para planificar su intervención práctica en la resolución de problemas que se presentan en la vida cotidiana.

Desarrollara conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse con relación a la prevención, evaluación, detección, planeación, diagnóstico, intervención e investigación de problemáticas psicológicas en el ámbito social relacionadas a las áreas de psicología: clínica, educativa, organizacional y social.

#### Objetivos del núcleo de formación: Sustantivo

Desarrollar en el alumno/a el dominio teórico, metodológico y axiológico del campo de conocimiento donde se inserta la profesión.

#### Objetivos del área curricular o disciplinaria: Competencia organizacional

Analizará los factores predisponentes precipitantes asociados o causales asociados con el comportamiento y las formas de pensar de la gente en grupos sociales relacionados con procesos de producción y consumo.



Desarrollará habilidades para la detección y diagnóstico de procesos de liderazgo, cohesión, motivación, o conflictos en ámbitos institucionales de servicios y producción.

Desarrollará bases conceptuales y procedimentales que le permitan incidir en las formas de organización de la producción de bienes y servicios, colaborando en el diseño de programas específicos de formación de recursos humanos en sectores productivos.

Diseñará programas de reclutamiento, selección e indicción conforme a los lineamientos de las instituciones u organizaciones laborales.

## **V. Objetivos de la unidad de aprendizaje**

Identificará la importancia del subsistema de capacitación y desarrollo.

Diagnosticará las necesidades de capacitación.

Identificará los mecanismos legales-administrativos para implantar, evaluar y dar seguimiento a los programas para organizaciones en formación, así como para las que ya están en etapa de madurez.



## VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje, y su organización

### **Unidad 1.** Introducción al Estudio de Recursos Humanos (RRHH).

Objetivo: Recordar la ubicación y las funciones del área de R.H. en una organización.

- 1.1 Administración de Recursos Humanos.
- 1.2 Ubicación de los RRHH dentro de la organización: Línea y *staff*.
- 1.3 Los RRHH como elemento estratégico dentro de la organización.
- 1.4 Funciones estratégicas dentro del área de RRHH en la Organización.

### **Unidad 2.** Gestión de Recursos Humanos por Competencias.

Objetivo: El alumno será capaz de diferenciar entre una competencia técnica y una gestión según los niveles jerárquicos y seguir paso a paso lo necesario para implementar la gestión de competencias y aplicarla en los procesos de R.H.

- 1.1 Introducción a la gestión de RRHH por competencias.
- 1.2 Diferencia entre competencia técnica y gestión.
- 1.3 Que es una competencia y evolución según los niveles jerárquicos.
- 1.4 Los pasos necesarios para implementar gestión por competencias.
- 1.5 Competencias aplicadas en los distintos procesos de RRHH.
- 1.6 Hacer, verificar y actuar.
- 1.7 Competencias universales.

### **Unidad 3.** Capacitación y Entrenamiento.

Objetivo: El alumno identificara la importancia del subsistema de la capacitación entrenamiento y desarrollo, la importancia que como elemento estratégico y vital juega en el funcionamiento eficaz de las organizaciones.

- 1.1 Constitución Política y Leyes Reglamentarias.



- 1.2 Historia de la capacitación Organizacional a nivel internacional y nacional.
- 1.3 Cuál es el marco legal de la capacitación en México.
- 1.4 Cuáles son los elementos básicos de la capacitación.
- 1.5 La relación de la capacitación y entrenamiento de la función de desarrollo.
- 1.6 Importancia de la capacitación como parte del sistema de calidad de una organización.
- 1.7 La función de la capacitación dentro del área de RRHH.
- 1.8 El capital intelectual y la capacitación.
- 1.9 Capacitación y entrenamiento en la gestión por competencias.

#### **Unidad 4.** Administración de la Capacitación.

Objetivo: El alumno diseñara planes y programas de capacitación y de desarrollo basados en diagnósticos comparativos que permitan satisfacer las necesidades del cambiante mundo globalizado.

- 1.1 Plan nacional y estatal de desarrollo.
- 1.2 Planeación de la capacitación y su estrategia general.
- 1.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 1.4 Estructura, plan y programa de capacitación.
- 1.5 Ejecución de la capacitación: Instrucción.
- 1.6 Capacitación por competencias.
- 1.7 Evaluación y seguimiento de la capacitación.
- 1.8 Costo beneficios de la capacitación, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo.



## **Unidad 5.** Desarrollo de Recursos Humanos.

Objetivo: Identificar el papel fundamental que tiene el psicólogo en el desarrollo del recurso humano en una organización del sector público y privado, ya sea de servicio o de manufactura.

- 1.1 Capital Intelectual.
- 1.2 Función de desarrollo dentro del área de RRHH.
- 1.3 Concepto de carrera y vida en la organización.
- 1.4 La función de Desarrollo dentro de un esquema de gestión por competencias.
- 1.5 La planificación de sucesión y los diagramas de reemplazo.
- 1.6 Las tutorías (mentoring) y el desarrollo de RRHH.
- 1.7 Coaching.
- 1.8 Resumen del sistema de calidad.





## VII. Acervo bibliográfico

Alles, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Editorial Granica. Buenos Aires, 2004.

Arias, Fernando. Capacitación para la Competitividad y la Colaboración. México, AMECAP. 1994

Arias, Fernando y otros. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas, México 2004.

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. 2004

Fletcher, S. Capacitación por Competencias Laborales, México., Editorial Panorama. 2000.

Grados, Jaime. Capacitación y Desarrollo de Personal. México., Trillas, 2004.

Pinto Villatoro, Roberto. Detección de Necesidades de Capacitación. México. Editorial Trillas. México 2005.

Arguello Et Al Competencia Laboral y Educación Basada En Competencias. México. Editorial Limusa, 1996.

Morfin A. Educación Basada En Normas de Competencia. México. Editorial Limusa.