

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS III

DATOS GENERALES DE LA MATERIA:

Nombre de la asignatura: **Desarrollo de Recursos Humanos III**

Clave: **0164**

Semestre: **9o.**

Créditos: **08**

Horas de teoría: **02**

Horas de práctica: **04**

Fecha de actualización: **Julio de 2003**

Responsable de la actualización: **Mtra. Ma. de Lourdes Reyes Ponce**

Materias con las que se relaciona: **Es requisito haber cursado la materia de Desarrollo de Recursos Humanos I y II.**

11) Objetivo general:

Que el alumno realice los procedimientos necesarios para la administración y evaluación del cambio conductual, materiales y dimensiones de evaluación de un curso de capacitación y/o adiestramiento, de acuerdo a las técnicas revisadas en el curso y elabore el programa del curso de acuerdo a los lineamientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

12) Temario:

EVENTO "A"

LAS PLANTILLAS DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO TERMINAL: Que el alumno identifique por escrito el procedimiento utilizado en la captación de información sobre los recursos humanos, así como la selección de participantes a cursos de capacitación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECIFICOS:

A.1 Recabar información sobre los Recursos Humanos

Que el alumno identifique por escrito los procedimientos adecuados para la captación de información sobre los recursos humanos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

A. 2 Selección de participantes

Que el alumno identifique por escrito el procedimiento utilizado en la selección de participantes a cursos de capacitación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

BIBLIOGRAFIA:

Jiménez O. A. y Reyes P. L. (1998). Desarrollo de Recursos Humanos II: Evento A. México: Facultad de Psicología UNAM.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

ELEMENTO A.1

Guerin, L. L. (1992). Planeación Estratégica de los Recursos Humanos. Colombia: Serie empresarial legis.

ELEMENTO A.2

Flores R. y Aristo, M. (1994). El Dilema ¿Capacitar o Despedir ?. Núm. 1, vol. 2, agosto. (64 -65).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Uribe, P. J. (1995). Introducción a la Metodología de los Assesment Center. México: División de Educación Continua, Facultad de Psicología UNAM.

EVENTO “B”

LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Objetivo terminal:

Que el alumno identifique por escrito los procedimientos para la elaboración del presupuesto, el control de presupuestos, la selección y el entrenamiento de instructores, así como los controles administrativos y pedagógicos necesarios en la capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

B.1 Presupuestos

Que el alumno identifique por escrito los procedimientos empleados en la capacitación de personal para la elaboración de presupuestos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

B.2 Control de presupuestos

Que el alumno identifique por escrito los procedimientos empleados en la capacitación de personal para control de presupuestos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

B.3 Selección de instructores

Que el alumno identifique por escrito la diferencia entre un instructor interno y uno externo así como los criterios necesarios para la selección de instructores internos y externos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

B.4 Formación de instructores

Que el alumno identifique por escrito los aspectos más importantes a considerar en la formación de instructores de capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

B.5 *Sistemas de Control*

Que el alumno identifique por escrito todos los elementos necesarios para el control administrativo y pedagógico empleados en la capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

BIBLIOGRAFÍA

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

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elementos B.1 y B.5

Romero, B. S. (1992). Principios Fundamentales de la Administración de Empresas. México: Limusa.

Reza, T. J. (1995). ¿Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones. México: Panorama.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Laris, C. F. (1992). Proceso Administrativo. México, CECOSA.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento B.2

Newman, W. (1974). Programación, Organización y Control. España: Deusto.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento B.3

Aristo, (1993). ¿A Quién Recurrir para Capacitar a mi Personal? Revista de capacitación: Enlace al futuro. Núm. 1, vol. 3, septiembre. (60 – 63).

Dirección General de Capacitación y Productividad (1991). Evaluación de la Instrucción. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Escalante, P. M. (1991). Mejoramiento del Proceso de Enseñanza - Aprendizaje en la Empresa mediante la Evaluación del Desempeño de los Instructores. México: Tesis de Licenciatura inédita, Escuela de Pedagogía, Universidad Panamericana.

Flores, R. (1993). El Trabajador como Instructor. Revista Capacitación, Enlace al futuro, Núm. 1, vol. 5, noviembre. (64 – 65).

Rodríguez, E. M. y Ramírez, B. P. (1993). Formación de Instructores. México, Mc Graw Hill.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento B.4

García, C. M. (1994). Formación del Profesorado para el Cambio Educativo. Barcelona: Promociones y publicaciones universitarias.

Ferry, G. (1991). El Trayecto de la Formación. Madrid: Paidós.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Pinto, V. R. (1992). Saber Enseñar (Manual de Entrenamiento para Instructores de Empresas). México: CECSA.

EVENTO "C"

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Objetivo terminal:

Que el alumno identifique por escrito los elementos del concepto de evaluación, sus características, sus funciones, la importancia de ésta por su función en los objetivos, por su amplitud, por su momento de aplicación, así como las dimensiones de la evaluación en la capacitación y la evaluación de los materiales e instrumentos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

C.1 Concepto y características de la evaluación

Que el alumno identifique por escrito los elementos que integran el concepto de evaluación así como sus características, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.2 Funciones de la evaluación dentro de la capacitación

Que el alumno identifique por escrito las funciones que cumple la evaluación dentro de la capacitación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.3 Evaluación de acuerdo a los objetivos

Que el alumno identifique por escrito la importancia de la evaluación en la elaboración de los objetivos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.4 Evaluación por su amplitud

Que el alumno identifique por escrito la clasificación de la evaluación en capacitación de personal, por su amplitud, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.5 Evaluación por su momento de aplicación

Que el alumno identifique por escrito la clasificación de la evaluación en capacitación de personal, por su momento de aplicación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.6 Dimensiones de la evaluación en capacitación

Que el alumno identifique por escrito la clasificación de la evaluación en la capacitación de personal con respecto a sus dimensiones, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.7 Evaluación de materiales e instrumentos

Que el alumno identifique por escrito, el procedimiento de evaluación en la capacitación de personal, con respecto a los instrumentos y materiales, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

BIBLIOGRAFÍA

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

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento C.1

Dirección General de Capacitación y Productividad (1991). Evaluación de la Instrucción. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Reza, T. J. (1995). ¿Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones. México: Panorama.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Rodríguez, E. M. y Ramírez, B. P. (1993). Administración de la Capacitación. México: Mc Graw Hill.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento C.2

Dirección General de Capacitación y Productividad (1991). Evaluación de la Instrucción. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Rosales, C. (1993). Evaluar es Reflexionar sobre la Enseñanza. España: Nancea.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento C.3

Jiménez, O. A. y Laffitte, M. E. (1978). Manual de Técnicas de Evaluación. México: Nueva Generación.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento C.4

Dirección General de Capacitación y Productividad (1991). Evaluación de la Instrucción. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento C.5

Jiménez, O. A. y Laffitte, M. E. (1978). Manual de Técnicas de Evaluación. México: Nueva Generación.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento C.6

Arias, G. F. (1994). Capacitación para la Competitividad y la Colaboración. México: Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, A.C. (AMECAP).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Chadwick, C. (1991). Evaluación Formativa para el Docente. Madrid: Paidós.

Flores, R. y Aristo, M. (1994). Evaluación del Impacto de la Capacitación. Revista Capacitación: Enlace al Futuro núm. 1, vol. 10, abril, (64)

Mian, C. (1995). Análisis costo-beneficio: Un modelo para la Evaluación de la Capacitación. México: Tesis de Licenciatura inédita, Facultad de Psicología UNAM.

Reza, T. J. (1995). ¿Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones? México: Panorama.

Rodríguez, E. M. y Ramírez, B. P. (1993). Administración de la Capacitación. México: Mc Graw Hill.

Smith, J. B. y Delhaye, L. B. (1991). El ABC de la Capacitación. México: Mc Graw Hill.

Valencia, A. (1982). Evaluación de la Capacitación. En Revista bibliográfica Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Cuadernos INET. núm. 16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

EVENTO “D”

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Objetivo terminal: Que el alumno identifique por escrito las características y procedimientos de las técnicas de evaluación de materiales, de las dimensiones de evaluación en la capacitación, de la ejecución en el trabajo así como la evaluación de instructores, en la capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

D.1 Criterios para el Cambio Conductual, Producción y Ejecución en el Trabajo

Que el alumno identifique por escrito los requisitos para la elaboración de criterios para la evaluación del cambio conductual, de materiales y de ejecución en el trabajo, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.2 Técnicas y Procedimientos para la Evaluación de Materiales e Instrumentos

Que el alumno identifique por escrito, los procedimientos utilizados en la evaluación de materiales de capacitación de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.3 *Técnicas y Procedimientos para la Evaluación de las Dimensiones en Capacitación*

Que el alumno identifique por escrito, los procedimientos necesarios para realizar la evaluación de las diferentes dimensiones de evaluación de la capacitación, de acuerdo a la bibliografía

D.4 *Técnicas para la Evaluación de Instructores*

Que el alumno identifique por escrito las técnicas empleadas para la evaluación de instructores, de acuerdo con la bibliografía fundamental.

BIBLIOGRAFÍA

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

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Elemento D.1

Jiménez, O. A. y Laffitte, M. E. (1978). Manual de Técnicas de Evaluación. México: Nueva Generación.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Elemento D.2

Jiménez, O. A. y Laffitte, M. E. (1978). Manual de Técnicas de Evaluación. México: Nueva Generación.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Elemento D.3

Dirección General de Capacitación y Productividad (1991). Evaluación de la Instrucción. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Mian, C. (1995). Análisis costo-beneficio: Un modelo para la evaluación de la capacitación. Tesis de Licenciatura inédita, Facultad de Psicología UNAM.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Reza, T. J. (1995). ¿Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones? México: Panorama.

Smith, J. B. y Delhaye, L. B. (1991). El ABC de la Capacitación. México: Mc Graw Hill.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Elemento D.4

Darling-Hamond, Wise y Pease, S. R. (1986) . Teacher Evaluation in the Organizational Context: a Review of the Literature in House, New directions in educational evaluation. Londres: The Falmer Press.

EVENTO “E”

CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL MERCADO NACIONAL

Objetivo terminal:

Que el alumno identifique por escrito los elementos y características del campo actual de la capacitación de personal en México, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

E.1 Información sobre el Mercado actual de Capacitación en México

Que el alumno identifique por escrito por lo menos tres de las empresas dedicadas a la capacitación, indicando los cursos que más demandados les son actualmente, así como los nombres de las empresas o instituciones a las que brindan sus servicios, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

BIBLIOGRAFÍA

Jiménez, O. A. y Reyes, P. L. (1998) . Desarrollo de Recursos Humanos II: Evento E. México: Facultad de Psicología UNAM.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Elemento E.1

Jiménez, O. A. y Laffitte, M. E. (1978). Manual de Técnicas de Evaluación. México: Nueva Generación.

PROGRAMA DE PRÁCTICAS

EVENTO “A”

LA PLANTILLA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Objetivo terminal: Que el alumno elabore una plantilla de Recursos Humanos del personal de una empresa, realizando el llenado de las formas proporcionadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a los lineamientos establecidos y a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

A.1 Recabar información de los Recursos Humanos

Que el alumno elabore por escrito los procedimientos de captación de información de los Recursos Humanos de una empresa, de acuerdo a los lineamientos establecidos.

A.2 Ordenamiento de Información

Que el alumno elabore por escrito el ordenamiento de la información obtenida, siguiendo todos y cada uno de los casos señalados en la bibliografía fundamental.

MÉTODO

DURACIÓN

A.1 Instrucción Personalizada
A.2 Instrucción Personalizada

5 Horas
5 Horas

EVENTO "D"

EVALUACION DE UN CURSO

Objetivo terminal: Que el alumno elabore por escrito los procedimientos de evaluación aplicables a un curso de Adiestramiento y/o Capacitación, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

ELEMENTOS Y OBJETIVOS ESPECIFICOS:

D.1 Técnicas para evaluar las Dimensiones en Capacitación

Que el alumno elabore los procedimientos necesarios para evaluar las dimensiones en capacitación de un curso de capacitación que se correrá en clase, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.2 Técnicas para apreciar el cambio Conductual (curso individual)

Que el alumno identifique escribiendo en la matriz general del curso autorizado en Desarrollo de Recursos Humanos II, las técnicas de evaluación que se emplearán para apreciar el cambio conductual, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.3 Técnicas para Construcción de Criterios e Instrumentos de Medición

Que el alumno realice los pasos para la evaluación de la ejecución en el trabajo, construyendo los criterios e instrumentos de medición de los objetivos marcados en la matriz, general y/o conductual del curso marcado, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

MÉTODO

DURACIÓN

D. 1 Role Playing
D.2 Taller
D.3 Taller

2 Horas
4 Horas
4 Horas

13. MÉTODOS DE ENSEÑANZA

A.1 Conferencia con apoyos audiovisuales
A.2 Instrucción Personalizada
B.1 Instrucción personalizada
B.2 Instrucción personalizada
B.3 Conferencia con apoyos audiovisuales

2 Horas
2 Horas
2 Horas
2 Horas
2 Horas

B.4 Conferencia con apoyos audiovisuales		2 Horas
B.5 Instrucción personalizada		2 Horas
C.1 Phillips "66"	1 Hora	
C.2 Phillips "66"	1 Hora	
C.3 Phillips "66"	1 Hora	
C.4 Phillips "66"	1 Hora	
C.5 Phillips "66"	1 Hora	
C.6 Conferencia con apoyos audiovisuales	1 Hora	
C.7 Phillips "66"	1 Hora	
D.1 Instrucción Personalizada		4 Horas
D.2 Instrucción Personalizada		2 Horas
D.3 Instrucción Personalizada		3 Horas
D.4 Instrucción Personalizada		2 Horas
E.1 Instrucción Personalizada		2 Horas

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.