

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Capacitación y formación del talento humano

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
Las demandas globalizadas en mercados competitivos con estándares internacionales dentro del contexto organizacional. Resaltan la existencia de elementos como la innovación, la mejora continua, la flexibilidad y el cambio en variables fundamentales, por lo que la formación de las personas juega un papel imprescindible, para mantener y mejorar la calidad y competitividad de las organizaciones. Por ende, en la asignatura los alumnos desarrollarán las competencias que implican el perfil en la dirección de programas de capacitación y formación teniendo como función el de planear, dirigir, coordinar y evaluar las actividades orientadas a la potencialización del capital humano. De igual manera comprender la construcción de formación integral en el ser humano, así como el marco legal de la gestión del talento humano, analizando e involucrándose directamente en escenarios organizacionales que le permitan el ejercicio activo de los valores y actitudes manifestadas en la práctica profesional desarrollada en el marco de la gestión del talento humano. A su vez que participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y la mejora continua.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
Al término del programa, el alumno identificará la importancia de la capacitación y formación como estrategias para la consolidación del talento humano, siendo capaz de estructurar un programa de capacitación y formación a partir de las necesidades reales dentro de un contexto de la organización real.

UNIDAD 1
Bases conceptuales y principios en el desarrollo del talento humano
Objetivos particulares
El estudiante podrá discriminar entre los diversos conceptos que conllevan las funciones en la gestión del talento humano, así como en los elementos implícitos en el modelo del talento humano
Temas
1) El marco de la formación de personas en las organizaciones. a) Concepto de capacitación, y formación. b) La función de formación en la gestión de recursos humanos. c) Enfoques de la capacitación d) Modelo de capital humano

- | |
|--|
| 2) El Planteamiento Estratégico de la Formación dentro del contexto organizacional. <ul style="list-style-type: none"> a) El valor estratégico de la formación en la empresa. b) El enfoque del cliente en formación. c) La importancia de la capacitación y la formación |
|--|

UNIDAD 2
El proceso en la DNC
Objetivos particulares
Al final de la unidad el alumno analizará la importancia y metodología en el DNC para contribuir en la propuesta de elaboración de programas en la formación humana con base a carencias reales en el contexto del trabajo.
Temas
1) Detección de necesidades de formación <ul style="list-style-type: none"> a) Tipología de necesidades de capacitación y formación b) Enfoques, métodos y técnicas para la definición de necesidades. 2) Diseño y elaboración del plan y programas de formación <ul style="list-style-type: none"> a) Estructuración del plan y programas de formación. b) Sistemas de seguimiento y evaluación del plan de formación en la relación del capital intelectual y la innovación organizacional

UNIDAD 3
Estructuración del programa de capacitación y formación
Objetivos particulares
Al final de la unidad, el estudiante manejará los aspectos de la normatividad y del diseño de programas de capacitación y formación organizacionales.
Temas
1. El diseño de las acciones del programa. <ul style="list-style-type: none"> a. Definición de los objetivos de aprendizaje. b. Selección y organización de los contenidos teórico/prácticos. c. Elaboración del cronograma en las actividades de formación. 2. Aspectos claves en la impartición. <ul style="list-style-type: none"> a. Las condiciones espacio-ambientales. b. Los recursos didácticos 3. Métodos y técnicas didácticas de capacitación y formación. <ul style="list-style-type: none"> a. Centradas en el formador. b. Centradas en el participante. 4. Aspectos normativos y legales en la capacitación <ul style="list-style-type: none"> a. Marco legal en la LFT b. Cumplimiento ante la STPS 5. Evaluación de la formación. <ul style="list-style-type: none"> a. Evaluación de la satisfacción. b. Evaluación del aprendizaje. c. Evaluación en el seguimiento y transferencia al trabajo. d. Evaluación de la eficiencia de la formación.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Análisis de lecturas en bibliografía y antologías sobre el contenido referencial teórico, elaboración de investigaciones documentales acerca de las variables revisadas, resolución y participación en ejercicios prácticos, así como la elaboración del proyecto de intervención final. Todo ello bajo una metodología de trabajo colaborativo y virtual.

EQUIPO NECESARIO

Laptop, computadora de escritorio, tableta, internet, centro de cómputo, biblioteca virtual, plataforma virtual y fuentes de consulta.

BIBLIOGRAFÍA

Alles M (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires-México. Editorial Granica.

Andres Reina, M.P. (2020). *Gestión de la Formación en la empresa*. Madrid: Piramide.

Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2020). *Técnicas de Formación y Desarrollo de Personas en las Organizaciones*. Madrid: Editorial Ramón Areces.

Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del Talento humano*. McGraw Hill.

Grados Espinoza J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Edit. Trillas

Guía: *competencias de personas y perfiles ocupacionales*. México, CONOCER. /SEP 2010.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2012). *Gestión de la Formación en las organizaciones*. Madrid: Síntesis.

Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

Pinto, V. R. (2000). *Planeación estratégica de capacitación; como alinear el entrenamiento a los procesos críticos del negocio*. México: Mc Graw Hill.

Porret Gelabert, Miguel. (2016). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial.

Puchol Moreno L. y Ongallo Chancón C. (2018) *101 claves para formadores de empresa*. Madrid: ESIC.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Otros Materiales de Consulta:

American Psychologist
Annual Review of Psychology
International Journal of Selection and Assessment
Harward Business Review
Human Performance Human Resource Management Review
Journal of Applied Psychology
Journal of Industrial Psychology
Journal of Management Journal of Occupational and Organizational

Psychology Journal of Organizational Behavior Journal of organizational Behavior Management
Personnel Psychology
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Reportes de investigación	Parcial, Portada, introducción, cuerpo del trabajo, conclusiones, fuentes.	Entrega de reporte de investigaciones documentales	25%
Participación	Parcial, Comentario atinado y pertinente con sustento teórico	Participación en ejercicios prácticos	25%
Proyecto	Final, Portada, Introducción, propuesta de intervención (programa de capacitación) conclusiones, fuentes.	Proyecto final	50%
Total			100%