



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

Programa de Experiencia Educativa

1. Área académica

Ciencias de la Salud

2. Programa educativo

Licenciatura en psicología

3. Campus

Poza Rica - Tuxpan, Veracruz, Xalapa

4. Dependencias | Entidad académica

Psicología

7. Área de formación

5. Código	6. Nombre de la experiencia educativa	7. Área de formación	
		Principal	Secundaria
PSOR 48004	Gestión del talento humano	Disciplinar	

8. Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia
7	2	3	75	Desarrollo en recursos humanos

9. Modalidad

Curso taller

10. Oportunidades de evaluación

Todas

11. Requisitos

Pre-requisitos

Co-requisitos

12. Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	35	12

13. Agrupación natural de la Experiencia Educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Organizacional

14. Proyecto Integrador



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

15. Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Octubre, 2018		

16. Nombre de los académicos que participaron

Academia Estatal Organizacional

17. Perfil docente

Licenciatura en psicología, con estudios de posgrado en áreas relacionadas con la psicología, con cursos de formación docente en el MEI y cursos de actualización profesional, con experiencia docente de 3 años mínimo en educación superior y experiencia laboral en el ámbito de la Psicología.

18. Espacio

Interinstitucional

19. Relación disciplinar

Multidisciplinar

20. Descripción

Esta experiencia educativa se localiza en el área organizacional, con 2 horas de teoría y 3 horas de práctica, y un total de 7 créditos; pretende que el estudiante conozca los principios y procedimientos de la gestión del talento humano, mediante la adquisición de competencias enfocadas hacia el desarrollo de habilidades de comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones, con el propósito de contribuir al logro de las metas organizacionales, por medio de diferentes modelos de gestión del talento humano que le permitan reconocer las prácticas que están vigentes hoy en día. mediante el respeto a la diversidad, la sensibilidad, el apego a procesos y procedimientos, la multiculturalidad, la actitud de servicio y la ética. Todo lo anterior basado en ejercicios vivenciales de alto impacto, trabajo en grupos pequeños, análisis y solución de casos, organización de grupos colaborativos, dramatizaciones y discusiones grupales.

21. Justificación

Estos procesos se engloban bajo el epígrafe de Gestión del Talento Humano: atraer, retener, comprometer, desarrollar y potenciar el talento humano, es decir esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia, logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.
La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial pues el reto es desarrollar la identidad y el sentido de pertenencia en los trabajadores de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

22. Unidad de competencia

El estudiante realiza propuestas para poder desarrollar la gestión del talento humano en una organización, todo ello a través de los modelos organizacionales, a través del trabajo colaborativo, en un ambiente de apertura, tolerancia, respeto y ética.



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

23. Articulación de los ejes

La experiencia educativa gestión del talento humano, posee un carácter transversal, con las experiencias del bloque organizacional y proporciona elementos conceptuales que permiten que el estudiante conozca y comprenda la construcción de formación integral en el ser humano, así como el marco legal de la gestión del talento humano, permitiéndole analizar e involucrarse 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.

24. Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del talento humano por competencias • Gestión del capital humano. • Educación, Capacitación, y Desarrollo Humano. • Enfoques y modelos teóricos para la gestión del talento humano. • Administración de la gestión del talento humano (recursos materiales, humanos y financieros) para el desarrollo sostenible e inclusión social. • Estrategias e instrumentos para la gestión del talento humano. • Fundamentos y aspectos legales en organizaciones saludables. • Modelos de diagnóstico para la gestión del talento humano. • Modelos de Psicología organizacional positiva • Orientación profesional en el ámbito organizacional. • Procesos que promueven transparencia y compromiso para el desarrollo de la Gestión del talento humano. • Teorías de los grupos 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza informes en su lengua materna y en otros idiomas a través del uso de las Tic's • Construye diversos productos académicos. • Literalidad digital (dominio de bibliotecas virtuales) • Manejo de bases de datos físicas y electrónicas en su lengua materna y en otro idioma a través del uso de las Tic's. • Aplica los criterios de responsabilidad social empresarial, gestión de solicitud por parte de la institución responsable. • Utiliza las diversas formas de hacer difusión y divulgación científica de los hallazgos, referentes a la gestión del talento humano • Toma decisiones en el diseño de programas y metodologías pertinentes a la problemática psicosociales, para la gestión del Talento Humano. • Utiliza los enfoques y modelos teóricos del Talento Humano • Maneja las estrategias e instrumentos para la gestión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura la comprensión y aceptación de posturas o ideas contrarias a las que se tienen • Ética, compromiso con la normatividad local, nacional e internacional vigente • Colaboración, tolerancia, respeto en el trabajo de equipo. • Tolerancia en la diversidad de pensamiento. • Trabajo Colaborativo • Compromiso organizacional y ética en el manejo de la información • Empatía e las relaciones interpersonales.

25. Estrategias metodológicas

De aprendizaje
Trabajo en grupos pequeños Análisis y solución de casos Investigación de campo Investigación bibliográfica Investigación documental Análisis de lecturas Discusiones grupales

De enseñanza
Plumones para acetatos Pintarrón y de agua Hojas para rotafolio Pc Cañón



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

26. Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Programa de la experiencia Libros Acetatos Fotocopias Diapositivas.	Plumones para acetatos Pintarrón y de agua Hojas para rotafolio Pc Cañón

27. Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito (s) de aplicación	Porcentaje
Participación activa	Fundamentada	Áulico Extra-aula Eminus	10%
Exposiciones	Rubrica Utilizando recursos tecnológicos e investigación	Áulico Extra-aula	20%
Entrega de evidencias (Tareas y trabajo en clases)	Ordenada, que sea analítica que demuestre comprensión de las lecturas	Áulico Extra-aula Eminus	20%
Propuesta de intervención	Entrega puntual Rubrica	Áulico Extra-aula Eminus	30%
Ensayo	Entrega puntual Rubrica	Áulico Extra-aula Eminus	20%

28. Acreditación

El alumno para aprobar el curso deberá cumplir con cada uno de los criterios de evaluación

29. Fuentes de información

Básicas

Alles M (2005). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires-México. Editorial Granica.
 Alles M (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires-México. Editorial Granica.
 Arias Galicia F. y Heredia Espinosa V. (2000). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. Editorial trillas, Quinta edición, México. D. F. (Cap. 11, 12, 13,14,).
 Bohlander, George. *Administración Recursos Humanos*. Thomson 12ª edición.
 Bonache Cabrera, J. A. (2004). *Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI*
 Chiavenato, Idalberto. (2004). *Gestión del Talento humano*. McGraw Hill.
 Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración Recursos Humanos*. McGrawHill.
 Chiavenato Idalberto. (1999). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México, Quinta Edición.
 Chauca Malásquez P. (2002). *Las Competencias Laborales del trabajador mexicano (análisis y propuestas para las pequeñas y medianas empresas)*, Facultad de economía vasco de Quiroga Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. D. F.
 Guía: competencias de personas y perfiles ocupacionales. México, CONOCER./SEP 2010
 Grados Espinoza J. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Edit. Trillas
 Porret Gelabert, Miguel. (2016). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial.



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

Complementarias

Amaya Galeano, M. (2010). *Administración de Salarios e incentivos*. Editorial Escuela Colombiana de ingeniería.

Benavides Espindola, O. (2002). *Competencias y competitividad*. Editorial Mc Graww Hill.

Fernández Reyes I, Baeza Weinmann R. (2002). *Modelo de competencias aplicado a empresas chilenas*.

Cibergrafía:

Video: http://www.youtube.com/watch?v=_z7oZ9Wr2Q0 de la serie 1 a la 5

www.Gestionhumana.com

www.arearh.com

www.aprenderh.com

www.rhhmagazine.com

www.losrecursoshumanos.com

CRONOGRAMA												
SABERES	PERIODO AGOSTO-ENERO						PERIODO FEBRERO-JULIO					
	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
Gestión del capital humano.	x						x					
Gestión del talento humano.	x						x					
Gestión del talento humano por competencias	x						x					
Administración de la gestión del talento humano (recursos materiales, humanos y financieros) para el desarrollo sostenible e inclusión social.		x						x				
Educación, Capacitación, y Desarrollo Humano.		x						x				
Orientación profesional en el ámbito organizacional.		x						x				
Fundamentos y aspectos legales en organizaciones saludables.		x						x				
Procesos que promueven transparencia y compromiso para el desarrollo de la organización			x						x			
Enfoques y modelos teóricos para la gestión del talento humano.				x						x		
Modelos de Psicología organizacional positiva				x						x		
Estrategias e instrumentos para la gestión del talento humano.					x	x					x	x