



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

1. HORIZONTE INSTITUCIONAL	
1.1 MISIÓN	
Misión Institucional	Misión del Programa
La Universidad de la Costa CUC tiene como misión formar un ciudadano integral, bajo el principio de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, con un alto sentido de responsabilidad en la búsqueda permanente de la excelencia académica e investigativa, utilizando para lograrlo el desarrollo de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura.	El Programa de Psicología de la Universidad de la Costa forma integralmente psicólogos competentes, con una fundamentación ética, científica y disciplinar mediado por el currículo soportado en la pedagogía desarrollista en pro de profesionales autónomos, reflexivos, con libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, emprendedores con responsabilidad social y compromiso investigativo para promover el Desarrollo Humano y Sostenible a través de la comprensión y abordaje disciplinario e interdisciplinario de los problemas individuales, grupales, organizacionales y comunitarios en los campos de aplicación ofertados por el programa.
1.2 VISIÓN	
Visión Institucional	Visión del Programa
La Universidad de la Costa CUC tiene como visión ser reconocida por la sociedad como una Institución de Educación Superior de alta calidad y accesible a todos aquellos que cumplan los requisitos académicos.	En el 2020 seremos reconocidos como un programa de alta calidad, formador de Psicólogos competentes, autónomo y emprendedor, con compromiso social y una fundamentación ética y científica, que dé respuesta a los problemas del desarrollo humano y sostenible de la sociedad.
1.3 VALORES	
Excelencia, civismo, respeto, servicio, comportamiento ético, compromiso social y trabajo en equipo.	
2. PERFILES	
2.1 PERFIL DEL DOCENTE	
<ul style="list-style-type: none"> • Formación de postgrado en el área específica de la gestión organizacional. • Experiencia en el campo de docencia universitaria y/o de investigación de al menos tres años y en el área específica de formación. • Dominio epistemológico en el área específica del desarrollo social. 	



UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los componentes educativos a la luz del modelo pedagógico desarrollista institucional. • Manejo de TIC aplicadas a la educación. • Manejo de un nivel básico de una segunda lengua. • Manejo adecuado de sus relaciones interpersonales, de su presentación personal, como también el respeto establecido por las normas y la autoridad establecida en el contexto laboral. • Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo. • Alto nivel de responsabilidad para con su quehacer docente y para con su formación profesional.
2.2 PERFIL DE FORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Interés por formarse en la disciplina de la psicología organizacional, tanto de carácter público o privado y todo aquel que desee profundizar sus conocimientos en esta área. • Mantendrá su especial interés y disposición para adquirir y generar conocimiento en torno a el área de la Psicología Organizacional y del trabajo. • Se caracterizará por mantener una postura participativa, dejando conocer sus argumentos de manera participativa y pacífica • Desarrollará un punto de vista critico frente a la gestión del desarrollo humano al interior de las organizaciones.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA				
Facultad: Ciencias humanas y sociales	Programa: Psicología			
Nivel de Formación:	Técnico ()	Tecnólogo ()	Pregrado(X)	Posgrado: E () M ()
Nombre de la Asignatura: Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo Código 4050 H	Horas de trabajo Presencial: 48	Horas de trabajo independiente 96	Total, de horas 144	Número de Créditos: 3
Área de formación: Disciplinar VI: Psicología Aplicada	Prerrequisitos: Electiva Modelos Análisis de Datos; Electiva Psicología Aplicada I; Electiva Psicología Aplicada II.			
3.1 JUSTIFICACIÓN				
Estar en consonancia con las tendencias de gestión actuales, los lineamientos legales, los sistemas y				



UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

subsistemas del talento humano en el sector público y privado a través del uso de herramientas teóricas, epistemológicas y metodológicas que permitan establecer el contexto histórico, social y psicológico del recurso humano para propender por su bienestar.

La psicología organizacional como área de aplicación del conocimiento es cada vez más, una opción para desempeñar en la práctica, enfocándose en la gestión del desarrollo y la formación de los individuos que forman parte de cualquier mercado laboral

Otra de las razones por las cuales es necesario contar con una asignatura tan especializada en el área organizacional como el tema de Capacitación y desarrollo, es debido a que la revisión de la oferta nacional y regional nos da cuenta del hecho de que no existe en la ciudad ninguna Institución que ofrezca este tipo de asignatura para el fortalecimiento de este tema desde el pregrado.

3.2 COMPETENCIAS A DESARROLLAR DESDE ESTE PLAN DE ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERICAS	COMPETENCIAS ESPECIFICAS
1. Lectura Crítica: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. • Capacidad crítica, autocrítica y toma de decisión. 2. Ciudadanas: <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso ético. • Habilidad para trabajar de manera autónoma. 3. Comunicación en segundo idioma (inglés) <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para comunicarse en un segundo idioma 	Capacidad para realizar diagnósticos y evaluaciones psicológicas a través del empleo de métodos y técnicas de la psicología.

3.3 PLANEACIÓN DE UNIDADES DE FORMACIÓN

UNIDADES	Horas presenciales:	Horas trabajo independiente:
1. Comprendiendo el Plan de Carreras en una organización	16	32
2. Analizando la implementación de programas de bienestar laboral	16	32
3. Evaluando el desempeño en una organización.	16	32
Tiempo total:	48	96



UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

3.3.1 UNIDAD 1- COMPRENDIENDO EL PLAN DE CARRERAS EN UNA ORGANIZACIÓN.			
ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADORES DE DESEMPEÑO		
<p>Comprender que el desarrollo del Talento Humano dentro de la organización es una estrategia permanente de motivación, que cubre las expectativas tanto personales como empresariales.</p>	<p>-Conoce las estrategias para llevar a cabo planes de carreras con los diferentes cargos. -Comprende que el desarrollo de los planes de formación individuales es vital en el desarrollo de la gestión organizacional. -Relaciona los términos técnicos que abarcan el desarrollo del plan carrera dentro de las organizaciones -Aplica seguimiento para analizar que el contenido de las actividades sugeridas cumple con lo desarrollado en el aula.</p>		
ESTRATEGIA DIDACTICA			
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de RR.HH. • Identificación y clasificación del Talento • Plan de desarrollo individual. • Seguimiento del Plan. 	<p>Presentación magistral por parte de él (la) docente sobre la temática.</p> <p><u>Estrategia oral:</u> Seminario/debate o conversatorio.</p> <p><u>Estrategia escrita:</u> Taller en pequeños grupos para elaborar un flujograma/mapa mental/o mapa conceptual sobre</p>	<p><u>Estrategia escrita:</u> Ensayo/relatoría o resumen sobre consulta basada en documentos científicos sobre la planificación de los RR.HH.</p> <p>Mapa conceptual, línea de tiempo o esquema que represente la ruta de un proceso de desarrollo de carrera de una familia de cargos. Diligencia ficha bibliográfica/reseña</p>	<p>Valoración del ensayo/relatoría o resumen sobre consulta basada en documentos científicos sobre la planificación de los RR.HH.</p> <p>Valoración de la argumentación en el Seminario/debate o conversatorio.</p> <p>Valoración del mapa conceptual, línea de tiempo o esquema que represente la ruta de un proceso de desarrollo de carrera de una familia de cargos.</p> <p>Valoración del plan de seguimiento estandarizado</p>



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

	desarrollo de carrera y cargos.	o matriz con base en publicaciones científicas sobre empresa o estrategia de empresa que promueva el desarrollo individual de empleado. Construye Plan de seguimiento estandarizado para aplicar al desarrollo de Carrera elaborado.	para aplicar al desarrollo de Carrera elaborado.
--	---------------------------------	--	--

RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
Computador, video-beam y parlantes	Base de datos especializada. Biblioteca con textos actualizados en psicología organizacional.	Textos alusivos al tema, artículos científicos. Hojas blancas, bolígrafos, marcadores, borrador.
<p>Bibliografía básica: Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Colombia. McGraw Hill. Landy, F. (2005). Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Colombia. McGraw Hill. Redondo, A. (2009). Dirección del Talento Humano en la Empresa. Barranquilla. Educosta. Thiagarajan. Parker (2000). Equipos de Trabajo. Actividades y juegos de integración. México. Pearson Educación. Infante. C, (2008). Manual de Gestión de Recursos Humanos. Venezuela. Feunet.</p> <p>Bibliografía complementaria Sitios Web: Gestionhumana.com (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: http://www.gestionhumana.com/gh4/homecol.asp Equipos y Talento (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: http://www.equiposytalento.com/ RH Social Magazine (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de:</p>		



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

<http://rhsocialmagazine.wordpress.com/>

3.3.2 UNIDAD 2- ANALIZANDO LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADORES DE DESEMPEÑO
Analizar los diferentes componentes requeridos para implementar con éxito un programa de bienestar laboral en contexto local y nacional.	<ul style="list-style-type: none"> -Conoce las bases teóricas que soportan a los programas de bienestar laboral. -Comprende las necesidades y los tipos de beneficiarios de un programa de bienestar. -Compara el impacto de las diversas estrategias que se implementan en programas de bienestar laboral seleccionados desde la literatura científica. -Propone estrategias para desarrollar en un plan de actividades que nutren programas de bienestar en empresas locales con base en un estudio de caso.

ESTRATEGIA DIDACTICA

CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar Laboral. • Definición del programa de bienestar. • Consideraciones y beneficios del programa de Bienestar Laboral. 	<p>Presentaciones magistrales por parte del (la) docente.</p> <p><u>Estrategia oral:</u> Exposiciones/foro/mesa de trabajo sobre los conceptos básicos del bienestar laboral.</p> <p>Debate/conversatorio/asamblea sobre consideraciones y beneficios de programas de bienestar laboral consultados.</p>	<p><u>Estrategia escrita:</u> Elaboración de un resumen, matriz, ficha sobre la consulta en bases de datos sobre la problemática seleccionada en la unidad.</p>	<p>Valoración de la exposición/foro/mesa de trabajo sobre los conceptos básicos del bienestar laboral.</p> <p>Valoración de la argumentación en el debate/ conversatorio/ asamblea sobre consideraciones y beneficios de programas de bienestar laboral consultados.</p> <p>Rúbrica sobre la elaboración de un resumen, matriz, ficha</p>



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

			sobre la consulta en bases de datos sobre la problemática seleccionada en la unidad.
--	--	--	--

RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
Computador, video-beam, parlantes.	Base de datos especializada. Biblioteca con textos actualizados en Psicología Organizacional.	Textos alusivos al tema, artículos científicos. Hojas blancas, bolígrafos. Marcadores, borrador.
<p>Bibliografía básica:</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Colombia. McGraw Hill. Landy, F. (2005). Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Colombia. McGraw Hill. Redondo, A. (2009). Dirección del Talento Humano en la Empresa. Barranquilla. Educosta. Thiagarajan. Parker (2000). Equipos de Trabajo. Actividades y juegos de integración. México. Pearson Educación. Infante, C. (2008). Manual de Gestión de Recursos Humanos. Venezuela. Feunet.</p> <p>Bibliografía complementaria</p> <p>Gestionhumana.com (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: http://www.gestionhumana.com/gh4/homecol.asp Equipos y Talento (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: http://www.equiposytalento.com/ RH Social Magazine (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: http://rhsocialmagazine.wordpress.com/</p> <p>Ascorra, P., Vásquez, P., Passalacqua, N., Carrasco, C., López, V., Núñez, C., & Álvarez Figueroa, M. (2017). Discursos en torno a la administración del conflicto y su relación con la convivencia escolar. <i>Cultura, Educación y Sociedad</i>, 8(2), 21-42. https://doi.org/10.17981/cultedusoc.8.2.2017.02</p>		



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

Castañeda, E. A. (2018). Un acercamiento a lo radical de la convivencia. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 59-68. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.04>

Durán, S., García, J., Margel, A. P., Velázquez, M. D. R. G., & Hernandez-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27-44. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>

Urra, M., & Perez Acosta, A. (2015). El premio Rubén Ardila a la investigación científica en psicología (2005-2015): de la psicología organizada a la historia de las ciencias del comportamiento. *Cultura, Educación y Sociedad*, 6(2), 77-89. Recuperado de <https://52.0.212.120/culturaeducacionysociedad/article/view/1042>

3.3.3 UNIDAD 3- EVALUANDO EL DESEMPEÑO EN UNA ORGANIZACIÓN.	
ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADORES DE DESEMPEÑO
Evalúa los indicadores que debe considerar hacia la valoración del desempeño del talento humano en una organización.	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica los indicadores en una evaluación de desempeño. -Comprende las etapas y el contenido de las mismas para tener en cuenta al proponer ejecutar la evaluación del desempeño en la organización. -Contrasta los beneficios y desventajas de contar, aplicar e interpretar los resultados de la Evaluación del Desempeño. -Propone estrategias de seguimiento de cada etapa de la evaluación del desempeño realizado a un estudio de caso.

ESTRATEGIA DIDACTICA			
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

Elementos que conforman la Evaluación del Desempeño.	que la	<u>Estrategias orales:</u> Exposición/panel/o mesa de trabajo sobre los componentes de la Evaluación del Desempeño.	<u>Estrategias escritas:</u> Creación de un banco de preguntas orientadas a evaluar el desempeño laboral. Paralelo/ esquema o diagrama que condense los beneficios y desventajas al implementar la Evaluación del Desempeño	Rúbrica sobre la exposición/panel/o mesa de trabajo sobre los componentes de la Evaluación del Desempeño. Valoración del mapa sinóptico/ mental o conceptual sobre las etapas de la Evaluación del Desempeño. Rúbrica del estudio de caso sobre la Evaluación del Desempeño de una empresa en específico
Beneficios y desventajas implementar un programa de Evaluación del Desempeño.	y al un de del	<u>Estrategias escritas:</u> Elaboración de mapa sinóptico/ mental o conceptual sobre las etapas de la Evaluación del Desempeño.	<u>Estrategia de experimentación o práctica:</u> Elaborar un estudio de caso sobre la Evaluación del Desempeño de una empresa en específico.	
Etapas de la Evaluación del Desempeño.	la del	Clase magistral sobre la Evaluación del Desempeño.		

RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
Computador, video-beam, parlantes.	Base de datos especializada. Biblioteca con textos actualizados en Psicología Organizacional.	Textos alusivos al tema, artículos científicos. Hojas blancas, bolígrafos, marcadores, borrador.
Bibliografía básica: Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Colombia. McGraw Hill. Landy, F. (2005). Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Colombia. McGraw Hill. Redondo, A. (2009). Dirección del Talento Humano en la Empresa. Barranquilla. Educosta. Thiagarajan. Parker (2000). Equipos de Trabajo. Actividades y juegos de integración. México.		



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Electiva de Grado: Capacitación y Desarrollo

Pearson Educación. Infante. C, (2008). Manual de Gestión de Recursos Humanos. Venezuela. Feunet.

Bibliografía complementaria

Gestionhumana.com (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de:

<http://www.gestionhumana.com/gh4/homecol.asp> Equipos y Talento (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: <http://www.equiposytalento.com/>

RH Social Magazine (s.f.). Consultado Septiembre 28, 2014, de: <http://rhsocialmagazine.wordpress.com/>