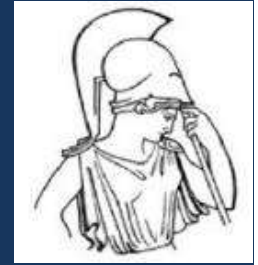




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA.
AUXILIARES DE LA COMUNICACIÓN I



ALUMNAS:

DELGADO RODRÍGUEZ JESSICA 304336467

FLORES REYES KARLA SELENE 103004660

LEÓN MUÑOZ CARIME 306261927

MAGUEY NERIA ANABEL 306087945

VARGAS CALLEJAS GRISEL 306316285

GPO:
0004

TRABAJO FINAL.
PROYECTO DE CURSO.

PROFRA.
MARIA ISABEL AGUILAR DÍAZ

INDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. UBICACIÓN CURRICULAR.....	4
3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....	5
4. CONTENIDO TEMATICO.....	5
5. METODOLOGÍA.....	6
6. EVALUACIÓN.....	6
7. CONCLUSIONES.....	7
8. ANEXOS.....	8
9. FUENTES DE CONSULTA.....	15

1. INTRODUCCIÓN.

En el presente trabajo hemos colaborado con una exposición en la materia de Didáctica General 1, en el que teórica y prácticamente vemos Capacitación. Quisimos retomar esta materia porque es una de las materias que más nos agradan y, por supuesto, de las más interesantes.

Planeamos este proyecto final de acuerdo a la temática propuesta por el profesor y a partir de una detección de necesidades. Ubicamos esta exposición como un tema de interés para un cierto grupo focal, es decir, nuestros compañeros de clase, a quienes les expusimos en dos sesiones de dos horas cada una.

En los temas de exposición se presentan dos sistemas diferentes que abarcan distintas maneras de seguir un procedimiento para la inclusión del empleado en una organización, además de la importancia del aprendizaje en el desarrollo de estos sistemas y, desde luego las actividades necesarias para el óptimo desempeño de cualquier trabajador en una empresa.

Lo que aquí presentamos es la metodología utilizada, la manera en cómo se realizaron estas exposiciones y, sobre todo, lo más importante para la materia de Auxiliares de la Comunicación, es la aplicación de tres recursos que hemos aprendido a través de la impartición de esta materia, el uso que les dimos y cómo se desarrollaron estas herramientas.

Por un lado, parte de la planeación del trabajo incluye nuestro método o los enfoques desde el cual consideramos nuestras exposiciones, por tanto relacionamos los temas que se iban a dar con las herramientas que nos serían de utilidad, por tanto decidimos, en un primer momento, hacer uso de una WebQuest, medio que nos ayudaría a relacionar y a conectar el tema de exposición con los temas anteriores. En un segundo momento, también, hicimos uso de un video y de una historieta como medios para apoyar y enriquecer el aprendizaje de las exposiciones.

2. UBICACIÓN CURRICULAR.

Tema:

Taxonomías para el desarrollo del desempeño del empleado en una organización.

Subtemas:

- a) **Un modelo para fomentar la eficacia del trabajador en actividades y ambientes nuevos**
- b) **La unión de aprendizaje y desempeño.**
- c)

Nivel educativo:

Superior

Dirigido a:

alumnos del Taller de Didáctica General 1

Objetivos:

- **Comprender los dominios del proceso del desarrollo en un empleado nuevo.**
- **Reconocer la importancia del aprendizaje en el empleado.**
- **Importancia de los recursos humanos y sus funciones.**
-

Duración:

4 horas

No. de sesiones:

2

Modalidad:

Presencial.

3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Enlaces temáticos:
 - a) Concepto de Capacitación.
 - b) Andragogía. “Una teoría del aprendizaje de adultos”.
 - c) El aprendizaje de adultos en el desarrollo del Recurso Humano (DRH).
 - d) La Andragogía en la práctica.
 - e) Desarrollo Organizacional.
 - f) Organizaciones Inteligentes.
 - g) Organizaciones que aprenden.
 - h) Administración del conocimiento.
 - i) Capacitación por competencias

- Área de conocimiento: Capacitación.

4. CONTENIDO TEMÁTICO.

- a) Un modelo para fomentar la eficacia del trabajador en actividades y ambientes nuevos.
- b) La unión del aprendizaje y desempeño en el desarrollo de Recursos Humanos.

5. METODOLOGÍA.

Primeramente nuestra metodología es basada en un enfoque constructivista, ya que por medio del diagnostico realizado, pudimos percatarnos de sus necesidades de aprendizaje y conocimientos previos.

A partir de lo anterior ubicamos las estrategias de enseñanza como base para que el alumno construya su aprendizaje utilizando sus experiencias como retroalimentación de la clase.

Para la complementación de las sesiones se elaboraron materiales de apoyo.

- Información en diapositivas.
- Historieta.
- Video.

6. EVALUACIÓN.

El tipo de evaluación que será utilizada es formativa, es decir se tomaran en cuenta las actividades realizadas en las dos sesiones, junto una evaluación final, la cual consistirá en que el alumno realice una reflexión de las sesiones, donde se integrarán los conceptos vistos.

7. CONCLUSIONES.

Mediante la aplicación de éste curso nos pudimos percatar de la importancia del uso de materiales de apoyo tanto visuales como auditivos, también el uso de herramientas como la internet. Todos éstos para que la sesiones sean dinámicas dejando lo tradicional a un lado y a su vez permitir que los alumnos amplíen su visión sobre la diversidad de herramientas que pueden utilizar para la realización de estrategias de aprendizaje, pero aún mas importante que den cuenta de que, mediante estos materiales, se pueden abarcar los distintos estilos de aprendizaje para llegar a un aprendizaje significativo.

A su vez, tomamos en consideración la actualización de los medios de comunicación como herramientas fundamentales y de vital importancia para la el desarrollo de un curso, lo que abarca desde la planeación, pasando por la consolidación de la enseñanza en la interacción con los alumnos y en la integración de una valoración de nuestro proceso de enseñanza como de aprendizaje.

El uso de nuevas tecnologías implica los conocimientos necesarios para la aplicación de éstos, con ello queremos decir que para hacer uso de materiales y recursos externos a lo tradicional, debemos justificar y fundamentar por qué el uso de ellos, en este caso, como medios de apoyo para facilitar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en donde se pretende abarcar un sistema que involucre a cualquier tipo de alumno, es decir, consideramos las distintas maneras de aprendizaje para que lo expuesto quede bien esclarecido.

8. ANEXOS.

- Carta Descriptiva.

Tema: Taxonomía para el desarrollo del desempeño del empleado en una organización					
Sub-temas:					
1. Un modelo para fomentar la eficacia del trabajador en actividades y ambientes nuevos.					
2. La unión de aprendizaje y desempeño en el desarrollo de recursos humanos.					
Tiempo: 2 horas por cada sesión					
Total: 4 horas de sesión					
Objetivos específicos:		1. Identificar las características de desempeño de un empleado y la importancia de éste para empresas.			
		2. Explicar, a partir del tema, las necesidades y deberes de un empleado			
Contenidos Temáticos	Estrategia Instruccional	Actividades de Aprendizaje	Materiales	Recursos	Evaluación
Protocolo de bienvenida	DISCURSIVA 1. Los facilitadores realizan el protocolo de bienvenida a la exposición de la clase.	Cada alumno que salga del juego tendrá que aportar una palabra que tenga que ver con capacitación (conocimientos previos).		▶ Salón o aula, amplio y con luz. ▶ Pizarrón y marcador	▶ No aplica

INTEGRACION

2. Actividad para romper el hielo (cacería de conejos), donde los alumnos trabajarán en equipo.

☺ Los 19 alumnos formarán 6 parejas de dos y siete quedaran solos.

☺ Los alumnos en pareja se tomaran de las manos simulando una conejera.

☺ El alumno que quede sin pareja o sin conejera comenzará el juego.

☺ El alumno dará las siguientes instrucciones las cuales son tres: conejos a sus conejeras (los conejos se meterán en una conejera), conejeras a sus conejos (las conejeras buscarán un conejo) y cacería (todos cambiarán de pareja).

<p>Conocimientos previos</p>	<p>ACTIVIDAD DIAGNÓSTICO:</p> <p>▶ Cuestionario</p> <p>1. Los facilitadores aplicarán un cuestionario donde los alumnos responderán cinco preguntas abiertas de sus conocimientos previos en la materia de capacitación.</p> <p>2. Los facilitadores a partir del cuestionario presentarán su exposición de la clase</p>	<p>▶ Los alumnos contestarán el cuestionario utilizando sus conocimientos previos</p>	<p>▶ Hojas de cuestionario, lápices, goma y saca puntas (los suficientes para cada alumno).</p>	<p>▶ Ninguno</p>	<p>▶ aplica.</p>
<p>Primera sesión de clase</p> <p><u>Un modelo para fomentar la eficacia del trabajador en actividades y ambientes nuevos*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Taxonomía de aprendizaje del empleado nuevo • Dominio individual 	<p>1. Los facilitadores exponen el tema de la clase, utilizando la web Quest, palabras claves y conceptos.</p> <p>2. Los facilitadores utilizan el círculo de la taxonomía para explicar el ciclo del empleado en una empresa.</p> <p>3. Los facilitadores realizarán</p>	<p>1. Se les pide a los alumnos que retroalimente la clase con experiencias propias en empresas, instituciones, etc.</p> <p>2. Los alumnos contestarán las preguntas hechas en clase y realizarán algunas más.</p>	<p>▶ Video en el cual se ejemplifica la taxonomía de dominios del empleado.</p>	<p>▶ Computadora</p> <p>▶ Cañón</p>	<p>▶ No aplica</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de la gente • El manejo de la impresión • El dominio de la organización • Dominio de las tareas de trabajo • El sistema de desarrollo de un empleado nuevo • Retos para las instituciones educativas 	<p>una serie de preguntas sobre el tema expuesto, esto con la finalidad de reforzar lo expuesto en clase y de haber una duda aclararla en el momento.</p>				
---	---	--	--	--	--

Segunda sesión de clase

La unión de aprendizaje y desempeño en el desarrollo de recursos humanos

- Una taxonomía integrada de los dominios del desempeño del DRH/MD
- Dominio de misión
- El dominio de proceso
- subsistemas de desempeño crítico
- Dominio individual
- Unidades de medida para los dominios de desempeño
- DRH/MD como mejoramiento de un sistema total.

1. Los facilitadores expondrán el tema utilizando conceptos de la sesión anterior.
2. Los facilitadores utilizarán una historieta donde los alumnos puedan ver ejemplificado la labor de un empleado y de una empresa.
3. Los facilitadores utilizarán la web Quest para explicar los dominios
4. Los facilitadores pedirán a los alumnos que aporten ejemplos vividos o para la retroalimentación de la clase.

1. Los alumnos retroalimentarán la clase con experiencias y darán su opinión sobre el tema.
2. Los alumnos se dividirán en dos equipos donde cada uno realizará una historieta del aprendizaje y desempeño de los recursos humanos.

- ▶ Hojas de rotafolio, lápices y marcadores (Suficientes para todos).
- ▶ Historieta y WebQuest.

- ▶ computadora
- ▶ cañón
- ▶ pizarrón

- ▶ No ap

Cierre de sesiones

1. Los facilitadores darán las gracias a los alumnos por su cooperación y empeño para con ellos y su aprendizaje.

2. Los facilitadores les proporcionarán material didáctico a los alumnos los cuales se encuentran en la Web Quest, con la finalidad de que estos puedan tener acceso a ésta con mayor rapidez y conozcan más sobre el tema.

1. Los alumnos darán su opinión sobre las sesiones y si éstas les dejaron algo o no.

2. Los alumnos compartirán sus experiencias vividas en clase.

Evaluación final:

Formato de Reflexión de sesión donde integran los conceptos vistos

- Cuestionario Diagnóstico.

1.- ¿Qué es para ti capacitación?

2.- ¿Qué son los Recursos Humanos?

3.- ¿Qué es desempeño?

4.- ¿Qué importancia tiene el desempeño de los empleados para las empresas?

5.- Define el concepto de cada una de las siguientes palabras:

- Empleado
- Empresa
- Misión
- Visión
- Expectativa

9. FUENTES DE CONSULTA.

FERNANDEZ APARICIO, J.A. Productividad del factor humano. Alethia, México, 1984.

KNOWLES, Malcom S. Andragogía. El aprendizaje para adultos. Oxford University Press. México, 2001.

SILICEO, Alfonso. Capacitación y desarrollo personal. LIMUSA, México, 1984.