



## Centro Universitario de Ciencias de la Salud

### Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas

#### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Centro Universitario

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD

Departamento:

DEPTO. DE PSICOLOGIA APLICADA

Academia:

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre de la unidad de aprendizaje:

DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
I9155	48	16	64	7

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Programa educativo	Prerrequisitos:
CT = curso - taller	Licenciatura	(LPGI) LICENCIATURA EN PSICOLOGIA / 6o.	NINGUNO

Área de formación:

AREA ESPECIALIZANTE SELECTIVA

Perfil docente:

Licenciado en psicología, deseable maestría o doctorado relacionado con el área, experiencia en el campo laboral e investigación, con 2 años de experiencia docente como mínimo y con formación docente en competencias profesionales

Elaborado por:

Elba Leticia Velasco Tostado

Evaluado y actualizado por:

María Guadalupe Rodríguez Sánchez

María Dolores de la Torre Barba

Raúl Flores Carrillo

Ignacio Avelino Rubio

David Elicerio Conchas

Jaime Quintero Ruiz

Aristóteles Dávila Martínez

Manuel Arión Jiménez Sánchez

Alina Mariela Cárdenas Gómez

	Alejandro Sergio González Robles José Francisco Reyes Rodríguez
--	--

Fecha de elaboración:	Fecha de última actualización aprobada por la Academia
05/06/2016	30/08/2020

## 2. COMPETENCIA (S) DEL PERFIL DE EGRESO

<b>LICENCIATURA EN PSICOLOGIA</b>	
<b>Profesionales</b>	Indaga, promueve, interviene y evalúa procesos, estructuras y funciones en los campos de educación, integración educativa, salud clínica, social y de las organizaciones desde diferentes enfoques teóricos, para la mejora de la calidad de vida de los individuos, grupos, comunidades, organizaciones e Instituciones en el sector público, privado y social; con un espíritu de colaboración, profesionalismo, respeto, equidad, responsabilidad, solidaridad y tolerancia;
	Investiga, interviene, previene y evalúa, desde una perspectiva psicosocial y transdisciplinaria, proyectos, planes y programas relacionados con procesos socio estructurales e interculturales y de transculturación, relacionados con problemáticas sociales, como son: medio ambiente, del desarrollo urbano-rural sustentable, calidad educativa, salud mental para incidir en la reorientación y aplicación de políticas públicas en el ámbito local, estatal, regional, nacional y global, con un alto espíritu de liderazgo, profesionalismo, colaboración, respeto y solidaridad;
	Examina, previene, evalúa e interviene con los procesos relacionados con el desarrollo del ciclo vital del ser humano, los aspectos normales y/o patológicos del sistema nervioso y biológico en su interacción con los procesos emocionales, cognitivos y de comportamiento a nivel individual, grupal, comunitario, institucional, en los sectores público, privado y social, desde una perspectiva transdisciplinaria con profesionalismo, objetividad, aceptación, responsabilidad, equidad y solidaridad.
<b>Socio- Culturales</b>	Comprende y participa con los diversos grupos sociales y culturales, en contextos y escenarios económico-políticos, con una postura reflexiva y crítico propositiva, aplicando los elementos teóricos-metodológicos y técnicos desde una postura transdisciplinaria, con respeto a la diversidad e identidad, y contribuyendo al desarrollo de las instituciones y sociedades democráticas, con congruencia ética y responsabilidad profesional;
<b>Tecnico Instrumentales</b>	Aplica, califica e interpreta diferentes técnicas, herramientas e instrumentos de evaluación y diagnóstico psicológico en las diversas áreas de aplicación de la psicología, en el ámbito individual, grupal, institucional y comunitario, con un alto sentido de profesionalismo y respeto

## 3. PRESENTACIÓN

La unidad de aprendizaje Desarrollo del Capital Humano proporciona al estudiante la formación en las competencias para la evaluación y crecimiento del individuo en las organizaciones, en un marco de actuación ético, profesional y sustentable. Su finalidad es evaluar y pronosticar el comportamiento de las personas en el entorno laboral, partiendo del análisis de puestos hasta la evaluación del desempeño para la toma de decisiones en las distintas etapas de la gestión del capital humano: ingreso, promoción y desarrollo del personal.

El objeto de estudio de esta unidad de aprendizaje es el comportamiento y desarrollo del capital humano a nivel individual, grupal y organizacional en el contexto laboral.

El curso taller con clave I9155 con una duración de 48 horas de teoría y 16 horas de práctica con un total de 64 horas que equivalen a 7 créditos en la carrera de Licenciatura en Psicología que pertenece a la Academia de Psicología Organizacional del Departamento de Psicología Aplicada en el área particular obligatoria del plan de estudios.

La presente unidad de aprendizaje tiene como prerequisito I9135 Psicología Organizacional y ésta a la vez es prerequisito de I9156 Intervención Organizacional y I9157 Comportamiento y salud

laboral en la psicología organizacional, por su objeto de estudio también se vincula con la siguientes unidades de aprendizaje: I9158 Prácticas profesionales en psicología organizacional y I9159 Temas Actuales de psicología organizacional

#### **4. UNIDAD DE COMPETENCIA**

Identifica, diseña, aplica y evalúa diferentes técnicas y métodos para el estudio y desarrollo del capital humano en las organizaciones, aplicados a los procesos de reclutamiento, selección e inducción mediante la elaboración del diseño, análisis y valuación de puestos; además de técnicas de evaluación de personal a partir de indicadores de desempeño que le permitan al profesional de la Psicología Organizacional optimizar cada una de sus acciones con ética, equidad y sustentabilidad.

#### **5. SABERES**

<b>Prácticos</b>	Diseña y estructura la Descripción de los cargos de la organización a partir de la técnica de Análisis puestos Elabora un perfil de puestos Diseña una batería de pruebas y test psicológicos Estructura una guía de entrevista de acuerdo al rango o complejidad de puesto Aplica e interpreta baterías psicométricas acorde a las necesidades de cada puesto de la estructura organizacional Integra un informe conclusivo como resultado del comparativo perfil puesto vs perfil persona, producto de la aplicación de entrevista y pruebas psicométricas Sistematiza los indicadores que permiten evaluar el desempeño del capital humano Asigna valor monetario a los puestos mediante algunos de los métodos de valuación con base en la normatividad vigente.
<b>Teóricos</b>	Identifica las etapas de la gestión del capital humano en la Organización desde una perspectiva sustentable Distingue la diferencia entre Análisis, Descripción y Perfil de puestos Conoce los instrumentos psicológicos y psicométricos para seleccionar, evaluar y promover al capital humano Identifica los diferentes medios y fuentes de reclutamiento Explica los diferentes métodos y niveles de entrevista de selección de personal Define los indicadores que permitirán evaluar el desempeño del capital humano Diferencia los diversos métodos que se emplean para valuar y compensar un puesto partiendo de la normatividad establecida.
<b>Formativos</b>	Muestra una actitud ética, colaborativa, flexible, equitativa, honesta y respetuosa de las diferencias individuales y de los procesos organizacionales. Analiza e interpreta con formalidad y profesionalismo la información recabada en el proceso de selección Muestra una actitud responsable en el manejo de los instrumentos empleados para evaluar al capital humano. Impulsa de manera responsable programas y acciones concretas en la formación académica-profesional de los profesores y estudiantes que coadyuven al mejoramiento del medio ambiente y la sustentabilidad. Integra en su labor profesional el aspecto de la sustentabilidad como un valor

#### **6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)**

- |  |
|--|
| 1. Evaluación y Análisis de Puestos                  |
| 1.1. Definición e importancia del análisis de puesto |

1.2.	Metodología del análisis de puesto
1.3.	Preparación de un análisis de puesto
1.4.	Aplicación de análisis de puestos
1.5.	Elaboración de la descripción de puesto
1.6.	Diseño de un perfil de puesto
2.	Compensación de las personas
2.1	Concepto de valuación de cargos
2.2	Métodos tradicionales de valuación de cargos
2.3	Valuación, tabuladores y clasificación de cargos
2.4	Diseño de sistema de incentivos y compensaciones
2.5	Normatividad salarial
3.	Reclutamiento y selección de personas
3.1	Reclutamiento del capital humano
3.1.1.	Fuentes (internas y externas)
3.1.2.	Medios (masivos e individuales)
3.1.3.	Planeación del reclutamiento
3.2	Selección de capital humano
3.2.1.	Técnicas de selección
3.2.2.	Entrevista tradicional
3.2.3.	Entrevista conductual
3.2.4.	Entrevista por competencias (entrevista STAR)
3.2.5	Elaboración de informe de entrevista
3.2.6.	Pros y contras de la entrevista de selección
3.3	Pruebas e instrumentos estandarizados tales como (u otros que el Profesor estime convenientes de acuerdo a los perfiles que se estén trabajando):
3.3.1.	Inteligencia
3.3.2.	Compatibilidad puesto/persona
3.3.3.	Preferencias laborales
3.3.4.	Estilos de mando, vida y trabajo
3.3.5.	Estilos de liderazgo
3.3.6.	Pruebas de personalidad
3.3.7.	Perfil de ventas
3.3.8.	Estilos gerenciales
3.3.9.	Psicometría tradicional y psicometría digital
3.3.10	Conformación de una batería de selección
3.4	Presentación de resultados del proceso de selección
3.5	Inducción al puesto de trabajo
4.	Evaluación del desempeño del capital humano
4.1.	El desempeño del personal y los sistemas de indicadores
4.2.	Medición de indicadores de mejora para el desempeño del capital humano
4.3.	La toma de decisiones basada en el desempeño del capital humano

## 7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

Lectura previa de material bibliográfico básico y de consulta
Diseño y aplicación de instrumentos de reclutamiento, selección y valuación del recurso humano
Investigación de material psicométrico
Auto aplicación de instrumentos de selección de personal
Elabora un informe conclusivo

## 8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

8. 1. Evidencias de aprendizaje	8.2. Criterios de desempeño	8.3. Contexto de aplicación
1. Actividad en aula y casa 1.1 Participación individual 1.2 Trabajos colaborativos	1.1 Participación individual del alumno con aportaciones reflexivas y disertaciones	Aula y casa

	apoyadas en lectura previa sobre el tema y entrega de productos Auto aplicación calificación e interpretación de instrumentos de selección de personal Elaboración de un informe conclusivo 1.2 Entrega del producto realizado de manera colaborativa en tiempo y forma	
2. Actividad Extra-aula 2.1 Búsqueda de un candidato de nivel de mandos medios y/o directivo que haya pasado por un procesos de selección	Entrega de producto integrador donde se refleja la incorporación de los saberes adquiridos: teóricos, prácticos y formativos	Actividad extra-aula (Se acuerda el contexto y tiempos y requerimientos para aplicación de los instrumentos estandarizados al candidato simulado)
3. Actividades mixtas 3.1 Pruebas psicométricas	Investigación de material psicométrico	Físicamente y/o internet para su aplicación

## 9. CALIFICACIÓN

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descripción y análisis de Puestos 15%</li> <li>2. Aplicar un método de valuación de puestos 15%</li> <li>3. Diseño de entrevista de selección de personal 15%</li> <li>4. Selección y aplicación de batería de pruebas 20%</li> <li>5. Actividad en aula (discusión, discernimiento, exposición u otra modalidad que el Profesor estime apropiada por clase) 15%</li> <li>6. Diagnóstico integrador del proceso de selección de la aplicación de la psicometría 20%</li> </ol> |
|--|

TOTAL: 100%

## 10. ACREDITACIÓN

El resultado de las evaluaciones será expresado en escala de 0 a 100, en números enteros, considerando como mínima aprobatoria la calificación de 60.

Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado de la evaluación en el periodo ordinario, deberá estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades.

El máximo de faltas de asistencia que se pueden justificar a un alumno (por enfermedad; por el cumplimiento de una comisión conferida por autoridad universitaria o por causa de fuerza mayor justificada) no excederá del 20% del total de horas establecidas en el programa.

Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, debe estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente; haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente y tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Alles, M. (2014). Desarrollo del talento humano. Argentina: Ediciones Granica.

- Alles, M. (2012). Social media y recursos humanos. Argentina: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2013). Selección por competencias. Argentina: Ediciones Granica.
- Daft, R.L. (2013). Teoría y diseño organizacional. México: CENGAGE Learning.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
- Fernández, S.E. y Junquera C.B. (2013). Iniciación a los recursos humanos. España: Septem Ediciones. Disponible en : <http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/37478/iniciaci-n-a-los-recursos-humanos>
- Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. 4ta edición. México: Manual Moderno. Disponible en: [http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob\\_0f85ec\\_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf](http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf)
- Jones, G.R. y George, J.M. (2014). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Peña, R y col. (2014). La buena gestión de recursos humanos. Una ventana al futuro para la selección, retención y cuidado del capital humano. México, D.F: Alfaomega Grupo Editor. Recuperado de <http://udg.bibliotecasdigitales.mx.wdg.biblio.udg.mx:2048/biblioteca/descripcion.php>
- Robbins, S. y Coulter, R. (2014). Administración. México: Pearson.
- Vigier, H. P., Pasquare, C.G., Menichelli, F.M., Tarayre, C. (2015). Gestión humana en las organizaciones. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V. Recuperado de <http://udg.bibliotecasdigitales.mx.wdg.biblio.udg.mx:2048/biblioteca/descripcion.php>
- Ley Federal de trabajo, México. Última edición julio 2019. Recuperado de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Allport, G. W., Vernon, P. E., Lindzey, G. (2001). Estudio de valores. México: Manual Moderno
- Clavijo, R., Martín, L. M. y Santana, M.D. (2007). Cuestionario psicotécnico. México: Limusa
- Cleaver, J. P., y Cols. Prueba Cleaver de compatibilidad.
- Falcão, S.A., Bittencourt, B.A. (2013). An examination of human resource management practices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment. Scielo Vol. 10 No. 1. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1807-76922013000100005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922013000100005)
- Flores, G. M., y Díaz- Loving, R., (2004). Escala Multidimensional de Asertividad. México: Manual Moderno
- Gordon, L. V., (1994). P-IPG, Perfil-inventario de personalidad. México: Manual Moderno
- Gough, H. G., (1992). Inventario psicológico de california. Madrid: TEA Ediciones
- Tibaldi, P. J., (2000). El test de los colores, herramienta necesaria para el área laboral. México: Editorial
- Terman, L. M., Test de Terman – Merril. México: Sociedad de Psicología Aplicada A.C.
- Pilz, A. A., (2001). IPV, Inventario de personalidad para vendedores. Bogotá: Manual Moderno