



| Nivel en que se ubica la Unidad de Aprendizaje   |                                     |   |                          |         |           |        |    |    |    |
|--|-------------------------------------|---|--------------------------|---------|-----------|--------|----|----|----|
| Desarrollo de Capital Humano   |                                     |   |                          |         |           |        |    |    |    |
| Nombre del profesor que elaboró o actualizó el programa  |                                     | Fecha de elaboración del programa   | Última actualización     |         |           |        |    |    |    |
| Andrea Armendáriz González   |                                     | 2 ENERO 2017  |                          |         |           |        |    |    |    |
| 1. Nombre de la Unidad de Aprendizaje o Asignatura   |                                     | 2. Clave de la Asignatura   |                          |         |           |        |    |    |    |
| Desarrollo de Capital Humano   |                                     | I9155   |                          |         |           |        |    |    |    |
| 3. Prerrequisitos  | 4. Tipo de Unidad de Aprendizaje    | 5. Carga Horaria Semanal  |                          |         |           |        |    |    |    |
| NOTA:<br>Ninguno   | NOTA:<br>Curso- Taller              | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Teoría:</th> <th>Práctica:</th> <th>Total:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>48</td> <td>16</td> <td>64</td> </tr> </tbody> </table> |                          | Teoría: | Práctica: | Total: | 48 | 16 | 64 |
| Teoría:  | Práctica:                           | Total:  |                          |         |           |        |    |    |    |
| 48   | 16                                  | 64  |                          |         |           |        |    |    |    |
| 6. Créditos  | 7. Área de Formación                | 8. División   | 9. Departamento          |         |           |        |    |    |    |
|  | NOTA:<br>Especializante Obligatoria | Estudios Jurídicos y Sociales   | Departamento de Negocios |         |           |        |    |    |    |
| 10. Academia   |                                     |   |                          |         |           |        |    |    |    |
| 11. Presentación   |                                     |   |                          |         |           |        |    |    |    |
| <p><b>Características pedagógicas:</b> Curso taller con una carga horaria de 16 horas práctica y 48 horas de teoría (total de 64 horas). Y un valor curricular de 6 créditos, el curso es presencial.</p> <p><b>Ubicación en el bloque de asignaturas del Centro:</b> Bloque Especializante Obligatoria.</p> <p><b>Perfil formativo que ofrece el curso de Capital humano:</b></p> |                                     |   |                          |         |           |        |    |    |    |

Evalúa e interviene en los procesos relacionados con la inclusión de personas a los diferentes contextos laborales organizacionales.

## 12. COMPETENCIAS BÁSICAS (saberes y conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y valores)

**Saber Conocer** (Saberes teóricos y procedimentales): Aplica, interpreta, evalúa y diagnostica conocimientos, habilidades y actitudes del personal, con fundamento en los diferentes modelos teóricos metodológicos, Posee bases teóricas de liderazgo, trabajo en equipo y motivación, conocer técnicas de selección, capacitación, planeación y evaluación del capital humano.

**Saber Hacer** (Saberes prácticos, habilidades): Planea, organiza, dirige y evalúa al personal de acuerdo a las capacidades, aptitudes y áreas potenciales y gestionen al Capital Humano, como sustento en el alcance de los objetivos de las organizaciones, a través del diseño, implementación y evaluación de estrategias, para contribuir con una visión humanista al bienestar de las personas y a la competitividad en el entorno.

**Saber ser y convivir** (Actitudes, disposición, valores): Conoce las estrategias de inclusión del capital humano dentro del contexto laboral de acuerdo a su perfil psicológico, Apertura y flexibilidad ante los cambios en las organizaciones, Respeto a las personas y procesos grupales, Apertura al aprendizaje continuo, Apertura, tolerancia y respeto a la diversidad cultural.

La confidencialidad en el manejo de información de las personas y de la organización, El orden, la honestidad y la disciplina, Ejercerá un liderazgo participativo que tenga como principal valor el desarrollo de las personas, con respeto a su dignidad, individualidad y sentido de trascendencia.

## 13. UNIDADES DE COMPETENCIA (Objetivos de Aprendizaje)

Conocerá las bases sobre las cuales se utiliza el desarrollo del capital humano, a través del uso y aplicación de distintas pruebas, de acuerdo a las necesidades de la Organización. Asimismo identificará diversas técnicas de evaluación por medio de pruebas psicométricas, así como la integración de baterías psicológicas, para todos los niveles de puesto. Al finalizar contará con los conocimientos necesarios para aplicar una Evaluación Psicométrica a cualquier candidato de todos los niveles de puesto.

## 14. UNIDADES DE CONTENIDO

## **Unidad 0. Encuadre y Comunidad de Aprendizaje**

- 0.1. Presentación del profesor
- 0.2. Presentación y entrega del programa a los alumnos
- 0.3. Normas
- 0.4. Modalidad de evaluación
- 0.5. Comentarios a las expectativas de los alumnos

## **Módulo I. Introducción a Capital humano**

- 1.1 Qué es el capital humano
- 1.2 El trabajo del psicólogo en las organizaciones
- 1.3 Generalidades y encuadre en el ámbito de los procesos organizacionales
- 1.4 Elementos del capital humano
- 1.4 Desarrollo del capital humano y conocimiento organizacional
- 1.5 El valor del talento para el futuro de las organizaciones
- 1.6 Relación entre talento y motivación
- 1.8 Motivación, satisfacción y desempeño

## **Unidad II. Proceso de reclutamiento y selección**

- 2.1 Introducción en el proceso de reclutamiento y selección
- 2.2 Análisis y descripción de puestos
- 2.3 El puesto desde la perspectiva de la organización
- 2.4 Concepto y utilidad del análisis de puestos (tradicional y con base en competencias)
- 2.5 Análisis de puesto y entorno legal
- 2.6 Usos de la información del análisis de puestos
- 2.7 Reclutamiento y recepción de candidaturas para la preselección
- 2.9 Entrevista de reclutamiento y selección

## **Unidad III. Pruebas Psicométricas para aplicar, interpretar, evaluar y diagnosticar conocimientos, habilidades y actitudes del personal.**

- 3.1. Test para la medición de la Inteligencia
  - 3.1.1 Domino (Capacidad de inteligencia general)
  - 3.1.2. Terman Merriell (Coeficiente Intelectual)
- 3.2. Test para la medición de la personalidad

3.2.1 Prueba de frases incompletas con aplicación a la Industria FIGS (Personalidad)

3.2.3 Escala multidimensional de asertividad EMA (Asertividad)

3.3. Test para la medición de actitudes y valores

3.3.1. Estudio de valores Allport (Valores)

3.4. Test para la medición de aptitudes y habilidades

3.4.1. Cleaver (Comportamiento/Liderazgo)

3.4.2. Moss (Adaptabilidad Social)

#### **Unidad IV. Medición computarizada y el futuro de las pruebas**

4.1. Medición computarizada y el futuro de las pruebas

4.2. Aplicación en interpretación de pruebas psicométricas computarizadas (Habilidades para ventas)

4.3 Sistema de evaluación para vendedores SEVEN

#### **Unidad V. Valoración, decisión e implementación de estrategias para el bienestar y competitividad.**

5.1. Tipos de reportes psicométricos

5.2. Elementos que debe considerar el reclutador para la realización de reportes psicométricos

5.3. Elaboración del reporte psicométrico y decisión de acuerdo al perfil psicológico

5.4. Incorporación y seguimiento

5.5. Realización de estrategias para el bienestar y competitividad

## **15. BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES DE CONSULTA**

### **Bibliografía básica:**

Ansorena Cao A. Pasos Para la Selección de Personal con Éxito. Ed. Paidós España 1996.

AlBajari V. La Evaluación Psicológica en Selección de Personal: Perfiles más Frecuentes y Técnicas Más Utilizadas. Ed. Paidós Argentina 2005.

Peiró Silla, J. Tratado De Psicología Del Trabajo I: La Actividad Laboral En Su Contexto. 1ª Ed. Síntesis 2001. Audirac. Desarrollo Organizacional Y Consultoría. Ed. Trillas 2007.

Castillo, C. (2012) Desarrollo del capital humano en las organizaciones. Tercer Milenio: México.

Landy, F & Conte, J. (2005) Introducción a la psicología industrial y organizacional. México: McGrawHill.

Robert J. Gregory. (2013) Pruebas Psicológicas, Historia, principios y aplicaciones. México: Pearson.

Bully, P & Elousa, O. (2011) Prácticas de psicometría. Manual de procedimientos. Universidad del País Vas No. Ed 1a

FONG, J. (2012) Pruebas Psicométricas. Revista Universo Laboral No. Ed  
<http://www.revistaunivers>

Hernández, M. (2010) Evaluación de competencias profesionales y aptitudes CEP No. Ed 1a

### **PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

Espinosa, G; Grados, G. (1988) Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria. México: Manual Moderno.

Friedland, G; Marcus, S; Mandel, H. (2012) Sistema de evaluación para vendedores. México: Manual Moderno.

Galaz, F; Mirta, M. (2004) Escala multidimensional de asertividad. México: Manual Moderno

Cleaver, J.P. (2001) Manual completo Cleaver. México: Sociedad Mexicana De Psicología Aplicada A. C

Moss, R ; Moss, B. (1989) Escala de clima social laboral. México: Sociedad Mexicana De Psicología Aplicada A. C

Terman, M. (2012) Prueba de Terman Merrill. México: Sociedad Mexicana De Psicología Aplicada A. C

### **Bibliografía Complementaria**

Hogan, T. (2004) Pruebas psicológicas. Una introducción práctica. El manual moderno No. Ed 1a

Martinez, M (2006) Pruebas psicológicas. Una introducción práctica. Alianza Editorial No. Ed 1ª

### **Páginas web o recursos digitales para el curso:**

Material didáctico: Psicometría. Evaluación Psicométrica. Material

Descripción: <http://www.unioviado.es/psiquiatria/docencia/material/PSICOLOGIAMEDICA/2011-12/5PM-PSICOMETRIA.pdf>

Monografía técnica: ¿Cómo valorar un test psicométrico? Errores con

Descripción: [www.protocolomagallanes.es/como\\_valorar\\_un\\_test\\_psicometrico\\_pdf](http://www.protocolomagallanes.es/como_valorar_un_test_psicometrico_pdf)

Artículo en internet: Las pruebas psicométricas el día de la entrevist

Descripción: <http://nextwave.universia.net/desarrollo-profesional/BE6.htm>

Artículo en internet: Pruebas psicométricas en la entrevista de recluta

Descripción:

<http://d3ds4oy7g1wrqq.cloudfront.net/recursoshumanosujap/myfiles/Pruebas-psicometricas.pdf?Expires=1279490400&Signature=PtOW5MLKoeOpCEdx83hCZuUKyhNMgn~7gCUqmvS-fYrR0~MOZGUK-zYvZuBsDQ3vTrCHDQBLPJpnfC8V>

## 16. ACTIVIDADES DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El curso será presencial.

Durante el curso se garantizará la participación de grupo mediante: ejercicios prácticos, rol play para la entrevista de selección de personal, exposiciones en equipo. Durante todo el curso se realizarán lecturas, reportes de lecturas, aplicación de pruebas psicométricas así como su calificación y redacción de resultados para realizar los reportes de cada prueba que se verá durante el curso recibirán asesorías continuas que garanticen que los conocimientos sean aplicados.

Se realizará un portafolio de evidencias que contendrá tus trabajos a lo largo del semestre en el cual tendrán que evaluar a una persona con las pruebas psicométricas vistas durante el curso y realizar el reporte psicométrico final para determinar si el candidato cumple con el perfil para ocupar una vacante.

## 17. RECURSOS Y MATERIALES

- 1) **Los recursos como aquello que le servirá al docente como un elemento auxiliar para la impartición de la enseñanza:**
- 2) **Los materiales que se usarán para dichos recursos:** material impreso, material electrónico de lectura, pruebas psicométricas.

## 18. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE CON LOS ALUMNOS EN AULA

**Las actividades en equipo o de manera individual**

**Unidad de competencias 1** trabajo individual, trabajo colaborativo, exposiciones, elaboración de reportes de lectura, mapas conceptuales.

**Unidad de competencias 2** trabajo individual, trabajo colaborativo, exposiciones, elaboración de reportes de lectura, mapas conceptuales.  
**Unidad de competencias 3** trabajo individual, trabajo colaborativo, exposiciones, elaboración de reportes de lectura, mapas conceptuales, ejercicios de rol play, análisis de videos sobre entrevistas de reclutamiento y selección.  
**Unidad de competencias 4** trabajo individual, elaboración de fichas de lectura sobre las características generales de las pruebas psicométricas, observacionales sobre aplicación de pruebas psicométricas, calificación y redacción de las pruebas.  
**Unidad de competencia 5** trabajo individual y colaborativo análisis y utilización de las TIC para la aplicación, calificación de pruebas psicométricas.  
**Unidad de competencia 6** trabajo individual, elaborar y analizar los reportes psicométricos para coadyuvar a la selección de candidatos a ocupar determinado puesto.

### 19. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PARA ALUMNOS FUERA DEL AULA

**Aplicación de pruebas psicológicas de selección de personal a un adulto para conocer su perfil psicológico** : Se llevará a cabo durante la Unidad de competencia 3, 4 y 5.

Planea, organiza, dirige y evalúa al personal de acuerdo a las capacidades, aptitudes y áreas potenciales y gestionen al Capital Humano

### 20. PRODUCTOS DE EVALUACIÓN

Pruebas psicométricas aplicadas a un adulto (Reportes de cada prueba vista durante el curso) portafolio de evidencias de las actividades llevadas a cabo en el aula (Reporte psicométrico final), presentación de un power point de la temática a exponer acorde a los contenidos de las unidades de competencia, reportes de lectura.

### 21. CRITERIOS E INDICADORES DE LA EVALUACIÓN

**los instrumentos con los que se evaluarán cada uno de los productos:**

Listas de cotejo para el portafolio de evidencias

Ficha de Coevaluación de elementos a evaluar en la práctica de entrevista, aplicación de pruebas psicológicas.

La evaluación en todos los módulos será en la modalidad diagnóstica, formativa y sumativa.

La evaluación consistirá en la permanente revisión y análisis de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de optimizar dicho proceso Algunos elementos a evaluar son: Puntualidad en la asistencia, participación en los comentarios de los contenidos temáticos, participación activa en las prácticas asignadas, calidad de los trabajos continuos y del trabajo terminal: portafolio de evidencias (Reporte psicométrico final de selección de personal).

Asistencia y participación 10%

Tareas: reportes de lecturas, mapas conceptuales, entrevista, trabajos dentro del salón 20%

Exposiciones grupales 20%

Reportes de pruebas psicométricas 30%

Trabajo final reporte conclusivo y portafolio de evidencias 20%

Calificación final 100%

## 22. MAPA CURRICULAR Y PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA

Disponible en [www.guiadecarreras.udg.mx](http://www.guiadecarreras.udg.mx)

<http://www.cucea.udg.mx/bitacora/consulta-en-l-nea-de-los-nuevos-programas-de-asignatura>