



**Nombre: Desarrollo de Capital Humano**

**1. Datos de identificación**

Academia		Departamento			
Administración y Recursos Humanos		Departamento de Estudios Organizacionales			
Carreras	Área de formación			Tipo	
Licenciatura en Psicología	Especializante			Curso - Taller	
Modalidad	Ciclo	Créditos	Clave	Prerrequisitos	
Presencial	6to	7	I9155	Psicología Organizacional	
Horas	Relación con otras Unidades de Aprendizaje				
Teoría [ 48 ] Práctica [16] Total [ 64 ]	En el ciclo que se imparte (relación horizontal)			En otros ciclos (relación vertical)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías y sistemas clásicos en psicología.</li> <li>• Teorías y sistemas contemporáneos en psicología</li> <li>• Bases teórico-prácticas de la entrevista.</li> <li>• Aplicaciones de la entrevista psicológica.</li> <li>• Evaluación psicológica del adulto.</li> <li>• Psicología Organizacional.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento y salud laboral en la psicología organizacional.</li> <li>• Intervención organizacional.</li> </ul>	
Saberes previos					
Procesos Psicológicos Básicos, Teorías y sistemas en psicología, Evaluación psicológica del adulto, Entrevista, área de CH					
Elaboró	Fecha de elaboración	Actualizó		Fecha de actualización	
Mtro. Juan Martín Flores Almendárez	Febrero 2017	Mtra. María Guadalupe Medina González		04 de febrero de 2019	

**2. Competencia de la Unidad de Aprendizaje**

Desarrolla un programa de dotación e inducción recursos humanos, aplicables a una organización, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

**Perfil de egreso**

- Concebir al individuo como una totalidad determinada por variables biológicas, psicológicas y sociales.
- Contar con habilidades y destrezas para analizar, sintetizar y reflexionar acerca del conocimiento que existe en el ámbito de la psicología.
- Manejar técnicas y herramientas propias de la disciplina para identificar problemas, establecer diagnósticos y proponer e implementar las soluciones pertinentes.

**3. Competencias a las cuales contribuye la unidad de aprendizaje**

Genéricas	Disciplinares	Profesionales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa y autonomía.</li> <li>• Creatividad e innovación.</li> <li>• Flexibilidad y adaptabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de plantearse y resolver problemas.</li> <li>• Liderazgo y responsabilidad</li> <li>• Toma asertiva de decisiones y compromiso ético</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica la demanda de capital humano en las organizaciones.</li> <li>• Identifica y atrae al talento humano susceptible de incorporarse a las organizaciones.</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostica, evalúa y selecciona al talento humano.</li> <li>• Caracteriza el proceso de formación y desarrollo en las organizaciones.</li> </ul>
--	--	--

**4. Contenido temático por unidad de competencia**

<p>Unidad de competencia 1: Planifica la demanda de capital humano en las organizaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica los elementos de la organización</li> <li>2. Identifica el proceso administrativo.</li> </ol>
<p>Unidad de competencia 2: Identifica y atrae al talento humano susceptible de incorporarse a las organizaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe el análisis de puesto.</li> <li>2. Describe los tipos, fuentes, medios y técnicas de reclutamiento.</li> <li>3. Examina las etapas de selección.</li> <li>4. Identifica el proceso de inducción y contratación.</li> </ol>
<p>Unidad de competencia 3: Diagnostica, evalúa y selecciona al talento humano.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica el contexto legal de la selección de personal en México (Art. 123 CPEUM y Art. 7-38 LFT).</li> <li>2. Describe los tipos y procesos de diagnóstico y evaluación de personal.</li> <li>3. Explica y aplica el proceso de entrevista laboral.</li> <li>4. Describe los elementos de una batería psicométrica laboral.</li> <li>5. Explica y aplica diferentes tipos de pruebas psicométricas del ámbito laboral.</li> <li>6. Identifica el proceso de inducción y contratación.</li> </ol>
<p>Unidad de competencia 4: Caracteriza el proceso de formación y desarrollo en las organizaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica el contexto legal de la capacitación en México ( Art. 123 CPEUM y Art. 153 A --- LFT )</li> <li>2. Describe los tipos y proceso de la capacitación.</li> <li>3. Explica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).</li> <li>4. Describe los elementos de un sistema de evaluación de desempeño.</li> <li>5. Explica los métodos de evaluación de desempeño.</li> </ol>

**5. Metodología de trabajo docente y acciones del alumno**

Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
<p><b>Metodología:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aprendizaje basado en problemas.</li> <li>• aprendizaje basado en proyectos.</li> <li>• estudio de casos</li> </ul> <p><b>Estrategias didácticas:</b></p> <p>*Apertura: Lluvia de ideas, reporte de lectura a partir de organizadores gráficos ( cuadro sinóptico, mapa conceptual )</p> <p>*Desarrollo: Exposición magisterial e integración de saberes con apoyo de organizadores gráficos; debate, utilización de role playing y dramatización para entrevista; demostración lúdica de habilidades a partir de trabajo en equipo. . Aplicación de batería de pruebas psicométricas.</p> <p>*Cierre: estudio de caso, elaboración de productos académicos para proyecto integrador y actividad lúdica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia el trabajo colaborativo y por descubrimiento.</li> <li>• Genera sinergias entre los estudiantes.</li> <li>• Coadyuva al desarrollo de habilidades entre los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación proactiva en trabajo individual.</li> <li>• Aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Asiduidad, responsabilidad y compromiso.</li> </ul>



**6. Criterios generales de evaluación (desempeño)**

Actividad	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración de la consultoría de contratación, destacando el diseño del puesto, promoción de la vacante, evaluación documental de aspirantes y selección de candidatos a través de entrevista de trabajo y batería psicométrica.</li> <li>Todas las enunciadas en el portafolio de evidencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente del proyecto integrador con expedientes individuales de aspirantes y candidatos.</li> <li>Portafolio de evidencias individual por estudiante.</li> </ul>

Se recomienda que en cada actividad se practique la autoevaluación y coevaluación con los estudiantes.

**7. Perfil deseable del docente**

Saberes / Profesión	Habilidades	Actitudes	Valores
Licenciatura en Psicología con énfasis en el área Organizacional. Licenciatura en Administración con énfasis en Recursos Humanos. Licenciatura en Relaciones Industriales. Deseable postgrado en el área de Capital Humano. Deseable experiencia en el área (comprobable, mínimo 3 años) Dominio de conocimientos en: Aplicación de entrevistas de trabajo. Aplicación y evaluación de pruebas psicométricas en el área laboral. Diseño de puestos de trabajo. Diseño y aplicación de DNC.	Organizado Proactivo Comunicativo Toma de Decisiones	Incluyente Respetuoso Tolerante Empático Responsable	Ético Apegado a normas

**8. Bibliografía**



**Básica para el alumno**

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Cuesta Santos, Armando	Gestión del Talento Humano y del conocimiento	Ecoe Ediciones	2017	658.3 CUE 2018
Grados Espinosa, Ángel Jaime	La entrevista en las organizaciones	Manual Moderno	2017	658.31124 GRA 2017
Porret Gelabert, Miquel	Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones	Alfa omega Grupo Editor,	2016	658.3 POR 2016
Werther/Davis	Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano	Mc Graw Hill	2014	<a href="https://ebookcentral-proquest-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/lib/wdgbibliomhe/reader.action?docID=3217362&amp;query=Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos">https://ebookcentral-proquest-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/lib/wdgbibliomhe/reader.action?docID=3217362&amp;query=Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos</a>
Arnold, Randall et al	Psicología del Trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral	Pearson	2012	658.312 ARN 2012

**Complementaria**

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Alles Martha	Elija al mejor cómo entrevistar por competencias.	Granica	2005	658.312 ALL 2006
Alles Martha	Selección por competencias.	Granica	2012	658.3 ALL 2006
Grados, Jaime	Reclutamiento, Selección, Contratación e inducción del personal.	Manual Moderno	2013	658.3112 GRA 2013

Tepatitlán de Morelos, Jalisco, a 21 de febrero de 2019.

**Nombre y firma del Jefe de Departamento**

**Dr. Marco Antonio Berger García**

**Nombre y firma del Presidente de Academia**

**Mtro. Juan Martín Flores Almendárez.**