



Universidad Guadalajara

Centro Universitario del Sur

**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA**

**CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**

***DIVISIÓN DE CIENCIAS DE CIENCIAS SOCIALES Y  
HUMANIDADES***

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**LICENCIATURA DE PSICOLOGÍA**



**CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**



**11 AGO. 2018**

**VIGENCIA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO POR COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO**

**2017-B**

  
**Dr. Ezequiel Ramírez Lira**

Presidente de la Academia de Estudios  
Organizacionales

  
**Dra. Berta Ermila Madrigal Torres**

Jefa del Departamento de Ciencias Económicas  
y Administrativas

**Lic. José de Jesús Guzmán Larios**

Profesor de la unidad de aprendizaje



Centro Universitario del Sur

Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas (CPI)

**1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO**

Centro Universitario

Centro Universitario del Sur
Departamento
Ciencias Económicas y Administrativas
Academia:
Estudios Organizacionales
Unidad de Aprendizaje
Desarrollo del Capital Humano

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
13388	48	16	64	7

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Programa educativo	Prerrequisitos:
C = curso CL= curso laboratorio L = laboratorio P = práctica T = taller CT = curso - taller N = clínica M = módulo S = seminario	Técnico Medio Técnico Superior Universitario Licenciatura Especialidad Maestría Doctorado	Psicología	Establecidos en el dictamen

Área de formación:

Área de formación: especializante selectiva Eje curricular: Psicología Organizacional
--

Perfil docente:

Docentes con conocimientos en procesos organizacionales y gestión del talento humano en organizaciones, así como modelos de intervención organizacional, con grado de maestría en áreas de psicología organizacional y/o desarrollo de organizaciones, de preferencia con experiencia como consultor en organizaciones públicas y privadas
--

Elaborado por:

Actualizado por:

Lic. José de Jesús Guzmán Larios	Lic. José de Jesús Guzmán Larios
----------------------------------	----------------------------------

Fecha de elaboración:

Fecha de última actualización aprobada por la Academia

4/01/2017

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

Formar profesionistas competentes para Aplicar, interpretar, evaluar y diagnosticar conocimientos, habilidades y actitudes del personal, con fundamento en los diferentes modelos teóricos-metodológicos además de evaluar e intervenir en los procesos relacionados con la incorporación de personas a los diferentes contextos laborales y organizacionales

## 3. PRESENTACIÓN.

Este curso tiene como finalidad brindar al alumno, una serie de elementos teórico prácticos, así como métodos y técnicas encaminadas a la adquisición de herramientas para su desempeño profesional en el ámbito del Desarrollo del Capital Humano, a partir de un proceso de acercamiento directo con organizaciones de la región. Por lo que es importante que el estudiante evidencie los conocimientos adquiridos previamente en las asignaturas que ha cursado en la carrera.

El profesional de la Psicología en las organizaciones incide en áreas claves para el adecuado funcionamiento de estas. El mercado laboral es cada vez más competitivo y por lo tanto exige que cada uno de los puestos de trabajo, sean ocupados por los candidatos más capaces, esto en base a un esquema de competencias laborales el cual nos dará la pauta para aprovechar al máximo el potencial de cada uno de ellos.

El reto del psicólogo es desarrollar estrategias para que el personal alcance el máximo de sus competencias, y de esta manera, encontrar en el trabajo su realización y contribuir al desarrollo de la organización. Es importante para todo esto comprender las conductas y comportamientos que el ser humano tiene en los ámbitos laborales, llevándolo a pasar una tercera parte de su vida en el mismo.

## 4. UNIDAD DE COMPETENCIA

Aplica, interpreta, evalúa y diagnostica conocimientos, habilidades y actitudes del personal, con fundamento en los diferentes modelos teóricos- metodológicos

## 5. SABERES

Prácticos	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Planear</li><li>2. Organiza</li><li>3. Dirigir</li><li>4. Evaluar</li></ol>
Teóricos	Conocer:  Las estrategias de planeación del capital humano dentro del contexto laboral de acuerdo a su perfil psicológico  El proceso de incorporación del capital humano  El proceso de desarrollo del capital humano
Formativos	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Ética organizacional, conocerá las conceptos para aplicarlos.</li><li>2- Analizará problemáticas en casos de estudio, donde aprenderá a tomar decisiones</li><li>3- Analizará el desarrollo de las áreas de capital humano</li><li>4- Implementará estrategias para la gestión del capital humano</li><li>5- Apoyará al desarrollo del talento humano de las organizaciones</li></ol>

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

1. Competencias laborales y administración de recursos humanos <ul style="list-style-type: none"><li>• Definición</li><li>• Criterios y Niveles de competencias</li><li>• Diccionario de competencias</li></ul>
2. Análisis, Descripción y valuación de puestos <ul style="list-style-type: none"><li>• Definición</li><li>• Requisición</li><li>• Perfil del Puesto</li></ul>
3. 1Procesos de Reclutamiento y Selección  3.1.1 Reclutamiento

<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Fuentes de reclutamiento internos y externos</li> <li>Medios de reclutamiento</li> </ul> <p>2.1.2 Selección</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas</li> <li>Pruebas psicométricas</li> <li>Investigación socio- laboral</li> <li>Reporte de selección</li> </ul>
<p>3. Evaluación del desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Importancia</li> <li>Elementos Psicológicos que intervienen en un centro de desarrollo y evaluación.</li> <li>Métodos básicos para la evaluación del desempeño</li> <li>Remuneraciones y compensaciones</li> </ul>
<p>4. Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las importancia de la capacitación</li> <li>DNC</li> </ul>

## 7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

La estrategia de trabajo se basa en el desarrollo de un proyecto para el mejoramiento de las áreas de capital humano, a partir de la identificación de áreas de oportunidad en el campo de la psicología organizacional (aprendizaje basado en problemas).

- Desarrollar un manual para gestionar y desarrollar el talento humano en el campo de la psicología organizacional

## 8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

8. 1. Evidencias de aprendizaje	8.2. Criterios de desempeño	8.3. Contexto de aplicación
1. Manual de procedimientos para Administración del capital humano	Evaluar el aprendizaje y avance de los alumnos El alumno conocerá casos reales y aprenderá a dar soluciones	En el Aula de clases En el Aula de clases
2. Examen (s) escrito (s)	Analizar el punto de vista de los alumnos del tema a tratar	En el Aula de clases
3. Subproductos de aprendizaje reportes de lectura	Elaborar el diagnóstico e intervención organizacional en el campo de la seguridad laboral y generar el manual para la gestión del talento humano.	Empresas de la región
4. Ejercicios en clase, participación y exposiciones	Socializar en el grupo las estrategias de trabajo realizadas en la	

5. Glosario	organización.	En el Aula de clases
-------------	---------------	----------------------

## 9. CALIFICACIÓN

1.- Manual de procedimientos para Admón. RRHH	30 puntos
2.- Examen (s) escrito (s)	30 puntos
3.- Subproductos de aprendizaje reportes de lectura	20 puntos
4.- Ejercicios en clase, participación y exposiciones	10 puntos
5.- Glosario	10 puntos

## 10. ACREDITACIÓN

De conformidad a lo que establece el Art. 20 del Reglamento General de Evaluación y Promoción de Alumnos de la U. De G. De la Evaluación Continua del Curso, se requiere:  
 Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente y tener un mínimo de asistencias del 80% a clases, a las actividades relacionadas con la misma y a las actitudes registradas durante el curso. Así como el haber aprobado con 60% los exámenes.  
 De la evaluación en periodos extraordinarios se calificará atendiendo a los siguientes criterios (Art. 25 y 27 del reglamento)  
 I.- La calificación obtenida en periodo extraordinario, tendrá una ponderación del 80% para calificación final  
 II.- La calificación obtenida por el alumno durante el periodo ordinario, tendrá una ponderación del 40% para la calificación en periodo extraordinario y  
 III. La calificación final para la evaluación en periodo extraordinario será la que resulte de la suma de los puntos obtenidos en las fracciones anteriores.  
 La fracción III del Artículo 27 de Reglamento establece:  
 Tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades registradas durante el curso.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- AlBajari V. La Evaluación Psicológica en Selección de Personal: Perfiles más Frecuentes y Técnicas Más Utilizadas. Ed. Paidos Argentina 2005.
- Ansorena Cao A. Pasos Para la Selección de Personal con Éxito. Ed. Paidos España 1996.
- Audirac. Desarrollo Organizacional Y Consultoria. Ed.Trillas 2007.
- Peiró Silla, J.Tratado De Psicología Del Trabajo I: La Actividad Laboral En Su Contexto. 1ª Ed. Síntesis 2001.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Alles, M. (2012). Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Buenos Aires. Granica
- Gaito, H. (2004). Herramientas de gestión del capital humano. Buenos Aires. Omicron system.



**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**

**Planeación**

<b>División: Ciencias, Sociales y Humanidades</b> <b>Departamento: Ciencias económicas y Administrativas</b> <b>Carrera: Licenciatura en Psicología</b>		<b>Asignatura: Desarrollo del Capital Humano</b> <b>Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios</b> <b>Ciclo escolar: 2017 B</b>		
Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Agosto	18	Presentación del curso  <b>Unidad 1 Introducción a las competencias laborales</b> ¿Qué son las competencias laborales?	Trabajo de investigación previa ¿Qué es competencia? ¿Qué es gestión de recursos humanos por competencia? Ventajas de aplicación	Debatir en trabajo grupal sobre los resultados de la investigación y identificar las competencias necesarias para desempeñar un puesto de trabajo en la organización elegida para la práctica.
	25	<b>Unidad 2. Gestión de recursos humanos por competencias</b> ¿Qué son los estándares de competencia laboral?	Se revisarán sitios web de organismos vinculados a la certificación de competencias	Se revisará al sistema nacional de competencias del CONOCER como referente respecto a las competencias laborales en el contexto nacional
Septiembre	1	<b>Unidad 2. Gestión de recursos humanos por competencias</b>  (Diccionario de competencias)	Exposición	Se analizarán diferentes diccionarios de instituciones y se elaborará un diccionario del caso práctico.
	8	<b>Unidad 3. Administración de recursos humanos</b>  La Administración de los recursos humanos desde un enfoque investigativo	Documental Challenger	Video- análisis rescatando los elementos importantes sobre la importancia de la investigación



**Planeación**

**División: Ciencias, Sociales y Humanidades**

**Departamento: Ciencias económicas y Administrativas**

**Carrera: Licenciatura en Psicología**

**Asignatura: Desarrollo del Capital Humano**

**Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios**

**Ciclo escolar: 2017 B**

Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Septiembre	15	<b>Unidad 3. Administración de recursos humanos</b> Características sobre los instrumentos de medición Características del manual de procedimientos para la administración de recursos humanos	Exposición sobre los elementos básicos los cuales se deben considerar para la construcción de un instrumento de medición	Reporte de lectura de instrumentos utilizados en la investigación cualitativa y cuantitativa
	22	<b>Unidad 3. Reclutamiento de personal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Fuentes de reclutamiento internos y externos</li> <li>Medios de reclutamiento</li> <li>Solicitud de empleo</li> </ul>	Investigación documental previa. Presentación de formas de reclutamiento en el contexto local. Debate. Incorporación de la propuesta al manual de procedimiento	Se dará a conocer los principales elementos dentro de un proceso de reclutamiento de manera conceptual. Así mismo se les pedirá a los alumnos que recopilen las formas en las cuales se realiza reclutamiento en su contexto local. Ya sea mediante fotos, audios o cualquier herramienta que permita compartir en clase las formas en las cuales se realiza. Una vez con esta información se realizará un análisis sobre lo que desde el plano conceptual hace falta en cada uno de los ejemplos compartido
Septiembre	29	<b>Unidad 3. Administración de recursos humanos</b> Selección de personal <ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de solicitudes de empleo</li> <li>Entrevista</li> </ul>	Exposición y Trabajo grupal. Exposición. Incorporación de la propuesta al manual de procedimiento	Se analizará de manera integral el proceso de selección y sus implicaciones y variantes como la forma de trabajo outsourcing Se presentaran los requerimientos mínimos y tipos de entrevista enfocadas al contexto laboral.
Octubre	6	<b>Unidad 3. Administración de recursos humanos</b> Selección de personal <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista</li> </ul>	Práctica de entrevista	
	13	<b>Unidad 3. Administración de recursos humanos</b> Selección de personal <ul style="list-style-type: none"> <li>Pruebas psicométricas</li> </ul>	Presentación de las pruebas psicométricas utilizadas para el proceso de selección de personal	Aplicación de pruebas





Planeación				
División: Ciencias, Sociales y Humanidades Departamento: Ciencias económicas y Administrativas Carrera: Licenciatura en Psicología			Asignatura: Desarrollo del Capital Humano Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios Ciclo escolar: 2017 B	
Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
	24	Examen 2 Revisión de avances del Manual		
Diciembre	1	Unidad 6. Diagnóstico Organizacional Diagnóstico Organizacional	Exposición grupal	Reporte de lectura sobre el diagnóstico organizacional
	8	Entrega de calificaciones		

