



Universidad Veracruzana

Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa  
Dirección de Innovación Educativa / Departamento de Desarrollo Curricular

**Programa de experiencia educativa**

**Opción Profesional Licenciatura en Psicología 2019**

**1. Área Académica**

|                      |
|----------------------|
| Ciencias de la Salud |
|----------------------|

**2. Programa Educativo**

|            |
|------------|
| Psicología |
|------------|

| 3. Entidad(es) Académica(s)   | 4. Región(es)  |
|---|--|
| Facultad de Psicología Xalapa<br>Facultad de Psicología Veracruz<br>Facultad de Psicología Poza Rica-Tuxpan | <ul style="list-style-type: none"><li>• Xalapa</li><li>• Veracruz</li><li>• Poza Rica-Tuxpan</li></ul> |

| 5. Código  | 6. Nombre de la Experiencia Educativa          |
|------------|--|
| PSOR 48005 | Técnicas básicas de gestión del talento humano |

| 7. Área de Formación del Modelo Educativo Institucional | 8. Carácter |
|---|-------------|
| Área de Formación Disciplinar                           | Obligatoria |

| 9. Agrupación curricular distintiva |
|-------------------------------------|
| Academia Organizacional             |

**10. Valores**

| Horas Teóricas | Horas Prácticas | Horas Otras | Total de horas | Créditos | Equivalencia (s)                                       |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|----------|--|
| 2              | 3               | 0           | 75             | 7        | Técnicas básicas de administración de recursos humanos |

**11. Modalidad y ambiente de aprendizaje**

**12. Espacio**

**13. Relación disciplinaria**

**14. Oportunidades de evaluación**

|                        |                              |     |                  |       |
|------------------------|------------------------------|-----|------------------|-------|
| M:<br>Curso-<br>Taller | A:<br>Presencial/<br>Virtual | IPA | Interdisciplinar | Todas |
|------------------------|------------------------------|-----|------------------|-------|

### 15. EE prerequisite(s)

No aplica

### 16. Organización de los estudiantes en el proceso de aprendizaje

| Máximo | Mínimo |
|--------|--------|
| 35     | 12     |

### 17. Justificación articulada a la Fundamentación del plan de estudios

En esta experiencia educativa se pretende que la/el estudiante posea saberes con los que desarrolle competencias para su futuro ejercicio profesional, que conozca y aplique diferentes técnicas básicas para la gestión del talento humano; la ejercitación de cada una de las técnicas a través de prácticas que posibilite el desarrollo integral del estudiante, su participación en clase, el diseño y aplicación de cada una de las técnicas básicas de gestión, que reflejen y aborden la realidad de las organizaciones susceptibles de aplicarse y permitan su eficacia, eficiencia y desarrollo, derivado de la participación plena del factor humano que las integran.

Así, en esta experiencia educativa, la/el estudiante estará en posibilidad de diseñar programas y acciones para una intervención fundamentada en las organizaciones, con un enfoque de transversalidad con las demás experiencias educativas del área de la psicología organizacional.

### 18. Unidad de competencia (UC)

La/el estudiante aplica las estrategias y técnicas para el desarrollo de proyectos en la gestión del talento humano, a través de prácticas y actividades individuales y grupales, en un ambiente de respeto, tolerancia y compromiso, con la finalidad de desarrollar competencias propias del(a) psicólogo(a) en ámbitos organizacionales, con un enfoque de transversalidad, coordinación y armonía con las demás experiencias educativas del área de la psicología organizacional.

### 19. Saberes

| Heurísticos   | Teóricos  | Axiológicos   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración de informes y trabajos escritos en su lengua materna y otros idiomas por medio de las TIC's.</li><li>• Construcción de diversos productos académicos sobre las Técnicas Básicas de Gestión del Talento Humano Organizacional</li><li>• Dominio y manejo de bibliotecas y repositorios virtuales</li><li>• Aplicación de los criterios de responsabilidad social</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Teorías, conceptos y tipologías de la Gestión del Talento Humano.</li><li>• Técnicas para la gestión del talento humano: Análisis de puesto, reclutamiento, selección e inducción, capacitación y evaluación del desempeño.</li><li>• Gestión del talento humano para el desarrollo sostenible e inclusión social.</li><li>• Estándares de desempeño.</li><li>• Estrategias y técnicas necesarias para el desarrollo de</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Apertura la comprensión y aceptación de posturas o ideas contrarias a las que sostienen.</li><li>• Ética con la normatividad local, nacional e internacional vigente.</li><li>• Colaboración y respeto en el trabajo de equipo.</li><li>• Tolerancia en la diversidad de pensamiento.</li><li>• Compromiso organizacional y ético en el manejo de la información.</li></ul> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| empresarial, gestión de solicitud por parte de la institución responsable. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de la habilidad crítica en la solución de problemas relacionados con los procesos de selección de métodos, técnicas. y procedimientos para las tendencias de la cultura organizacional.</li> </ul> | proyectos en la Gestión del Talento Humano. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de planes y programas de capacitación.</li> <li>• Técnicas y estrategias en la gestión del talento humano.</li> <li>• Planeación estratégica.</li> <li>• Gestión del talento humano por competencias</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía en las relaciones interpersonales.</li> </ul> |
|--|---|--|

## 20. Estrategias generales para el abordaje de los saberes y la generación de experiencia

|                | ( X ) Actividad presencial   | ( X ) Actividad virtual o ( ) En línea   |
|----------------|--|--|
| De aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en pequeños grupos.</li> <li>• Análisis y solución de casos.</li> <li>• Investigación bibliográfica.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones a través de plataformas de videoconferencias para el estudio de contenidos.</li> </ul>  |
| De enseñanza   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición de temas con apoyo tecnológico.</li> <li>• Conformación de grupos de trabajo para el estudio de casos.</li> <li>• Diseño y aplicación de programas que incluyan las técnicas de Gestión del Talento Humano.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y diseño de foros de discusión en distintas plataformas visuales.</li> <li>• Carga de contenidos del curso en la plataforma Eminus</li> </ul> |

## 21. Apoyos educativos.

- Programa de la experiencia educativa
- Libros
- Material didáctico
- Manuales
- Presentaciones
- Plataformas de videoconferencia
- Aplicaciones y medios de comunicación
- Inteligencia Artificial Generativa
- Videoprojector
- Computadora
- Pintarrón

## 22. Evaluación integral del aprendizaje.

| Evidencias de desempeño por productos  | Indicadores generales de desempeño   | Procedimiento de evaluación  | Porcentaje |
|--|--|--|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de un estudio de caso sobre la aplicación Teoría de la Gestión del Talento Humano.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> </ul>                      | <p>Técnica: Estudio de caso</p> <p>Instrumento: Rúbrica de evaluación.</p>                                   | 10%        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de análisis de puestos</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> <li>• Exactitud</li> </ul> | <p>Técnica: Evaluación por producto.</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre análisis de puestos aplicado</p> | 10%        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo sobre reclutamiento y selección de personal.</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> </ul>                      | <p>Técnica: Evaluación por producto.</p> <p>Instrumento: Rúbrica de evaluación</p>                           | 10%        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infografía de inducción al personal</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> </ul>                      | <p>Técnica: Evaluación por producto.</p> <p>Instrumento: Rúbrica de Infografía</p>                           | 10%        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de capacitación basado en la Norma Técnica Competencia Laboral (NTCL)</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> </ul>                      | <p>Técnica: Evaluación por producto.</p> <p>Instrumento: Rúbrica de evaluación.</p>                          | 20%        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo sobre</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> </ul>   | <p>Técnica: Evaluación</p>   | 10%        |

|   |   |   |     |
|---|---|---|-----|
| Planeación estratégica  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> </ul>                       | <p>por producto.</p> <p>Instrumento: Rúbrica de evaluación.</p>                     |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo sobre evaluación del desempeño.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ortografía</li> <li>• Suficiencia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Puntualidad de entrega</li> <li>• Calidad</li> </ul> | <p>Técnica: Evaluación por producto.</p> <p>Instrumento: Rúbrica de evaluación.</p> | 10% |

| Evidencias de desempeño por demostración                                      | Indicadores generales de desempeño   | Procedimiento de evaluación   | Porcentaje             |
|---|--|---|------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Simulador de capacitación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenguaje</li> <li>• Dominio del tema</li> <li>• Apoyo para la presentación</li> <li>• Pertinencia de los apoyos de la presentación</li> <li>• Expresión corporal</li> </ul> | <p>Técnica: Observación directa</p> <p>Instrumento: guía de observación directa<br/>Coevaluación y heteroevaluación</p> | 20                     |
|   |  |   | Porcentaje total: 100% |

### 23. Acreditación de la EE

Para acreditar, la/el estudiante deberá cumplir con el 80% de asistencia al curso, y con al menos el 60% de las evidencias de desempeño, de acuerdo con el Estatuto de Alumnos 2008.

### 24. Perfil académico del docente

Licenciatura en Psicología, con maestría y/o doctorado relacionados con la psicología organizacional, o afín a los contenidos de la experiencia educativa, con experiencia docente en el nivel superior y experiencia profesional relacionada con la psicología organizacional.

### 25. Fuentes de información

Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>

Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(20), 8372.

Álvarez-Gutiérrez, F. J., Stone, D. L., Castaño, A. M., & García-Izquierdo, A. L. (2022). Human Resources Analytics: A systematic Review from a Sustainable Management Approach. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(3), 129-147. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a18>

Aular Galindo, M. J. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxiológica

desde las organizaciones venezolanas. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 6(1), 1-18. Recuperado a partir de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>

Avila Morales, H., Olmos Saldivar, D., Quispe Gonzales, G. C., & Diaz Tito, L. P. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 161-169. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>

Baldovino, F. H. P., Vásquez, M. A. P., & Muñoz, M. E. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento global*, 6(S1), 48-60.

Barrios-Hernández, Karelis del C., Olivero-Vega, Enohemit, & Figueroa-Saumet, Brenda. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Becerra, M., & Revelo, R. (2020). El rol del Psicólogo Organizacional y del Administrador de Gestión del Talento Humano en las organizaciones. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 528-538.

Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329.

CONOCER (2025). El Consejo Nacional de normalización y certificación de competencias laborales. En [https://conocer.gob.mx/liga\\_interes/el-consejo-nacional-de-normalizacion-y-certificacion-de-competencias-laborales/](https://conocer.gob.mx/liga_interes/el-consejo-nacional-de-normalizacion-y-certificacion-de-competencias-laborales/)

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Global Editions.

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 21 de febrero de 2025, (México).

Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268.

Naciones Unidas (2025). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Pozo, C., Ruiz, J., Vigo, E., y Flores, F. (2020) Tendencias gerenciales en las organizaciones: una mirada teórica. *Revista Venezolana de Gerencial (RVG)*, 25(91), 1095-1113.

Ramírez Molina, R. I., Santamaria Ruiz, M. J., Cano Pacheco, D. A., Polo Ibáñez, N., & Molina Molina, C. C. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(96), 244-259.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STyPS] (2025). ¿Qué hacemos? <https://www.gob.mx/stps>

Soto-Baño, M. A., Clemente-Suárez, V. J. (2024). Psicología de emergencias: una nueva profesión

para una actual necesidad social. *Papeles del Psicólogo/ Psychologist Papers*, 45(2), 99-107. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol.3038>

Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.

Vargas, J. D. P., Contrera, J. D. M., Franco, L. A. G., Álviz, A. M., & De Largeo, A. C. M. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales*. Universidad del Norte.

Vesga Rodríguez, J. J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 201-213.

Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

## 26. Formalización de la EE

| Fecha de elaboración | Fecha de modificación | Cuerpo colegiado de aprobación  |
|----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Octubre, 2018        | 12 de mayo 2025       | Academia Estatal Organizacional |

## 27. Nombre de los académicos que elaboraron/modificaron

Academia Estatal Organizacional

| Saberes   | Cronograma           |      |     |     |         |     |                       |     |     |     |         |     |
|---|----------------------|------|-----|-----|---------|-----|-----------------------|-----|-----|-----|---------|-----|
|   | Periodo agosto-enero |      |     |     |         |     | Periodo febrero-julio |     |     |     |         |     |
|   | Ago                  | Sept | Oct | Nov | Di<br>c | Ene | Feb                   | Mar | Abr | May | Ju<br>n | Jul |
| Las teorías, conceptos y tipologías de la Gestión del Talento Humano.   | X                    |      |     |     |         |     | X                     |     |     |     |         |     |
| Las técnicas para la gestión del talento humano: Análisis de puesto, reclutamiento, selección e inducción, capacitación y evaluación del desempeño. | X                    |      |     |     |         |     | X                     |     |     |     |         |     |
| La gestión del talento humano para el desarrollo sostenible e inclusión social.   |                      | X    |     |     |         |     |                       | X   |     |     |         |     |
| Los estándares de desempeño.  |                      | X    |     |     |         |     |                       | X   |     |     |         |     |
| Las estrategias y técnicas necesarias para el desarrollo de proyectos en la Gestión del Talento Humano.   |                      | X    | X   |     |         |     |                       | X   | X   |     |         |     |
| El diseño de planes y   |                      |      | X   |     |         |     |                       |     | X   |     |         |     |

|  |  |  |   |   |   |  |  |  |   |   |   |  |
|--|--|--|---|---|---|--|--|--|---|---|---|--|
| programas de capacitación.                                   |  |  |   |   |   |  |  |  |   |   |   |  |
| Las técnicas y estrategias en la gestión del talento humano. |  |  | X | X |   |  |  |  | X | X |   |  |
| La planeación estratégica.                                   |  |  |   | X |   |  |  |  |   | X |   |  |
| La gestión del talento humano por competencias               |  |  |   |   | X |  |  |  |   |   | X |  |