



Programa de Estudio



Datos generales

1.-Área académica

Ciencias de la Salud

2.-Programa educativo

Psicología

3.-Dependencia académica

Psicología

4.-Código	5.-Nombre de la Experiencia educativa	6.-Área de formación	
		Principal	Secundaria
40047 OPSI	Técnicas básicas en la administración de RH	x	

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
7	2	3	75	

8.-Modalidad

Curso

9.-Oportunidades de evaluación

ABGHJK= h Extraordinario

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
No Aplica	No aplica

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Individual / Grupal	30	12

12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia Organizacional

13.-Proyecto integrador

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
27-Junio-2003	24-Julio-2008	30-Julio-2008

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

En la modificación Lic. José Noel García Andrade

16. Perfil del docente

Licenciado (a) en Psicología preferentemente con estudios de postgrado en Psicología organizacional o equivalente, y con experiencia docente de 5 años en Educación superior en el MEIF.

17.-Espacio

Institucional: Aulas de la Facultad

18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinar

19. Descripción mínima

Esta experiencia educativa se localiza en el área de formación curricular, con dos horas de teoría y tres horas de practica y un total de siete créditos; pretende que el alumno identifique las técnicas en la administración de los recursos humanos partiendo desde la integración del análisis de puestos, elemento eje en el proceso de reclutamiento y selección de personal hasta su inclusión en el proceso de inducción al trabajo, en un enfoque interdisciplinario a fin de abordar los problemas humanos organizacionales desde el margen de la administración moderna hasta la visión de la psicología organizacional. La evaluación se realiza con un trabajo final, participaciones y exámenes.

20. Justificación

Para el psicólogo en formación no es suficiente conocer los fundamentos teórico-metodológicos en el ámbito de la producción y el consumo. si estos no se llevan a la práctica resulta ilusorio el pensar que los alumnos poseen las habilidades para la realización o aplicación de los aspectos teóricos revisados en otras experiencias educativas.

Por lo anterior se requiere de un espacio que posibilite la realización de prácticas relacionadas con las funciones que el psicólogo organizacional puede y debe efectuar. Obviamente lo anterior requiere de una adecuada especificación de procedimientos y metodologías propias del ámbito así como el establecimiento de vínculos con los sectores públicos y privados, organizaciones gubernamentales, sector salud, educación y comunitario. Se incluirá además una organización, supervisión, evaluación y seguimiento de las prácticas realizadas.

Todo ello en respuesta a la globalización y como efecto la competencia del 1er mundo demanda una mejor preparación de los recursos humanos, lo cual lleva implícitamente a la necesidad de elegir calificada y oportunamente al factor humano dentro de este nivel. Volviéndose necesario implementar en las organizaciones estrategias que permitan desde el análisis del trabajo hasta la adaptación del hombre al trabajo, en los procesos de la administración de personal con la finalidad de incrementar y mantener la eficiencia y eficacia en los mismos

21. Objetivo general

A.-Proporcionar al estudiante una visión global e integral de los principios fundamentales en la administración de los recursos humanos y su aplicación a la gestión empresarial en forma sistematizada.

B. Que el alumno realice prácticas sobre análisis de puestos, el proceso de reclutamiento, selección y la inducción.

C. Realización de informes y reportes de las intervenciones realizadas a las instituciones en donde se llevaron a cabo

22. Articulación de los ejes

El curso Ha sido diseñado en la perspectiva de las competencias que el NME promueve con los tres ejes, en tanto que:

1.- El alumno se acerca al conocimiento de las técnicas básicas en la administración de los recursos humanos a través de la revisión y discusión de los contenidos de cada una de los enfoques y metodologías indicadas en las diferentes unidades de la experiencia educativa. (eje teórico)

2.- El alumno hará uso de las habilidades en el manejo y diseño de las técnicas con el propósito de aplicarlas según el contexto de estudio vivencial (eje heurística)

3.- El alumno desarrolla las actitudes de: (a) compromiso, al tener que desarrollar las herramientas en el trabajo de campo grupal en la intervención dentro del contexto de un escenario real laboral. (eje axiológico)

23. Unidades

23.1.1 Introducción a la administración de los recursos humanos			23.2. Duración: 5 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El alumno conocerá y analizará las técnicas de intervención en la administración de los recursos humanos	1.-La administración de los recursos humanos 2.-Funciones y responsabilidad funcional y staff 3.-Técnicas en la administración de los recursos humanos 4.-El enfoque sistémico en los recursos humanos	Análisis Comparación Descripción de los fundamentos	- Disposición a la práctica - Apertura -Flexibilidad -Ética profesional
23.1.1 La técnica del análisis de puestos			23.2. Duración: 10 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante comprenderá y aplicará la técnica de análisis de puestos	1.-La técnica de análisis de puestos 2.-Establecimiento de un programa de acción 3.-Definir métodos de trabajo y diseñar instrumentos de recopilación de datos 4.-Elaboración del análisis de puestos en tres niveles (obreros, mandos medios y ejecutivos) 5.-La descripción de puestos 6.-El perfil de puestos	Análisis Organización de datos Síntesis Capacidad de redacción	-Compromiso -Respeto a las normas -Persuasión -Tolerancia -Disciplina
23.1.1 El proceso de reclutamiento			23.2. Duración: 15 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante reconocerá las técnicas utilizadas en el proceso de reclutamiento	1.-El proceso de reclutamiento 2.-Fuentes de abastecimiento 3.-Medios de reclutamiento 4.-Control y evaluación de la efectividad en el proceso	Análisis Observación Creatividad Fluidez verbal y escrita	-Compromiso -Disposición a la práctica -Ética profesional -Paciencia
23.1.1 El procesos de selección			23.2. Duración: 30 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante revisará las etapas en el proceso de selección y colocación de personal calificado	1.-El proceso de selección 2.-Etapas del proceso 3.-Integración de resultados y toma de decisiones 4.-Colocación de personal	Discriminación de conceptos Análisis de información teórica Creatividad	-Compromiso -Ética profesional -Responsabilidad -Conciencia social

23.1.1 El proceso de inducción			23.2. Duración: 15 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante examinará el proceso de integración de personal en el ámbito de las organizaciones	1.- El proceso de inducción 2.-Elementos del programa 3.-Formas y tipos de programas	Deducción Extrapolación de fundamentos teóricos en la practica	-Proactivo -Ética profesional -Perseverancia -Iniciativa
23.7. Estrategias metodológicas			
De aprendizaje:		De enseñanza:	
Participación activa, con fundamentación teórica mediante la resolución de cuestionamientos que se generan en el grupo. Aplicación de las diversas técnicas en el contexto de una organización. Trabajo final con la integración de las técnicas de los programas aplicados		Presentación del tema correspondiente, exponiendo los lineamientos en el manejo y aplicación de los instrumentos de medición. Supervisión en la aplicación de las técnicas Guía y asesoría en el avance del trabajo práctico final.	
23.8 Apoyos educativos			
Materiales		Recursos	
Programa del curso, libros, tests psicológicos, fotocopias, acetatos, rotafolios, cañón y laptop		Espacio educativo adecuado, tests psicológicos, Pintaron, marcadores para usos varios, Proyector de acetatos, cañón, laptop.	
23.9. Evaluación			
Evidencias de desempeño		Criterios de desempeño	
UNIDAD 1: <ul style="list-style-type: none">• Participación• Examen		<ul style="list-style-type: none">• Consistencia• Congruencia• Conceptos revisadas	
UNIDAD 2,3,4 y 5: <ul style="list-style-type: none">• Aplicación de las diversas técnicas• Integración del trabajo final• Examen		<ul style="list-style-type: none">• Interés• Pertinencia• Eficiencia terminal	

24. Evaluación

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Porcentaje
Asistencia y Participación	Puntualidad, pertinencia, consistencia	20
Exámenes Escritos	Eficiencia de las respuestas	30
Trabajo final	Coherencia, congruencia, presentación.	50

25. Acreditación

Para acreditar la experiencia educativa debe cumplir con el 80% de asistencias para tener derecho a la calificación.

El 70% de ejecución, que equivale a 6 de calificación mínima aprobatoria.

26.-Fuentes de información

Básicas
<ol style="list-style-type: none">1.- Reyes Ponce Agustín, El análisis de puestos, Ed.Limusa, México, 2000.2.-William B. Werther/Keith Davis. Administración de personal y recursos humanos, Edit. Mc Graw Hill, 2000.3.- Wayne Mondy/ Robert M. Noe. Administración de recursos humanos, Edit. Prentice Hall, 1997.4.- Gary Dessler, Administración de personal, Edit. Prentice hall, 1998.5.-Chiavenatto, Idalberto, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, México,2000.6.-Grados Espinosa, J., Inducción, reclutamiento y selección de personal, Manual Moderno, México, 2000
Complementarias
<ol style="list-style-type: none">1. Sánchez Fco, Técnicas de administración de recursos humanos, Edit. Trillas, México, 1999.2. Morgan Henry H. / Gogger John W. El manual del entrevistador, Editorial Manual moderno, México.3. Romero Betancourt, La administración de personal y su aplicación práctica en la empresa, Editorial Cecs, México.4. Stanton Erwin s. Sistemas efectivos de solicitud y selección de personal. Editorial Limusa, México.5. Acevedo Ibáñez/ López M. Alba, El proceso de la entrevista, Editorial Limusa, México.6. Orozco, Jorge Enrique, Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal, Coparmex, México7. Zerrilli A. Reclutamiento, selección acogida de personal, Ediciones Deusto.8. Arthur, Diane, Selección efectiva de personal, Editorial Norma, Colombia.9. Ansorena Cao Alvaro, 15 pasos para la selección de personal con éxito, Editorial Paidós Ibérica, Barcelona.10. Sikula, A. administración de recursos humanos en empresas, Editorial Trillas, México