



Programa de la Asignatura: Integración de Personal I				
Clave:	Semestre: 6	Campo de conocimiento: Psicología Organizacional		Área de Formación: Profesional Sustantiva
Tradición:			Línea terminal:	
Créditos: 8	HORAS		HORAS POR SEMANA	TOTAL DE HORAS
	Teoría 2	Práctica 4	6	96
Tipo: Teórico-Práctica	Modalidad: Curso		Carácter: Obligatoria de Elección * * Para los alumnos que desean tener una trayectoria en la Psicología Organizacional, se establece como obligatoria de elección.	Semanas: 16

Objetivo general de aprendizaje:

Realizar el diagnóstico ocupacional, establecer los perfiles de puesto e identificar los criterios de competencia laboral, así como instrumentar el proceso de reclutamiento y selección técnica de personal, contratación e integración al puesto y a la organización, de acuerdo a la metodología psicológica y psicotécnica.

Objetivos Específicos:

1. Describir las diferentes aproximaciones y modelos de diagnóstico del recurso humano en las organizaciones.
2. Describir las características de los modelos vigentes de selección de personal.
3. Aplicar los procedimientos que permitan elaborar un plan de trabajo para la integración del personal.
4. Diseñar estrategias para la integración de personal.
5. Elaborar una propuesta de planes de reclutamiento, planes de selección, inducción y evaluación del proceso.
6. Describir el procedimiento de análisis y descripción de puestos conforme a las aproximaciones tradicional y conductual.
7. Describir el procedimiento del enfoque de competencias laborales en la redacción de criterios de desempeño.
8. Elaborar un catálogo que contenga perfiles de puesto por áreas y niveles jerárquicos, repertorios conductuales para cada puesto y criterios de competencia laboral por función.
9. Elaborar los criterios generales para la toma de decisiones en la selección de personal.
10. Obtener la confiabilidad, la validez y los baremos de los instrumentos de evaluación aplicados.
11. Elaborar una propuesta de un modelo y proceso de selección de personal que contenga fundamentación teórica, objetivos del modelo, justificación, instrumentos y herramientas para la medición (criterios de selección con respecto a validez y confiabilidad, perfil psicológico, competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores), situación

socioeconómica, condiciones de salud, procedimiento de aplicación y criterios de toma de decisión, evaluación y seguimiento.

12. Elaborar los elementos que conforman cada uno de los formatos de selección de personal.

13. Describir el procedimiento de elaboración de instrumentos técnicos y psicológicos.

14. Elaborar un manual de procedimientos.

Seriación antecedente o subsecuente de la asignatura: Indicativa

Seriación antecedente: Ninguna

Seriación subsecuente: Integración de Personal II

Índice Temático

Unidad	Tema	Horas	
		Teóricas	Prácticas
1	Diagnóstico ocupacional de la organización	6	12
2	Perfiles de puesto y criterios de competencia laboral	6	12
3	Proceso de reclutamiento de personal	4	8
4	Selección de personal	8	16
5	Técnicas e instrumentos de selección	8	16
<i>Total de horas:</i>		32	64
<i>Total:</i>		96	

Contenido Temático

Unidad	Tema y subtemas
1	1. Diagnóstico ocupacional de la organización 1.1 Planeación estratégica de recursos humanos. 1.1.1 Misión, visión, valores, productos y servicios de la organización. 1.1.2 Objetivos, planes, estructura organizacional y procesos generales de trabajo. 1.1.3 Inventario de recursos humanos. 1.1.4 Modelos de diagnóstico del recurso humano en las organizaciones. 1.2 Requerimientos de personal de la organización a corto, mediano y largo plazo. 1.2.1 Prospectiva de los recursos humanos a plazos específicos. 1.2.2 Concepto de perfil del puesto. 1.3 Propuesta de planes. 1.3.1 Planes de reclutamiento. 1.3.2 Planes de selección técnica de personal. 1.3.3 Plan de inducción.

Unidad	Tema y subtemas
	1.3.4 Plan de evaluación del proceso.
2	2. Perfiles de puesto y criterios de competencia laboral 2.1 Perfiles de puestos por áreas y niveles jerárquicos. 2.1.1 Análisis de puestos. 2.1.2 Análisis de funciones. 2.1.3 Concepto de perfil. 2.1.4 Catálogo de puestos y perfiles. 2.1.5 Concepto de perfil de puesto y perfil psicológico. 2.1.6 Perfil de puesto por competencias laborales.
3	3. Proceso de reclutamiento de personal 3.1 Proceso de reclutamiento de personal. 3.1.1 Concepto de importancia del reclutamiento de personal. 3.1.2 Diferentes modelos de reclutamiento de personal. 3.1.3 Políticas de reclutamiento. 3.2 Fuentes y medios de reclutamiento. 3.2.1 Fuentes de reclutamiento interno y externo. 3.2.2 Medios de reclutamiento.
4	4. Selección de personal 4.1 Proceso de selección técnica de personal. 4.1.1 Concepto e importancia de la selección técnica de personal. 4.2 Modelos de selección técnica de personal. 4.2.1 Etapas de los modelos de selección técnica de personal. 4.2.2 Políticas, aspectos legales con relación a la selección técnica de personal. 4.3 Introducción a los métodos de selección técnica de personal. 4.3.1 Método de selección técnico-psicológico tradicional. 4.3.2 Método de selección por competencias laborales.
5	5. Técnicas e instrumentos de selección 5.1 Manual de procedimientos del proceso de selección técnica de personal. 5.1.1 Descripción de etapas, pasos y responsables del proceso. 5.2 Diseño y elaboración de formatos de selección técnica de personal. 5.2.1 Requisición de personal. 5.2.2 Pre-solicitud y solicitud de empleo. 5.2.3 Curriculum vite. 5.2.4 Entrevista. 5.2.5 Estudio socioeconómico. 5.2.6 Informe médico. 5.2.7 Reporte psicológico. 5.3 Instrumentos psicológicos y técnicos. 5.3.1 Pruebas técnicas y de conocimientos. 5.3.2 Pruebas de habilidades y aptitudes. 5.3.3 Inteligencia. 5.3.4 Intereses, motivación y valores.

Unidad	Tema y subtemas
	5.3.5 Personalidad.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Arias, F. & Heredia, V. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.

Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

Dessler, G. (2002). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. México: Prentice-Hall.

Grados, J. (2000). *Reclutamiento, selección de personal e inducción de personal*. México: El Manual Moderno.

Grados, J. (2002). *Centros de Desarrollo y Evaluación*. México: El Manual Moderno.

Werther, W. & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Alpander, G. (1995). *Planeación estratégica de Recursos Humanos*. México: Norma.

Ansorena, A. (1999). *15 pasos para la selección de personal con éxito: métodos e instrumentos*. España: Paidós.

Mejias, C. (1998). *El Sillón vacío: reflexiones y testimonios sobre búsqueda y selección de personal para no selectores*. Buenos Aires: Macchi.

Mintzberg, H. (1998). *Diseño de organizaciones eficientes*: Buenos aires: El Ateneo.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE				MECANISMOS DE EVALUACIÓN				
Exposición oral	Sí	X	No	Exámenes parciales	Sí	X	No	
Exposición audiovisual	Sí	X	No	Examen final escrito	Sí	X	No	
Ejercicios dentro de clase	Sí	X	No	Trabajos y tareas fuera del aula	Sí	X	No	
Ejercicios fuera del aula	Sí	X	No	Exposición de seminarios por los alumnos	Sí	X	No	
Seminario	Sí		No	X Participación en clase	Sí	X	No	
Lecturas obligatorias	Sí	X	No	Asistencia	Sí	X	No	
Trabajos de investigación	Sí	X	No	Seminario	Sí		No	X
Prácticas de taller o laboratorio	Sí		No	X Bitácora	Sí		No	X
Prácticas de campo	Sí	X	No	Diario de Campo	Sí		No	X
Aprendizaje basado en solución de problemas	Sí	X	No	Evaluación centrada en desempeños	Sí	X	No	
Enseñanza mediante análisis de casos	Sí	X	No	Evaluación mediante portafolios	Sí		No	X
Trabajo por Proyectos	Sí	X	No	Autoevaluación	Sí		No	X
Intervención supervisada en escenarios reales	Sí		No	X Coevaluación	Si		No	X
Investigación supervisada en escenarios reales	Sí		No	X	Otros:			
Aprendizaje basado en tecnologías de la información y comunicación	Sí		No	X				
Aprendizaje cooperativo	Sí		No	X				
Otras:								

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE QUIENES PUEDEN IMPARTIR LA ASIGNATURA:

Licenciado en psicología. Experiencia laboral en ámbitos de psicología del trabajo. Interés por las personas, por las empresas, por la productividad. Conocimientos de organización empresarial, de productividad, de dinámica de grupos. Manejo e interpretación de instrumentos de evaluación.