



**Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de los Lagos**

**PROGRAMA DE ESTUDIO
FORMATO BASE**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Nombre de la materia

Evaluación, Selección y Diagnóstico en la Psicología del Trabajo

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
PA108	40	20	60	6

Tipo de curso:(Marque con una X)

C= curso	<input type="checkbox"/>	P= practica	<input type="checkbox"/>	CT = curso-taller	<input checked="" type="checkbox"/>	M= módulo	<input type="checkbox"/>	C= clínica	<input type="checkbox"/>	S= seminario	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	-------------	--------------------------	-------------------	-------------------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Nivel en que ubica:(Marque con una X)

L=Licenciatura	<input checked="" type="checkbox"/>	P=Posgrado	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	------------	--------------------------

Prerrequisitos formales (Materias previas establecidas en el Plan de Estudios)	Prerrequisitos recomendados (Materias sugeridas en la ruta académica aprobada)
PA 101 PB 101	PA124

Departamento:

Departamento de Humanidades, Arte y Cultura Extranjera

Carrera:

Lic. en Psicología

Área de formación:

Área de formación básica común obligatoria.	<input type="checkbox"/>	Área de formación básica particular obligatoria.	<input type="checkbox"/>	Área de formación básica particular selectiva.	<input type="checkbox"/>	Área de formación especializante selectiva.	<input checked="" type="checkbox"/>	Área de formación optativa abierta.	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	---	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Historial de revisiones:

Acción:	Fecha:	Responsable
Revisión, Elaboración		
Elaboración	Febrero del 2008	Luz María C. Valdivia Márquez
Actualización	Julio del 2015	Carmen T. Jiménez Macías Martha Evelia Dávila Aguilar
Modificación y actualización	Agosto 2016	Mtra. María Teresa Solorio Núñez

prof.
yyy
[Handwritten signature]

Academia:

Psicología Social, Laboral y Educativa

Aval de la Academia:

Nombre	Cargo Presidente, Secretario, Vocales	Firma
María del Pilar Ramírez Martínez	Presidenta	
Luz del Carmen González García	Secretaria	
María Gloria Jiménez Orozco	Vocal	

2. PRESENTACIÓN

El Curso Taller: Evaluación, selección y diagnóstico de la psicología del trabajo, PA 108, tiene una duración de 60 horas que equivale a 6 créditos en la carrera de Licenciado en Psicología, y pertenece a la academia Psicología Social, Laboral y Educativa.

El alumno para estar en condiciones de optar por este curso debe de haber obtenido los créditos del curso: Teoría y técnica de la psicología del trabajo PA124.

El resto de los cursos que a continuación se mencionan en orden de secuencia de elección como prerrequisito pertenecen al bloque especializante: Es decir, este curso es prerrequisito de:

- Intervención organizacional de la psicología del trabajo PA 109, Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo PA 114. (estos últimos dos cursos deben ser cursados simultáneamente).

Relación del curso con el perfil de egreso, el alumno estará lo suficientemente preparado para desempeñarse en el área laboral, con los conocimientos y habilidades requeridas en el ámbito de las organizaciones.

Este curso coadyuva en la formación del perfil de egreso del licenciado en Psicología, ya que el alumno adquiere conocimientos, desarrolla habilidades y manifiesta actitudes y valores que le permiten intervenir en las organizaciones con servicios profesionales eficientes y eficaces.

3. OBJETIVO GENERAL (Revisión)

Proporcionar a los alumnos los fundamentos tanto teóricos como prácticos que los conduzcan a la selección de la(s) batería(s) de pruebas psicométricas considerando los diferentes niveles laborales: operativo, mandos intermedios y ejecutivo, aplicando, calificando e integrando los resultados obtenidos. Reconociendo la importancia del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, dentro del sistema de Recursos Humanos con un enfoque sistémico. Introduciendo al alumno a la labor del psicólogo del trabajo con un desempeño ético y profesional.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Aprender a realizar análisis de las diversas situaciones que se presentan en las organizaciones, para emitir juicios de evaluación acerca de la aplicación de técnicas de medición y valoración del personal.
- b) Fomentar una actitud positiva, crítica, responsable y honesta en la implementación de procesos y métodos de reclutamiento y selección en las organizaciones, así como comprender la importancia de la calidad de este proceso.
- c) Realizar análisis de puestos que conlleven a la descripción, perfil y valuación de puestos en las organizaciones.
- d) Desarrollar habilidades en el proceso de aplicación de entrevista de personal en las organizaciones.
- e) Conocer, aprender y aplicar métodos y técnicas de evaluación psicométricas de personal, a diferentes niveles de puesto para una adecuada administración.
- f) Desarrollar actitudes de colaboración y respeto a las normas y reglamentos ya establecidos así como promover el trabajo en equipo en las organizaciones.
- g) Elaborar reportes finales de Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones.
- h) Formular adecuadamente contratos conforme a la ley, las necesidades y políticas de la organización.
- i) Identificar el proceso de inducción de personal en las organizaciones.

5. CONTENIDO

Temas y Subtemas

Temario o estructura de subtemas del curso:

I Análisis y Perfil de Puestos

- 1.1 ¿Qué buscan las empresas?
- 1.2 Descripción y Especificación de puestos
- 1.3 Aplicaciones del análisis de puestos
- 1.4 Perfiles de puestos
- 1.5 Valuación de puestos

II Reclutamiento, fuentes y medios

- 2.1 Tipos de reclutamiento
- 2.2 Técnicas de reclutamiento
- 2.3 Estructura de bolsa de trabajo

III Entrevista de Selección de personal

- 3.1 Guía de entrevista sobre la base del perfil de puesto (lenguaje corporal, CV)
- 3.2 Perfil del entrevistador
- 3.3 Tipos de entrevistados
- 3.4 Aplicabilidad e intervención

IV Evaluación Psicométrica a diferentes niveles de la organización

- 4.1 Revisión práctica de pruebas proyectivas y psicométricas.
- 4.2 Integración de baterías psicométricas a diferentes niveles en la organización (se revisarán algunas pruebas psicométricas).

V Integración de un Informe de Reclutamiento y Selección de personal

- 5.1 Reporte de reclutamiento y Selección

VI Contratación y sus consideraciones legales

- 6.1 Tipos de contratos (colectivo e individual)
- 6.2 Marco jurídico y legal en el proceso de contratación de personal: Ley federal del trabajo

VII Inducción a la organización

prof.


<p>7.1 Técnicas de inducción de personal a la organización.</p> <p>7.2 Inducción del personal al puesto. (organigrama, manuales de operación)</p> <p>7.3 Inducción de personal a la organización. (historia de la empresa, significado de logotipo, misión, visión, valores, políticas de la empresa, tipo de empresa)</p> <p>VIII Evaluación de desempeño</p> <p>8.1 Elementos de un sistema de evaluación</p> <p>8.2 Métodos de evaluación</p>
--

6. TAREAS, ACCIONES Y/O PRÁCTICAS DE LABORATORIO

En este curso taller se utilizan métodos de medición y valuación mediante la exposición, práctica e investigación de funciones de los individuos en su puesto o de nueva creación. Se realizan prácticas de evaluación y auto evaluación con los métodos de medición en el aula y fuera de ella con personas que ya se desempeñen con dichas funciones dentro de una organización a diferentes niveles (directivos, mandos medios u operativos). Dicha aplicación se presentara en tres etapas, mismas que designaran en común acuerdo con el grupo y el docente.

Al final del curso taller el alumno realizará la entrega de un trabajo final por equipo para su evaluación y confirmar el logro de los objetivos planteados, así como el desarrollo de las habilidades correspondientes.

Se realizarán exposiciones que sustenten las investigaciones y temática a revisar Se lleva a cabo con el apoyo de la compilación de lecturas, así como la investigación de artículos, videos, materiales y dinámicas que complementen información acerca de la temática a revisar en la sesión.

Es requisito fundamental la lectura previa a la sesión y la entrega de un reporte de 3 cuartillas (resumen, mapa conceptual, etc.) con el anexo de un comentario de aportación personal con extensión de 1 cuartilla.

Al finalizar el curso se llevará a cabo la realización de un examen departamental que garantice que los contenidos de la materia sean homogéneos regulando la eficiencia terminal del estudiante

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Grados E. Jaime A.(2013). Reclutamiento, Selección, contratación e Inducción del Personal. 4ª Edición. Edit. Manual Moderno, México.
2	Werther W., Davis K., Guzmán M.(2014). Administración de Recursos Humanos. Edit. Mc Graw Hill, México.
3	Grados E. Jaime A.(2007). La Entrevista en las Organizaciones. 2ª Edición. Edit. Manual Moderno, México.
4	Lewis R. Aiken, (2006) Test Psicológicos y Evaluación. Edit. Prentice Hall, México.
5	Rodríguez M., Ramírez P. (2004) Psicología del Mexicano en el trabajo. Edit. Mc Graw Hill, México.
6	Sociedad Mexicana de Psicología A.C. (2014) Código Ético del Psicólogo. Ed. Trillas, México.
7	Breña. G. F. (2013). Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada. Edit. Oxford, México.

8. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Reyes P. A. (2010). Administración de Personal. Relaciones Humanas. Edit. Limusa, México.
2	Reyes P. A. (2010). Administración de personal. Sueldos y salarios. Edit. Limusa, México.

prof.
 [Handwritten signature]

3	Alles, M. (2013). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Edit. Granica, Argentina.
4	Dunnette M. D., Kirchner, W. K. (2007). Psicología Industrial. Edit. Trillas, México.
5	Benjamín E., Fincowsky F. (2014). Organización de empresas. Edit. Mc Graw Hill, México.
6	Reyes P. A. (2007). El Análisis de Puestos. Ed. Limusa, México.
7	Grados E. Jaime A.(2004). Centros de Desarrollo y Evaluación. Edit. Manual Moderno, México.
8	De Ansorena C. Á. (1996). 15 Pasos para la selección de personal con éxito. Ed. Paidós, España.

9. CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA ACREDITACION

Acreditación:

Para ordinario se debe contar con el 80% de asistencia al aula, evidencias de lectura y reporte de avances

Evaluación:

Haber cumplido con los objetivos de aprendizaje que enuncia el programa oficial del curso. Obtener mínimo **60** de calificación

10. EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Unidad de Competencia:	Porcentaje:
Trabajo de equipo: empresa (final)	30%
Exposición de la Temática individual	15%
Evidencias de aprendizaje (reportes de entrevista, reporte de investigaciones, glosario, fotogalería)	15%
Participación en clase	20%
Examen Departamental	20%
Total:	100%

prof.
