



UADY
FACULTAD DE
PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE CURSO

Nombre de la asignatura:

Gestión de recursos humanos: Procesos de integración y organización

Clasificación:

Obligatoria

Área de disciplina:

Organizacional

Seriación:

Ninguna

Antecedentes Académicos:

Ninguno

Ubicación:

Modalidad Flexible

No. de horas:

HT: 3 HP: 4 TH: 7
THS: 105

Créditos:

CT: 6 CP: 4 TC: 10

PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO:

-Analizar y desarrollar habilidades dentro del proceso de la gestión de los recursos humanos, específicamente en cuanto a los procesos de atracción y organización, dentro del marco de la administración estratégica, haciendo énfasis en que el psicólogo organizacional es un profesional de la psicología que ejerce como tal para lograr los objetivos de la organización, y así, se benefician tanto la organización y los individuos que la conforman, en lo particular, y la sociedad y la nación, en lo general.

CONTENIDO DEL CURSO:

I Dirección estratégica de recursos humanos
II Elaboración y gestión de información administrativa del área de Recursos Humanos
III Análisis y diseño de puestos de trabajo
IV Reclutamiento y selección de personal

ESTRATEGIAS GENERALES PARA TODO EL CURSO:

- Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación a la evaluación psicológica dentro del proceso de selección de personal.
- Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.

- Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.
- Tolerar la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la selección y contratación de personal
- Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
- Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.
- Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.
- Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.
- Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas.
- Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.
- Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.
- Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo en el área organizacional.

MEDIOS Y RECURSOS

Pizarrón, proyector, pantalla, dvd didáctico, paquete didáctico de la signatura en el que se incluyen (diapositivas, ejercicios, videos y casos).

Unidad I:

Dirección estratégica de Recursos Humanos

Propósito de la unidad:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los conceptos básicos y contenidos del proceso de planeación de recursos humanos y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la estancia y realización de la práctica de la asignatura, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la gestión de recursos humanos ayudando a contextualizar sus

aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma al administrar dichos recursos.

Duración:

15 horas.

Contenido de la unidad:

- 1.1 Gestión de Recursos Humanos como proceso estratégico de la administración
 - 1.1.1 Buenas prácticas de recursos humanos
 - 1.1.2 Los recursos humanos estratégicos
 - 1.1.3 Política general de recursos humanos
 - 1.1.4 Integración de objetivos organizacionales, políticas y planeación de recursos humanos.
- 1.2 Proceso de planeación de recursos humanos
 - 1.2.1 Pronósticos de demanda y oferta de recursos humanos
 - 1.2.2 Planes y programas de acción

Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:

- Recuperar experiencias de la organización en la que se realice las prácticas donde se puedan aplicar conocimientos vistos en la bibliografía revisada.
- Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.
- Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.
- Tolerar la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la selección y contratación de personal
- Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
- Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Referencias de la unidad:

Básicas:

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2010). *La Gestión de los Recursos Humanos-UNED*. Editorial Mc Graw Hill-UNED, México.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy D. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.
Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
Reza Trosino, J. (2010). *Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones: un enfoque sistémico*. México: Panorama.

Apoyo:

Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*, Ediciones Granica, Buenos Aires.

Bohlander, George (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning. ISBN 9786074818901.

Hellriegel, Don. (2017). *Administración un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning. ISBN 9786075263014.

Sarries Sanz, Luís (S.F). *Buenas prácticas de Recursos Humanos*. España: ESIC. 9788473565257.

Werther William. (2013). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*. México: Mc Graw-Hill. ISBN 9786071510761

Unidad II:

Elaboración y gestión de información administrativa del área de Recursos Humanos

Propósito de la unidad:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los conceptos básicos y contenidos del proceso de administración de sistemas de información y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la estancia y realización de la práctica de la asignatura, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la gestión de recursos humanos ayudando a contextualizar sus aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma al administrar dichos recursos.

Duración:

14 horas

Contenido de la unidad:

- 2.1 Administración de sistemas de información como insumo para el sistema de gestión de recursos humanos.
- 2.1.1 Concepto de datos y de información
 - 2.1.2 Aplicaciones de los sistemas de información de recursos humanos
 - 2.1.3 Planeación de un sistema de información de recursos humanos
- 2.2 Documentos de recursos humanos que integran los procesos de atracción, organización y desarrollo de personal.
- 2.2.1 Documentos de recursos humanos para los procesos de integración de personal.
 - 2.2.2 Documentos de recursos humanos para los procesos de organización de personal.
 - 2.2.3 Documentos de integración de personal para los procesos de desarrollo de personal.

Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:

- Estrategias:
- Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.
 - Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.
 - Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
 - Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.
 - Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.
 - Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con el contexto organizacional.
 - Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.
 - Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.

Referencias de la unidad:

Básicas:

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy D. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.
Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.

Apoyo:

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2010). *La Gestión de los Recursos Humanos-UNED*. Editorial Mc Graw Hill-UNED, México
Gan, F. (2004). *Manual de programas de desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: Apóstrofe.

Unidad III:

Análisis y diseño de puestos de trabajo

Propósito de la unidad:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los conceptos básicos y contenidos del proceso de análisis y valuación de puestos y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la práctica al realizar una descripción y perfil de puestos, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la gestión de recursos humanos ayudando a contextualizar sus aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma al administrar dichos recursos.

Duración:

13 horas

Contenido de la unidad:

- 3.1 Conceptos básicos
 - 3.1.1 Puesto
 - 3.1.2 Análisis de puesto
 - 3.1.3 Descriptivo y especificación del puesto
- 3.2. Proceso de análisis de puestos
 - 3.2.1. Planeación
 - 3.2.2. Preparación
 - 3.2.3. Realización
- 3.3. Diseño de puestos
 - 3.3.1. Concepto de diseño de puestos

- 3.3.2. Enriquecimiento del puesto
- 3.3.3. Modelos de diseño de puestos

Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:

- Fomentar la tolerancia a la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la selección y contratación de personal
- Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
- Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.
- Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.
- Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.
- Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo en el área organizacional.

Referencias de la unidad:

Básicas:

- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2010). La Gestión de los Recursos Humanos-UNED. Editorial Mc Graw Hill-UNED, México.
- Reyes-Ponce, A. (2011). *Análisis de Puestos*. México: Editorial Limusa.

Apoyo:

- Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*, Ediciones Granica, Buenos Aires.

Unidad IV:

El proceso de reclutamiento y selección de personal

Propósito de la unidad:

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con el mercado laboral y mercado de recursos humanos; rotación y ausentismo de personal; y reclutamiento y selección de

personal, de tal manera que promuevan una organización global cognitiva más adecuada de la gestión de RH recursos humanos ayudando a contextualizar sus aprendizajes de psicología y a darles a éstos un sentido como profesionales de la misma al administrar dichos recursos.

Duración:

13 horas

Contenido de la unidad:

- 4.1 Reclutamiento de personal.
 - 4.1.1 Conceptos básicos de reclutamiento y requisición de personal
 - 4.1.2 Proceso de reclutamiento
 - 4.1.3 Medios y fuentes de reclutamiento
- 4.2 Selección de personal.
 - 4.2.1 Concepto de selección
 - 4.2.2 Proceso de selección
 - 4.2.3 Contratación

Estrategias de enseñanza-aprendizaje particulares de la unidad:

- Expresar la opinión personal en exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.
- Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.
- Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.
- Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas.
- Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.
- Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados por el propio interés de los alumnos.
- Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo en el área organizacional.

Referencias de la unidad:

Básicas:

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw -Hill.

Rodríguez, J. (2016). *Administración moderna de personal*. México: Thomson.

Apoyo:

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos Humanos*. México: Pearson

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

De proceso: 70 pts.	De producto: 30 pts.
<ul style="list-style-type: none">• Participación: 20 pts.• Evaluaciones parciales: 30 pts.• Reporte de prácticas: 20 pts.	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación final: 30 pts.

ACREDITACIÓN:

Asistencia al 80% de las clases.

Cumplimiento de los criterios de evaluación como mínimo aprobatorio de 70 pts.

OBSERVACIONES:

Esta asignatura es teórico-práctica con ejercicios durante las clases y la elaboración del proyecto para ser implementado en una organización. Por lo cual para acreditar la asignatura el alumno tendrá que elaborar e implementar el proyecto en una organización cubriendo un total de 50 horas prácticas y entregar un reporte final de la intervención al final de la asignatura, tanto para aprobarla de forma ordinaria como extraordinaria.