



Universidad Michoacana  
de San Nicolás de Hidalgo

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE



1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la unidad de aprendizaje	Clave	Semestre
Gestión del Talento Humano	OBL-VI-4	Sexto

Carácter	Obligatorio	Tipo	Teórico

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Introducción a la Psicología Organizacional y del Trabajo	Permanencia y Desarrollo del Talento Humano
	Evaluación Psicológica en las Organizaciones
	Salud y Seguridad en el Trabajo
	Organizaciones y Calidad de Vida
	Temas selectos: Tendencias actuales de la Psicología Organizacional
	Relaciones Laborales
	Administración de Sueldos y Salarios
	Desarrollo Organizacional

Horas teóricas	Horas prácticas	Horas de trabajo independiente	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Valor en créditos
3	1	1	5	16	64	5

Autores del programa	Fecha de elaboración	Fecha de visto bueno del Consejo Técnico
Julieta Cari Ballesteros Ayala Mario Tapia González Mónica Adriana Vasconcelos Ramírez	Marzo 2021	27 de abril de 2021



Revisores del programa	Fecha de revisión	Porcentaje de ajuste	Fecha de visto bueno del Consejo Técnico

## 2. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

Propósito y vinculación con el perfil del egresado		
<p>Esta UA corresponde al área formativa de Psicología Laboral, el propósito de esta Unidad de Aprendizaje es identificar los factores y procesos que son determinantes en la Gestión del Talento Humano dentro de las organizaciones, además de poner en práctica las técnicas que permiten una adecuada planeación, atracción, selección, inducción y evaluación del individuo en la organización mediante la continuidad de su proyecto de emprendimiento integrando los contenidos revisados para fundamentar su quehacer profesional con pertinencia y responsabilidad social.</p> <p>Esta UA fortalece el perfil del egresado, especialmente en la competencia enunciada como: Evalúa la calidad de los procesos relacionados con el quehacer de la psicología, con fundamentos teórico-metodológicos y sentido ético.</p>		
Propuesta didáctico-metodológica		
Con la conducción del docente	Trabajo independiente	Modalidades informáticas
<p>Trabajo en equipo Lectura comentada. Análisis de textos y discusión en pequeños grupos con base diferentes estrategias de aprendizaje (mapas conceptuales, exposición individual y grupal, análisis de casos, comentarios sobre recursos audiovisuales). Exposición de los contenidos por parte del docente.</p>	<p>Revisión de literatura Elaboración de síntesis Elaboración de mapas mentales Elaboración de cuadros sinópticos Análisis de artículos Resolución de problemas Trabajos en equipo Elaboración de proyectos Investigación de temas Generación de idea de negocios.</p>	<p>Revisión de literatura Elaboración de síntesis Elaboración de mapas mentales Elaboración de cuadros sinópticos Búsqueda de artículos y textos Trabajos en equipo Elaboración de proyectos Elaboración y consulta de material audiovisual Participación en foros de discusión</p>



Universidad Michoacana  
de San Nicolás de Hidalgo

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE**



		<p>Respuesta a preguntas de análisis individual y en equipo Análisis de casos referentes a factores de gestión de talento humano.</p>
<p><b>Descripción de actividades específicas en las que incorporarán al menos uno de los tópicos de los ejes correspondientes a la formación transversal para promover el pensamiento crítico: identidad nicolaita, responsabilidad social, ética, género, educación inclusiva</b></p>		
<p>Al revisarse los contenidos de provisión de talento se hace énfasis en la inclusión, la no discriminación y las consideraciones éticas en el ejercicio profesional al respecto. Se revisan películas y algunos artículos que refuerzan el concepto de empresa socialmente responsable. En el diseño de análisis y descripción de puestos se incluirán aspectos de responsabilidad social, ética, género e inclusión. Para el desarrollo del proyecto se retoman conceptos de responsabilidad social, ética, género e inclusión.</p>		

**3. Competencias a desarrollar**

<p><b>Ejes formativos</b></p>
<p>El eje horizontal del programa se ubica en la Psicología laboral y permite que el estudiante comprenda la importancia de la psicología aplicada al ámbito del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En los ejes verticales, corresponde a: <b>la investigación e inserción laboral</b>, el cual alude al fortalecimiento de las competencias propias de la investigación acordes a los problemas y perspectivas de la psicología, fundamentadas en una reflexión epistémica, que contemple el ciclo de la investigación: diseño, implementación, evaluación y difusión, así como brindar a los(las) egresados(as) la preparación necesaria para favorecer su inserción al campo laboral.</li> <li>• Todos los ejes transversales están contemplados a lo largo del curso, puesto que las diversas actividades implican el fortalecimiento de cada uno de ellos.</li> </ul>
<p><b>Competencias disciplinares</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora el diseño de los procesos de integración y organización de los recursos humanos contemplando con claridad</li> </ul>



recursos, temporalidad y estrategias para el logro de los objetivos que se proponga, con respeto por los espacios y buscando la inclusión y participación de todas las personas, considerando los avances de la Psicología.

- Implementa diferentes diseños para intervenir, en función de las comunidades, los contextos y poblaciones, desde las diferentes áreas de la psicología
- Colabora en equipos de trabajo, de forma eficiente, mostrando comunicación asertiva y respeto por todos los integrantes del mismo.

#### 4. Perfil académico del docente

<b>Grado académico:</b>	Licenciatura en Psicología o en Administración.
<b>Experiencia:</b>	Dos años de experiencia docente o de investigación en el área. Experiencia laboral en el ámbito organizacional o de consultoría.

#### 5. Temas y subtemas

Temas	Subtemas
1. Desafíos de la Gestión del Talento Humano	1.1 Introducción a la gestión del talento humano. 1.2 Gestión del talento humano en un ambiente dinámico y competitivo. 1.3 Planeación estratégica de la gestión del talento humano.
2. Diseño de Puestos	2.1 Concepto de puestos. 2.2 Diseño de puestos. 2.3 Modelos para el diseño de puestos 2.4 Descripción y análisis de puestos. 2.5 Métodos para reunir datos sobre los puestos 2.6 Modelado del puesto en función de las competencias. 2.7 Administración de carrera.



Universidad Michoacana  
de San Nicolás de Hidalgo

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE**



3. Atracción de Talentos	3.1 La dinámica del mercado de trabajo. 3.2 Concepto de reclutamiento. 3.3 Enfoque del reclutamiento. 3.4 Técnicas de reclutamiento externo. 3.5 Evaluación de los resultados del reclutamiento.
4. Selección de Talentos	4.1 Concepto de selección de talentos. 4.2 Bases de la selección de talentos. 4.3 Técnicas de selección. 4.4 Proceso de selección de talentos. 4.5 Evaluación de los resultados del proceso de selección.
5. Socialización Organizacional	5.1 Inducción al puesto 5.1.1 Componentes de la cultura organizacional. 5.1.2 Socialización organizacional. 5.1.3 Métodos de socialización organizacional.
6. Evaluación de la Gestión del Talento Humano	6.1 Indicadores del desempeño y de resultados. 6.2 Auditoría de la función de gestión del talento humano.

**6. Criterios de evaluación**

CRITERIOS A EVALUAR	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE
Portafolio de evidencias individuales y colectivas.	Rúbrica	40%
Exámenes (2).	Escala estimativa	20%
Proyecto final de organización.	Rúbrica	40%
<b>Porcentaje final</b>		<b>100%</b>



## 7. Evaluación del propósito de la UA en relación con el perfil de egreso

### Nivel de logro del perfil del egresado

Se aplicará una escala estimativa de acuerdo con los criterios establecidos por la Coordinación de Academias, para evaluar el nivel de logro del perfil.

## 8. Fuentes de información

### Básica:

- Alles, Martha. (2015). *Cuestiones sobre Gestión de Personas: qué hacer para resolverlas*. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill. ISBN: 9786071505606.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. 5ª. ed. México: McGraw-Hill.
- Pereda Marín, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias*, Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces. ISBN 84-8004-482
- Pereda Martín, S. (2014). *Bases de Psicología del Trabajo para Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las empresas*. México: McGraw Hill. ISBN 968-422-792-2.

### Complementaria:

- Grados, J. (2007). *La entrevista en las organizaciones*, México: Manual Moderno. ISBN 968-42-6621-9
- Guth, A. (2007) *Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos*. México: Trillas. ISBN 968-24-4794-1
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall. ISBN 970-26-0423-0.
- Grados, Jaime A. (2011). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. México: Manual Moderno.
- Arias Galicia L. Fernando. (2001). *Administración de Recursos Humanos. Para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Chruden. J. Herbert. (2002). *Administración de personal*. México: CECSA.