



**Universidad Veracruzana**  
**Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa**  
**Dirección de Innovación Educativa**  
**Departamento de Desarrollo Curricular**

**Programa de Experiencia Educativa**

1. Área académica

Ciencias de la Salud

2. Programa educativo

Licenciatura en psicología

3. Campus

Poza Rica - Tuxpan, Veracruz, Xalapa

4. Dependencias | Entidad académica

Psicología

7. Área de formación

5. Código	6. Nombre de la experiencia educativa	7. Área de formación	
		Principal	Secundaria
PSOR 48005	Técnicas básicas de gestión del talento humano	Disciplinar	

8. Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia
7	2	3	75	Técnicas básicas de administración de recursos humanos

9. Modalidad

Curso taller

10. Oportunidades de evaluación

Todas

11. Requisitos

Pre-requisitos

Co-requisitos

12. Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual   Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	35	12

13. Agrupación natural de la Experiencia Educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Organizacional

14. Proyecto Integrador



**Universidad Veracruzana**  
**Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa**  
**Dirección de Innovación Educativa**  
**Departamento de Desarrollo Curricular**

15. Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Octubre, 2018		

16. Nombre de los académicos que participaron

Academia Estatal Organizacional

17. Perfil docente

Licenciatura en psicología, con estudios de posgrado en áreas relacionadas con la psicología, con cursos de formación docente en el MEI y cursos de actualización profesional, con experiencia docente de 3 años mínimo en educación superior y experiencia laboral en el ámbito de la Psicología.

18. Espacio

Interinstitucional

19. Relación disciplinar

Interdisciplinar

20. Descripción

Esta Experiencia Educativa se localiza en el área disciplinar, concretamente en el área organizacional, consta de 3 horas prácticas y 2 teóricas, con 7 créditos haciendo un total de 75 horas en el periodo escolar durante las cuales se pretende que el estudiante conozca y aplique las diferentes técnicas básicas en la gestión del talento humano; la ejercitación en cada una de las técnicas a través de prácticas y/o simuladores posibilita el desarrollo integral del estudiante. Su evaluación incluye diferentes indicadores con sus respectivas evidencias de desempeño como son; participación en clases, elaboración de las técnicas básicas de gestión de talento humano, elaboración de estrategias de aprendizaje y propuestas de un proceso de análisis administrativo desde la psicología.

21. Justificación

El área organizacional exige que el estudiante no solo posea conocimientos teóricos, sino que desarrolle habilidades y actitudes propias de su futuro ejercicio profesional y esto solo se podrá lograr con la praxis de las estrategias y técnicas para el desarrollo de proyectos en la gestión del talento humano: técnicas de análisis de puestos; reclutamiento; selección; inducción; capacitación y planeación estratégica. Lo anterior prepara su intervención como profesional de la psicología en grupos, organizaciones, instituciones y/o empresas en los diferentes sectores (social, público y privado). La finalidad de esta experiencia educativa es que el alumno conozca, comprenda y aplique técnicas para la gestión del talento humano que posibiliten su intervención fundamentada, misma que puede llevarse a cabo en la experiencia educativa de Investigación e Intervención en el área organizacional, lo que permite observar la congruencia interna y externa de este programa y se traduce en la transversalidad de este.

22. Unidad de competencia

El estudiante aplica las estrategias y técnicas para el desarrollo de proyectos en la gestión del talento humano a través de prácticas, actividades y/o simuladores individuales y grupales en un ambiente de respeto, tolerancia y compromiso, con la finalidad de desarrollar competencias propias del psicólogo en ámbitos organizacionales.

23. Articulación de los ejes

En esta EE se entrelazan los tres ejes de la siguiente manera: teórico se realiza el análisis y comprensión de las diferentes estrategias y técnicas básicas en la gestión del talento humano; heurístico basado en la aplicación (prácticas, actividades y/o simuladores), axiológico el manejo de información, personal, comprensión de los otros, tolerancia, respeto a la diversidad, confidencialidad y responsabilidad para la entrega de informes.



**Universidad Veracruzana**  
**Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa**  
**Dirección de Innovación Educativa**  
**Departamento de Desarrollo Curricular**

24. Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías, conceptos y tipologías de la Gestión del Talento Humano.</li> <li>• Técnicas para la gestión del talento humano (Análisis de puesto, reclutamiento, selección e inducción, capacitación y evaluación del desempeño).</li> <li>• Administración de los recursos humanos para el desarrollo sostenible e inclusión social.</li> <li>• Estándares de desempeño.</li> <li>• Estrategias y técnicas necesarias para el desarrollo de proyectos en la Gestión del Talento Humano.</li> <li>• Diseño de planes y programas de capacitación.</li> <li>• Técnicas y estrategias en la gestión del talento humano.</li> <li>• Planeación estratégica.</li> <li>• Gestión del talento humano por competencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza informes en su lengua materna y en otros idiomas a través del uso de las TIC's.</li> <li>• Construye diversos productos académicos.</li> <li>• Literalidad digital (dominio de bibliotecas virtuales)</li> <li>• Aplicar los criterios de responsabilidad social empresarial, gestión de solicitud por parte de la institución responsable.</li> <li>• Utiliza la habilidad crítica en la solución de problemas relacionados con los procesos de selección de métodos, técnicas y procedimientos de intervención para la gestión del talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura la comprensión y aceptación de posturas o ideas contrarias a las que se tienen.</li> <li>• Ética, compromiso con la normatividad local, nacional e internacional vigente.</li> <li>• Colaboración, tolerancia, respeto en el trabajo de equipo.</li> <li>• Tolerancia en la diversidad de pensamiento.</li> <li>• Trabajo Colaborativo</li> <li>• Compromiso organizacional y ética en el manejo de la información.</li> <li>• Empatía e las relaciones interpersonales.</li> </ul>

25. Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
<p>Participará individualmente con previa lectura del material correspondiente a cada técnica.</p> <p>Elaboración de cuestionarios: nivel operativo, mandos medios y ejecutivo.</p> <p>Informe de los tres niveles</p> <p>Perfil de puestos para reclutamiento</p> <p>Simuladores para solicitar empleo en una empresa de la región y elaborará reporte por escrito y lo socializará en grupo.</p> <p>Diseño de propuesta, evaluación y seguimiento del proceso de inducción (equipo).</p> <p>Participación individualmente y en equipo.</p> <p>Trabajo en grupos de discusión</p> <p>Entrega de avances del manual del instructor y participante de manera individual con base a la norma de competencia laboral EC0048 (CONOCER)</p> <p>Participación en el simulador con un curso de capacitación individualmente</p> <p>Aplicación de la técnica FODA.</p>	<p>Exposición temática</p> <p>Participación individual y grupal en el salón</p> <p>Elaboración de instrumentos como cuestionarios, encuestas y entrevistas, resumen, ensayos,</p> <p>Aplicación de técnicas de gestión del talento humano</p> <p>Elaboración y revisión del examen correspondiente.</p> <p>Rubrica para evaluación del simulador de cada técnica</p>



**Universidad Veracruzana**  
**Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa**  
**Dirección de Innovación Educativa**  
**Departamento de Desarrollo Curricular**

26. Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Correo electrónico, multiplataforma de alojamiento de archivos en la nube como Dropbox y OneDrive. Libros físicos y base de datos electrónicas, videos, diapositivas. Antología de la Experiencia Educativa PDF	Pintarrón Cañón Láminas de papel bond Revistas Internet Computadora Plumones para pintarrón Laptop.

27. Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito (s) de aplicación	Porcentaje
Prácticas de técnicas de Gestión del Talento Humano (Análisis de puesto, reclutamiento, selección e inducción)	Rúbricas	Áulico Extra aula	40%
Práctica de capacitación	Rubrica	Áulico Extra aula	30%
Práctica o actividad de evaluación del desempeño laboral	Participara en el simulador con un curso de capacitación individualmente	Áulico Extra aula	20%
Participación	Puntualidad Suficiencia Pertinencia Congruencia Colaboración	Áulico Extra aula EMINUS	10%

28. Acreditación

Cada evidencia de desempeño deberá ser aprobatoria en un nivel de suficiencia (6 mínimo) para aprobar la EE.

29. Fuentes de información

**Básicas**

Arias Galicia F. (1999). *Administración de recursos humanos y alto desempeño*. 5ta. Edición. México. Trillas.  
 Brunet Luc. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México. Trillas.  
 Grados J. A. (2013). *Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción del personal*. 4ta. Edición. México. Manual Moderno.  
 Grados J. A (2000). *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Manual Moderno.  
 Grados, J. A. y Sánchez, E (1993). *La entrevista en las organizaciones*. México. Manual Moderno.  
 Grados, J. A. (2004). *Centros de desarrollo y evaluación*. México. Manual Moderno.  
 Rodríguez M. D. (2005). *Diagnostico organizacional*. México: Edit. Alfa-Omega.  
 Norma Técnica de Competencia Laboral. *Diseño e impartición de cursos de capacitación*. Manual. EC0048 (CONOCER)



**Universidad Veracruzana**  
**Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa**  
**Dirección de Innovación Educativa**  
**Departamento de Desarrollo Curricular**

**Complementarias**

En virtud de que las organizaciones son dinámicas y se transforman, no puede garantizarse la absoluta corrección de estas direcciones. Sin embargo, hasta la fecha de actualización de este programa se corroboró su existencia. (agosto del 2018) [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). Es la página del Instituto Nacional de geografía y Estadística. Incluye muchas tablas y gráficas de los asuntos más importantes de México.

[www.ceneval.edu.mx](http://www.ceneval.edu.mx). El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C es una institución que publica estadísticas sobre los exámenes de admisión y de egreso aplicados a los estudiantes mexicanos.

[www.tulane.edu/](http://www.tulane.edu/). Si bien es la biblioteca de la Universidad de Tulane, en ella existe una sección dedicada a Latinoamérica. En la página principal es necesario ir a [Latinoamerica library](http://Latinoamerica.library). Ahí se encuentran muchas publicaciones periódicas de diversos países. Es interesante visitar las secciones: [Electronic preiodicals on Latinoamérica and the Caribbean](#) and [Additional internet resources](#). De ahí pueden establecerse conexiones con organismos internacionales tales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y muchas otras más.

[ladb.unm.edu/](http://ladb.unm.edu/). Latín América Data Base, de la Universidad de Nuevo México. Puede tenerse acceso a muchos datos estadísticos de los países de este continente.

[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. Se localizan aspectos legales y estadísticos, así como las normas oficiales en materia de protección.

[www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx). Página del Instituto Mexicano del Seguro Social

[www.pace.bc.ca/workplace.htm](http://www.pace.bc.ca/workplace.htm). Descripción de los efectos de las drogas, los costos para las organizaciones y la ayuda para empleados con este problema.

[www.ameri.com.mx](http://www.ameri.com.mx). La página de la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales (AMERI)

CRONOGRAMA												
SABERES	PERIODO AGOSTO-ENERO						PERIODO FEBRERO-JULIO					
	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
1. Contextualización o encuadre												
2. Recuperación de conocimientos previos	X						X					
3. Planteamiento de problemas o problemáticas												
Teorías, conceptos y tipologías de la Gestión del Talento Humano. (competencias)	X						X					
Técnicas para la gestión del talento humano Análisis de puesto, Reclutamiento Selección Inducción Capacitación Evaluación del desempeño).	X	X					X	X				
Administración de los recursos humanos para el desarrollo sostenible e inclusión social.		X						X				
Estándares de desempeño.		X	X					X	X			
Estrategias y técnicas necesarias para el desarrollo de proyectos en la Gestión del Talento Humano.			X						X			
Diseño de planes y programas de capacitación.			X	X					X	X		
Planeación estratégica.				X	X					X	X	