Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Psicología

Programa de la Asignatura: Integración de Personal II			
Clave: 1725	**Semestre:** 7	**Campo de conocimiento:** Psicología Organizacional	**Área de Formación:** Profesional Sustantiva
Tradición:		**Línea terminal:**	

Créditos:	**HORAS**		**HORAS POR SEMANA**	**TOTAL DE HORAS**
8	**Teoría** 2	**Práctica** 4	6	96
Tipo: Teórico–Práctica	**Modalidad:** Curso		**Carácter:** Optativa de elección	**Semanas:** 16

Objetivo general de aprendizaje:
Aplicar las diferentes técnicas, métodos y procedimientos psicosociales de evaluación de personal para su contratación, inducción e integración a la empresa.

Objetivos específicos:
1. Describir el procedimiento de evaluación psicológica de los candidatos.
2. Calificar e interpretar estudios de personal operativo, mandos medios y nivel ejecutivo.
3. Integrar estudios de evaluación psicosocial conforme a los diferentes modelos del reporte.
4. Identificar los lineamientos y legislación vigente en materia de contratación de personal.
5. Explicar los procedimientos para la contratación de personal conforme al marco legal vigente.
6. Mencionar los pasos del procedimiento de trámite ante las instancias correspondientes.
7. Describir los procedimientos de inducción al puesto y a la organización conforme a los objetivos y finalidades de la organización.
8. Explicar las etapas de adaptación al puesto y a la organización de acuerdo a los criterios psicológicos y organizacionales.
9. Establecer los procedimientos sobre outplacement.

Seriación (obligatoria/indicativa): Indicativa

Seriación antecedente: Integración de Personal I
Seriación subsecuente: Ninguna

Índice Temático

Unidad	Tema	Horas	
		Teóricas	*Prácticas*
1	Proceso de evaluación del factor humano	18	40
2	Contratación de personal	4	2
3	Integración del personal a la organización y al puesto	10	22
	Total de horas:	32	64
	Total:	96	

Contenido Temático

Unidad	Tema y Subtemas
1	1. Proceso de evaluación del factor humano 1.1. Modelo de selección técnico-psicológico. 1.1.1. Antecedentes. 1.1.2. Procedimiento. 1.1.3. Elección de instrumentos. 1.1.4. Aplicación e interpretación de instrumentos. 1.2. Modelo de selección por competencias laborales. 1.2.1. Antecedentes. 1.2.2. Procedimiento. 1.2.3. Entrevista dimensional. 1.2.4. Diseño de instrumentos. 1.2.5. Aplicación e interpretación. 1.3. Otros modelos de selección. 1.3.1. Antecedentes. 1.3.2. Procedimientos. 1.3.3. Diseño de instrumentos. 1.3.4. Aplicación e interpretación. 1.4. Integración y elaboración de reportes. 1.4.1. Tipos de reportes. 1.4.2. Diseño del reporte. 1.4.3. Perfil del candidato. 1.4.4. Elaboración de reporte.
2	2. La Contratación de Personal 2.1. Aspectos legales de la contratación. 2.1.1. Tipos de contratos. 2.1.2. Contenido de formatos de contrato laboral 2.1.3. Trámites administrativos y legales ante instancias gubernamentales: 2.1.3.1. IMSS. 2.1.3.2. ISSSTE. 2.1.3.3. SHCP. 2.1.4. GOBERNACION. 2.1.5. INFONAVIT. 2.1.6. FONACOT.

Unidad	Tema y Subtemas
	2.1.7. FOVISSSTE. 2.1.8. AFORE. 2.2. Apertura de expediente. 2.2.1. Documentos de comprobación.
3	3. Integración del personal a la organización y al puesto 3.1. Proceso de integración del personal. 3.1.1. Concepto e importancia. 3.1.2. Estrategias y etapas del personal. 3.1.3. Instrumentos y técnicas utilizadas. 3.1.4. Elaboración de manuales de inducción. 3.2. Evaluación del proceso de selección técnica de personal. 3.2.1. Plan estratégico de evaluación del proceso. 3.2.2. Técnicas e instrumentos de evaluación. 3.2.2.1. Entrevistas: ajuste y salida. 3.2.2.2. Cuestionarios y encuestas. 3.2.2.3. Medidas de eficiencia y productividad. 3.2.2.4. Evaluación del desempeño. 3.2.2.5. Evaluación de seguimiento. 3.3. Integración y elaboración de manuales de procedimientos 3.3.1. Reclutamiento. 3.3.2. Selección. 3.3.3. Inducción. 3.4. Outplacement (fuera de empleo). 3.4.1. Introducción. 3.4.2. Antecedentes. 3.4.3. Definición. 3.4.4. Causas, fases y consecuencias. 3.4.5. Entrevista. 3.4.6. Evaluación. 3.4.7. Diagnóstico. 3.4.8. Intervención.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Arias y Heredia (2003). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.

Anaya (2007). *Ley Federal del Trabajo*. México: Anaya.

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.

Bioseg, (1995). *Cien soluciones para salir de la crisis*. México: Iberoamericana.

Fernández, C. y Hernández, R. (1995). *Autotransición del empleo*. México: Comunicometría.

Macias, E. (1996). *El empleo en México. Verdades y mentiras*. México: Instituto de profesionistas estratégicos.

Ortiz, A. (1996). *Intervención de servicios de apoyo a personas desempleadas*. Tesis de Facultad de Psicología, UNAM. México.

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. México: Paidós.

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	X	No	
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.