



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



PROGRAMA SINTÉTICO

UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN UNIDADES SANTO TOMÁS Y UNIDAD TEPEPAN.

PROGRAMA ACADÉMICO: Contador Público.

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología Organizacional.

NIVEL : III

OBJETIVO GENERAL:

Integrar las estrategias de la psicología organizacional para la optimización del desempeño de los recursos humanos en las organizaciones y la contribución al logro de sus objetivos, mediante la resolución de prácticas en el área de recursos humanos.

CONTENIDOS:

- I. El elemento humano en las organizaciones.
- II. Análisis de puestos.
- III. Reclutamiento y selección de personal.
- IV. Capacitación y desarrollo de recursos humanos.
- V. Evaluación del desempeño laboral.

ORIENTACIÓN DIDÁCTICA:

El facilitador organizará y supervisará el desarrollo de actividades teórico-prácticas, bajo la modalidad de trabajo colaborativo y cooperativo, implementando técnicas y actividades, para propiciar el aprendizaje significativo: investigación extracurricular, trabajo en equipo, ejercicios vivenciales, análisis de documentos en medios impresos y audiovisuales, realización de casos prácticos vinculados con el sector social y empresarial, lo anterior mediante el apoyo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) para coadyuvar al desarrollo de las competencias específicas del egresado.

EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN:

Al inicio del curso se aplicará una evaluación diagnóstica, como punto de partida que permita identificar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes en relación al comportamiento organizacional de los estudiantes previo al desarrollo del curso. La evaluación formativa de la unidad de aprendizaje se llevará a cabo de manera continua y tendrá énfasis en el desarrollo de actividades como ejercicios vivenciales, mapas conceptuales, ensayos, trabajos prácticos, estudios de casos y prácticas, que permitirán generar evidencias del dominio de competencias específicas adquiridas a través de cada unidad temática, las que serán integradas en un portafolios de evidencias y permitirán realizar las evaluaciones parciales.

Al finalizar el curso, la evaluación sumativa se integra por la evaluación formativa de la unidad de aprendizaje. Esta unidad de aprendizaje puede acreditarse por:

- Competencia demostrada durante las tres primeras semanas a partir del inicio del curso; se evaluará mediante una evaluación presencial teórico-práctica que involucre el desarrollo de las competencias sobre estrategias de análisis de puestos, reclutamiento y selección, capacitación y evaluación del desempeño, con un mínimo del 80% del dominio de las competencias principales.
- Cursarse en otras instituciones de educación superior nacionales o internacionales que tengan convenio con el IPN.
- Movilidad entre la ESCA, de acuerdo a la capacidad de atención de cada Unidad Académica.
- Movilidad entre modalidades escolares de acuerdo a la capacidad de atención.

BIBLIOGRAFÍA:

- Arias Galicia, F. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Ed. Trillas. México, 2006. 768 págs. ISBN 968-24-7727-1.
- Furnham, A. Psicología organizacional. Alfaomega Grupo Editorial. México, 2006. 765 págs. ISBN:970-15-1060-7.
- Grados Espinosa, J. Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. Ed. Trillas. México, 2006, 367 págs. ISBN: 970-729-023-4.
- Spector, P. Psicología industrial y organizacional investigación y práctica. México, 2008, 402 págs. ISBN 968-426-975-7.
- Urdaneta Ballén, O. Psicología organizacional. Ed. 3REditores. 2005, Bogotá, 2005, 588 págs. ISBN: 958-30-19-93-7.

Handwritten signatures:
Rodrigo...
E. ...



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA**



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

<p>UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN UNIDADES, SANTO TOMÁS Y TEPEPAN.</p> <p>PROGRAMA ACADÉMICO: Contador Público</p> <p>PROFESIONAL ASOCIADO: En Contaduría</p> <p>ÁREA FORMATIVA: Profesional.</p> <p>MODALIDAD: Presencial.</p>	<p>UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología Organizacional.</p> <p>TIPO DE UNIDAD DE APRENDIZAJE: Teórico-Práctica, Optativa.</p> <p>VIGENCIA: 2010.</p> <p>NIVEL: III</p> <p>CRÉDITOS: 6 Tepic (SATCA 4.1)</p>
---	---



PROPOSITO GENERAL

La finalidad de esta unidad de aprendizaje es proporcionar al estudiante los elementos necesarios para la identificación de las características del personal, acordes a cada puesto de trabajo de su área, la selección de nuevos elementos, la formación paulatina del personal y la evaluación del desempeño, como factores que posibiliten el correcto desarrollo de cada uno de los miembros del grupo a su cargo; lo que representa una ventaja competitiva esencial para lograr el éxito en puestos de mando y favorecer el logro de las metas organizacionales y la calidad de vida en el trabajo.

Las competencias que se desarrollan en esta unidad son:

- Identificar los elementos de la Psicología organizacional y las facultades humanas, así como las características del factor humano en el logro de los objetivos de la organización.
- Analizar las actividades y características de los puestos de trabajo, para el aprovechamiento del capital humano de la organización.
- Distinguir las características de los recursos humanos en relación con las necesidades de un puesto de trabajo, para la integración del capital humano de calidad.
- Elaborar un plan de capacitación y desarrollo para la formación de recursos humanos.
- Utilizar los métodos y técnicas de evaluación del desempeño laboral, para medir los resultados de sus funciones.

Esta Unidad de Aprendizaje se relaciona de manera vertical descendente con las unidades de aprendizaje del área institucional: Comunicación Oral y Escrita, Solución de Problemas y Creatividad, Fundamentos de Comportamiento Organizacional, Seminario de investigación y Fundamentos de Administración. De forma vertical ascendente se relaciona con Seminario de Investigación Supervisada, con Dirección estratégica y con Plan de Negocios Integral. De manera transversal incide en las unidades de aprendizaje: Contabilidad Corporativa y Finanzas Corporativas.

OBJETIVO GENERAL

Integrar las estrategias de la psicología organizacional para la optimización del desempeño de los recursos humanos en las organizaciones y la contribución al logro de sus objetivos, mediante la resolución de prácticas en el área de recursos humanos.

Handwritten signature/initials on the left margin.

<p align="center">TIEMPOS ASIGNADOS</p> <p>HORAS TEORÍA/SEMANA: 2.0</p> <p>HORAS PRÁCTICA/SEMANA: 2.0</p> <p>HORAS TEORÍA/SEMESTRE: 36.0</p> <p>HORAS PRÁCTICA/SEMESTRE: 36.0</p> <p>HORAS TOTALES/SEMESTRE: 72</p>	<p>UNIDAD DE APRENDIZAJE DISEÑADA O REDISEÑADA POR: Academias de Humanística de la ESCA, Unidades Santo Tomás y Tepepan.</p> <p>REVISADA POR: Subdirección Académica de la ESCA, Unidades Santo Tomás y Tepepan.</p> <p>APROBADA POR: Consejo Técnico Consultivo Escolar Santo Tomás y Tepepan. Presidentes C.P. Norma Cano-Olea C.P.C. y M en C. Jaime V. Sanchis Cuevas.</p>	<p>AUTORIZADO POR: Comisión de Programas Académicos del Consejo General Consultivo del IPN.</p> <p><i>Handwritten signature of Ing. Rodrigo de Jesús Serrano</i></p> <p>Ing. Rodrigo de Jesús Serrano Secretario Técnico de la Comisión de Programas Académicos.</p> <p align="center">SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR</p>
---	---	--



Handwritten mark or signature on the right side.



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 3 DE 16

N° UNIDAD TEMÁTICA:		NOMBRE: El elemento humano en las organizaciones.				
OBJETIVO PARTICULAR						
Identificar los elementos de la Psicología organizacional y las facultades humanas, así como las características del factor humano en el logro de los objetivos de la organización y su interacción con los demás recursos de la misma, para la contribución, valoración y eficiente administración, mediante la realización de una práctica.						
No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS T A A Actividades de aprendizaje autónomo		CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P	T	P	
1.1	Definición de Psicología Organizacional	1.0		0.5		2B
1.1.1	Aspectos históricos de la Psicología Organizacional					4B
1.1.2	La Psicología Organizacional en diversos países					9B
1.1.3	Aspectos éticos de la Psicología Organizacional					
1.2	Facultades humanas	0.5	0.5	0.5	0.5	
1.2.1	De razonamiento: raciocinio, percepción de la historia, fijación de misión y metas, autocrítica, transformación, control positivo de instintos.					
1.2.2	Personales: libre albedrío, responsabilidad, significado de la propia vida, cultura, expresiones emocionales, amor, perseverancia.					
1.2.3	Perceptuales: sentido del tiempo, autocrítica, movimientos finos ligados a una función mental.					
1.3	El factor humano en las organizaciones	0.5	0.5	0.5	0.5	
1.3.1	El capital humano					
1.3.3	Valores organizacionales					
1.3.4	Identidad corporativa					
1.3.5	Administración de recursos humanos					
1.3.6	Comunicación organizacional					
1.3.7	Metas de la administración de recursos humanos					
1.3.8	Dirección de recursos humanos					
1.4	Planeación de recursos humanos	0.5	0.5	0.5	0.5	
1.4.1	Predicción del personal					
1.4.2	Proceso					
1.4.3	Inventario de recursos humanos					
1.4.4	Competencias laborales (CONOCER)					
Subtotales por Unidad temática		2.5	1.5	2.0	1.5	

4003
 English
 English



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 4 DE 16

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- Realización individual de la lectura previa sobre los materiales bibliográficos de cada tema y elaboración de un control de lectura.
- Discusión grupal en plenaria sobre los diversos temas de la unidad temática.
- Participación en una técnica vivencial y elaboración de un ensayo para identificar la importancia de los recursos humanos en el logro de los objetivos de la empresa.
- Realización en equipo de la Práctica N°1 "Identificando mis facultades humanas", que consiste en analizar en equipos las características de los recursos humanos que integran el equipo de trabajo de una organización para integrar un inventario.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

- | | |
|---|-----|
| • Control de lectura
Extrae ideas principales referentes a los conceptos de la unidad; deberá contener los conceptos principales y así como una conclusión personal. | 15% |
| • Informe escrito sobre la discusión grupal.
Argumenta durante la plenaria los conceptos de la unidad y los integra en un informe. | 15% |
| • Ensayo
Evalúa la trascendencia de los recursos humanos en los objetivos de la empresa, expresando sus experiencias y conclusiones. | 20% |
| • Práctica 1. Inventario de recursos humanos.
Analiza las características de los recursos humanos en relación a los demás recursos de la organización. | 50% |

Verónica



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 5 DE 16

N° UNIDAD TEMÁTICA: II		NOMBRE: Análisis de puestos.				CLAVE BIBLIOGRÁFICA	
OBJETIVO PARTICULAR							
Analizar las actividades y características de los puestos de trabajo, para el aprovechamiento del capital humano de la organización, seleccionando y empleando las técnicas y procedimientos más apropiados a la naturaleza de cada puesto, mediante la elaboración de un documento definitivo del análisis de un puesto por competencias.							
No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS T A A Actividades de aprendizaje autónomo			
		T	P	T	P		
2.1	Definición, objetivos y enfoques del análisis de puestos	1.0		0.5		5B 9B 10B	
2.1.1	Conceptos de análisis de puestos						
2.1.2	Objetivos del análisis de puestos						
2.1.3	Enfoque orientado al puesto						
2.1.4	Enfoque orientado a la persona						
2.1.5	Terminología básica						
2.2	Utilidad del análisis de puestos	0.5		0.5			
2.2.1	Desarrollo de carrera						
2.2.2	Aspectos Legales						
2.2.3	Evaluación						
2.2.4	Selección						
2.2.5	Capacitación						
2.3	Actividades necesarias para el análisis de puestos	0.5		0.5			
2.3.1	Aprobación por parte de la gerencia						
2.3.2	Determinación de objetivos						
2.3.3	Establecimiento de un programa de acción						
2.3.4	Selección del personal que realizará el análisis						
2.3.5	Entrenamiento de los analistas						
2.3.6	Definición de métodos e instrumentos						
2.3.7	Información y motivación						
2.3.8	Selección de los titulares de puesto que proporcionarán la información						
2.4	Análisis de puestos por competencias						
2.5	Técnicas para la recopilación de información para el Análisis de puestos	1.0	1.5	0.5	1.5		
2.5.1	Técnicas (Cuestionario, Observación, Introspección, Entrevista, Formulario, Realización de la tarea)						
2.5.2	Métodos múltiples						
2.6.	Elementos de un análisis de puestos definitivo	0.5	1.0	0.5	1.0		
2.6.1	Encabezado						
2.6.2	Descripción genérica						
2.6.3	Descripción específica						
2.6.4	Especificación del puesto (habilidad, responsabilidad, esfuerzo, condiciones físicas, otros requisitos del puesto)						
2.7	Beneficios del análisis de puestos:	0.5		0.5			
2.7.1	Para la empresa						
2.7.2	Para los supervisores						
2.7.3	Para el trabajador						
2.7.4	Para el departamento de recursos humanos						
Subtotales por Unidad temática		4.0	2.5	3.0	2.5		

Enferm.
Modelado



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 6 DE 16

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- Investigación documental sobre los temas de la unidad y elaboración de una síntesis de ellos. De manera individual.
- Análisis de los temas en corrillos y exposición de las conclusiones por equipo.
- Planeación y aplicación en equipos sobre las técnicas de recopilación de información para el análisis de puestos.
- Realización de la práctica N°2 "Analizando un puesto por competencias", consiste en la presentación en equipo sobre el análisis de tres puestos de trabajo por competencias empleando la técnica que corresponda.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

- | | |
|--|-----|
| • Síntesis. | 15% |
| Extrae la información relevante sobre los temas de la unidad. Deberá contener las ideas principales de cada concepto. | |
| • Conclusiones por escrito de los corrillos. | 15% |
| Consensa sobre el aprovechamiento del capital humano en la organización. | |
| • Reporte. | 30% |
| Sistematiza la información derivada de las técnicas y procedimientos empleados para la selección de personal. El análisis de puestos deberá contener el procedimiento y el formato que será usado. | |
| • Informe de la práctica N°2 | 40% |
| Ubica el procedimiento más adecuado para el análisis de un puesto por competencias. Deberá contener el análisis definitivo de cada uno de los puestos, así como su descripción y especificación. | |

Administración
Enfermería



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 7 DE 16

N° UNIDAD TEMÁTICA: III NOMBRE: Reclutamiento y selección de personal
OBJETIVO PARTICULAR
 Distinguir las características de los recursos humanos en relación con las necesidades de un puesto de trabajo, para la integración del capital humano de calidad con bases objetivas y éticas, mediante la realización de una práctica.

No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS T A A Actividades de aprendizaje autónomo		CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P	T	P	
3.1	Definición de Reclutamiento	0.5		0.5		1B
3.2	Fuentes de reclutamiento (Internas y Externas)	0.5		0.5		2B 5B
3.3	Medios de reclutamiento	0.5	0.5	0.5	0.5	
3.3.1	Impresos					
3.3.2	Radio y Televisión					
3.3.3	Grupos de intercambio					
3.3.4	Internet					
3.3.5	Boletines (Grados)					
3.4	Definición de selección de personal	0.5		0.5		
3.4.1	Concepto de selección de personal					
3.4.2	Aspectos legales de la selección de personal					
3.5	Principios de la selección de personal	0.5		0.5		
3.5.1	Colocación					
3.5.2	Orientación					
3.5.3	Ética profesional					
3.5.4	Congruencia entre la persona y su trabajo					
3.5.5	Diferencias individuales					
3.6	Proceso de selección	1.0	3.0	1.0	3.0	
3.7	Otras modalidades de selección	1.0	1.0	1.0	1.0	
3.7.1	Selección por grupos de trabajo					
3.7.2	Selección por competencias					
3.7.3	Selección por centro de evaluación					
3.7.4	Selección por objetivos					
Subtotales por Unidad temática		4.5	4.5	4.5	4.5	

Voto de los docentes
 Eusebio



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional HOJA: 8 DE 16

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- Lectura individual de los materiales bibliográficos de cada tema y elaboración de un resumen.
- Análisis de los temas a través de la técnica "Phillips 6-6".
- Búsqueda y análisis de tres anuncios de oferta de empleos sobre el profesional asociado del Programa académico que está cursando en diversos medios impresos y digitales, de manera individual.
- Participación en sociodramas sobre el proceso de selección de personal.
- Realización de una entrevista de selección, en equipos de trabajo.
- Realización de la Práctica N°3 "Bienvenido a la empresa" que consiste en desarrollar paso a paso el proceso de selección de un candidato a un puesto. En equipos de trabajo.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

- | | |
|---|-----|
| • Resumen | 10% |
| Extrae la información central de los conceptos de la unidad. Deberá contener una síntesis de las ideas principales. | |
| • Conclusiones del equipo. | 10% |
| Emite juicios de valor sobre los conceptos de la unidad. | |
| • Entrega de anuncios y el análisis escrito de cada uno de ellos. | 10% |
| Identifica el perfil requerido en el área de profesional asociado. | |
| • Informe de sociodramas. | 15% |
| Concluye la aplicación de un procedimiento sobre el proceso de selección de personal. | |
| • Informe de la entrevista de selección | 25% |
| Evalúa las características de los recursos humanos. Debe presentar historia personal, historia escolar, historia laboral y expectativas del candidato. | |
| • Reporte de la práctica No.3 | 30% |
| Muestra los argumentos para tomar decisiones sobre la selección del capital humano. Debe incluir el informe completo del proceso de selección de personal y sus conclusiones. | |

El profesor
Voluntario



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 9 DE 16

N° UNIDAD TEMÁTICA: IV		NOMBRE: Capacitación y desarrollo de recursos humanos					
OBJETIVO PARTICULAR							
Elaborar un plan de capacitación y desarrollo para la formación de recursos humanos, mediante la propuesta de un curso para un puesto específico de la empresa.							
No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS T A A Actividades de aprendizaje autónomo		CLAVE BIBLIOGRÁFICA	
		T	P	T	P		
4.1	La educación y el trabajo como procesos de humanización	1.0		0.5		1B	
4.1.1	Aspectos introductorios					8B	
4.1.2	Aprendizaje (principios)					9B	
4.1.3	Importancia de la educación, la capacitación y el desarrollo						
4.1.4	La filosofía de la capacitación y el desarrollo						
4.1.5	Ambiente previo de la capacitación						
4.1.6	Cultura organizacional						
4.1.7	Valor estratégico de la capacitación						
4.2	Detección de necesidades	0.5	1.0	0.5	1.0		
4.3	Métodos y técnicas de capacitación en el lugar de trabajo	0.5	0.5	0.5	0.5		
4.4	Métodos de capacitación fuera del lugar de trabajo	0.5	2.0	0.5	2.0		
4.5	Establecimiento de misiones de aprendizaje	0.5	0.5	0.5	0.5		
4.5.1	Objetivos						
4.6	Diseño de la Capacitación	1.0	1.5	0.5	1.5		
4.6.1	Características de la persona bajo capacitación						
4.6.2	Factores de diseño que influyen en la transferencia del conocimiento						
4.6.3	Entorno del trabajo						
4.6.4	Implementación del programa de capacitación o desarrollo						
4.6.5	Proyecto de programa						
4.6.6	Estimación de recursos						
4.6.7	Determinación del punto de equilibrio						
4.6.8	Elaboración de programas y materiales						
4.6.9	Diseño de procedimientos de evaluación						
4.6.10	Selección de candidatos						
4.6.11	Impartición del curso						
4.6.12	Evaluación del curso						
4.7	Aspectos complementarios sobre la capacitación y el desarrollo (Principios del proceso de capacitación; las crisis económicas, la capacitación y el desarrollo; la certificación; temas y retos a futuro).	1.0		0.5			
Subtotales por Unidad temática		5.0	5.5	3.5	5.5		

Escuela
Veracruz



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional.

HOJA: 10 DE 16

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- Revisión de bibliografía referida en cada tema y elaboración de un control de lectura. De manera individual.
- Elaboración de un ensayo, individualmente, sobre la importancia de la capacitación en las empresas.
- Elaboración de una propuesta de capacitación para un área de la empresa. En equipos de trabajo.
- Realización de la práctica N°4 "Experimentando un curso". Que consiste en la planeación completa de un curso breve la capacitación para los recursos humanos de la empresa, sobre un tópico de interés para el grupo. En equipos de trabajo.
- Presentación en equipo del curso que planearon, empleando diferentes métodos de capacitación. En equipos de trabajo.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

- | | |
|---|-----|
| • Resumen | 10% |
| Recaba información básica, sobre los contenidos de la unidad. Deberá contener una síntesis de las ideas principales. | |
| • Ensayo | 15% |
| Manifiesta su posición sobre la importancia de la capacitación y desarrollo a partir del análisis del tema y argumenta sus puntos de vista (incluir introducción, desarrollo y conclusión). | |
| • Propuesta de capacitación | 30% |
| Desarrolla una propuesta de capacitación para formar recursos humanos. Deberá contener objetivos, temas, actividades, materiales e instrumentos de evaluación. | |
| • Informe de la práctica N°4 | 30% |
| Planifica acciones de capacitación para un puesto específico de la empresa. | |
| • Exposición de 20 minutos en el salón de clase. | 15% |
| Sustenta sus argumentos sobre la importancia de su propuesta, empleando correctamente técnicas y recursos apropiados al tema | |

Handwritten signature/initials



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional HOJA: 11 DE 16

N° UNIDAD TEMÁTICA: V NOMBRE: Evaluación del desempeño laboral

OBJETIVO PARTICULARES

Utilizar los métodos y técnicas de evaluación del desempeño laboral, para la medición de los resultados de sus funciones mediante el diseño y aplicación de un procedimiento en un puesto de trabajo.

No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS T A A Actividades de aprendizaje autónomo		CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P	T	P	
5.1	Definición e importancia de la evaluación del desempeño.					1B 9B
5.1.1	Objetivos de la evaluación del desempeño.	0.5		0.5		
5.1.2	Empleo de los resultados de la evaluación del desempeño.					
5.1.3	Requisitos del sistema de evaluación del desempeño.					
5.2	Criterios de desempeño (formales y por competencias)					
5.2.1	Características de los criterios.					
5.2.2	Complejidad de los criterios.					
5.2.3	Criterios dinámicos.	0.5		0.5		
5.3.1	Métodos para evaluar el desempeño en el trabajo.					
5.3.2	Medidas objetivas.					
5.3.3	Medidas subjetivas.	0.5		0.5		
5.4	Áreas y formas de evaluación.					
5.4.1	Producción.					
5.4.2	Personal de ventas.					
5.4.3	Cargos administrativos.	0.5		0.5		
5.4.4	Nivel directivo.					
5.5	Metodología para el diseño de un sistema de evaluación acorde a cada empresa.					
5.5.1	Grupos ocupacionales.					
5.5.2	Manual de funciones.	0.5	2.0	0.5	2.0	
5.5.3	Establecimiento de una escala de Likert.					
5.5.4	Distribución de los factores.					
5.5.5	Recomendaciones para la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño.					
5.6	Factores de error en la medición del desempeño.	0.5	1.0	0.5	1.0	
5.7	Evaluación de 360 grados	0.5	1.0	0.5	1.0	
Subtotales por Unidad temática		3.5	4.0	3.5	4.0	

Handwritten signatures:
E. C. ...
J. ...



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología organizacional

HOJA: 12 DE 16

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- Investigación documental sobre los temas de la unidad y elaboración de un reporte de lectura. De manera individual.
- Realización en equipo de la presentación, ante el grupo, de los temas de la unidad, empleando creativamente los auxiliares didácticos.
- Solución de casos sobre toma de decisiones, en equipo, basada en la evaluación del desempeño laboral.
- Sociodrama sobre el proceso de evaluación del desempeño. En equipos de trabajo.
- Realización en equipo de la Práctica N°5 "Evaluando al personal" que consiste en diseñar y aplicar el procedimiento para realizar la evaluación del desempeño de tres empleados utilizando las técnicas y recursos apropiados a cada puesto.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

- | | |
|--|-----|
| • Resumen | 10% |
| Sistematiza la información de los temas de la unidad. | |
| • Conclusiones por escrito sobre la exposición | 20% |
| Argumenta los conceptos básicos de esta unidad la explicación de cada uno de los temas, apoyada de recursos didácticos. | |
| • Conclusiones y propuestas del equipo del estudio de casos | 20% |
| Valora el desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa. | |
| • Informe de las conclusiones del sociodrama. | 10% |
| Reorienta las acciones de las necesidades de capacitación de los recursos humanos. | |
| • Informe de la práctica N°5 | 40% |
| Evalúa el desempeño laboral de los recursos humanos en la empresa. Deberá contener el diseño del procedimiento de evaluación, así como el informe y recomendaciones derivados de cada una de las evaluaciones. | |

Enfermedad

Resumen



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología Organizacional.

HOJA: 13 DE 16

RELACIÓN DE PRÁCTICAS

PRÁCTICA No.	NOMBRE DE LA PRÁCTICA	UNIDADES TEMÁTICAS	DURACIÓN	LUGAR DE REALIZACIÓN
1	"Identificando mis facultades humanas". Objetivo: Analizar las características de cada uno de los recursos humanos que conforman el equipo de trabajo e integrar un inventario.	I	3.0	Organizaciones públicas y privadas.
2	"Analizando un puesto" Objetivo: Realizar el análisis de tres puestos de trabajo empleando la técnica que corresponda al tipo de actividades que se desarrollan.	II	5.0	Organizaciones públicas y privadas.
3	"Bienvenido a la empresa" Objetivo: Desarrollar paso a paso el proceso de selección de un candidato a un puesto.	III	9.0	Organizaciones públicas y privadas.
4	"Experimentando un curso" Objetivo: Desarrollar en equipo la planeación completa de un curso breve sobre un tema de interés para el grupo.	IV	8.0	Simulación en el salón de clase.
5	"Evaluando al personal" Objetivos: Planear y llevar a cabo, la evaluación del desempeño de tres empleados utilizando las técnicas y recursos apropiados a cada puesto.	V	11.0	Organizaciones públicas y privadas.
		TOTAL DE HORAS	36.0	

EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN:

Es indispensable la aprobación de las prácticas para la acreditación de la unidad de aprendizaje.

Los descriptores de evaluación de cada práctica están contenidos en las unidades temáticas correspondientes y los porcentajes de acreditación son los siguientes

- Práctica N°1 50%
- Práctica N°2 40%
- Práctica N°3 30%
- Práctica N°4 30%
- Práctica N°5 40%

Verbalización



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología Organizacional.

HOJA: 14 DE 16

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Unidad Temática I.	El elemento humano en las organizaciones.	15%
Unidad Temática II.	Análisis de puestos.	15%
Unidad Temática III.	Reclutamiento y selección de personal.	25%
Unidad Temática IV.	Capacitación y desarrollo de recursos humanos.	25%
Unidad Temática V.	Evaluación del desempeño laboral.	20%

Esta unidad de aprendizaje puede acreditarse por:

- Competencia demostrada durante las tres primeras semanas a partir del inicio del curso; se evaluará mediante una evaluación presencial teórico-práctica que involucre el desarrollo de las competencias sobre estrategias de análisis de puestos, reclutamiento y selección, capacitación y evaluación del desempeño, con un mínimo del 80% del dominio de las competencias principales.
- Cursarse en otras instituciones de educación superior nacionales o internacionales que tengan convenio con el IPN.
- Movilidad entre las ESCA de acuerdo a la capacidad de atención de cada unidad académica.
- Movilidad entre modalidades escolares de acuerdo a la capacidad de atención.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Psicología Organizacional.

HOJA: 15 DE 16

CLAVE	B	C	BIBLIOGRAFÍA
1	X		Alles, Martha. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Ediciones Garnica, Segunda reimpresión, Buenos Aires, 2008. 448 págs. ISBN 978 950 641 477 1.
2	X		Arias Galicia, F. <u>Administración de recursos humanos para el alto desempeño</u> . Ed. Trillas. México, 2006. 768 págs. ISBN 968-24-7727-1.
3		X	Chiavenato, I. <u>Administración de recursos humanos</u> . Ed. Mc Graw Hill México, 2007. 514 págs. ISBN 970-10-6104-7.
4	X		Furnham, A. <u>Psicología organizacional</u> . Alfaomega Grupo Editorial. México, 2006. 765 págs. ISBN:970-15-1060-7.
5	X		Grados Espinosa, J. <u>Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal</u> . Ed. Trillas. México, 2006, 367 págs. ISBN: 970-729-023-4.
6		X	Landy, Frank J. <u>Psicología Industrial</u> . Ed. Mc. Graw Hill. México, 2007. 703 págs. ISBN: 970-10-4829-6
7	X		Llanos Rete, J. <u>Integración de Recursos Humanos</u> . Ed. Trillas. México, 2005. 376 págs. ISBN 968-24-7166-4
8	X		Muchinsky, P. M. <u>Psicología Aplicada al Trabajo</u> . 8ª edición. Ed. Thompson Cengage Learning. México, 2007. 575 págs. ISBN: 970-686-778-3
9	X		Spector, P. <u>Psicología industrial y organizacional investigación y práctica</u> . México, 2008, 402 págs. ISBN 968-426-975-7.
10	X		Urdaneta Ballén, O. <u>Psicología organizacional</u> . Ed. 3REditores. 2005, Bogotá, 2005, 588 págs. ISBN: 958-30-19-93-7.
11		X	Páginas WEB. www.conocer.gob.mx noviembre de 2009.
12		X	www.stps.gob.mx noviembre de 2009.
13		X	www.books.gogle.com noviembre de 2009.

Valentín E. A.



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

PERFIL DOCENTE POR UNIDAD DE APRENDIZAJE

1. DATOS GENERALES

UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN UNIDADES SANTO TOMÁS Y TEPEPAN.

PROGRAMA ACADÉMICO: Contador Público **NIVEL:** III

ÁREA DE FORMACIÓN:	Institucional	Científica Básica	Profesional	Terminal y de Integración
---------------------------	---------------	-------------------	-------------	---------------------------

ACADEMIA: Humanística **UNIDAD DE APRENDIZAJE:** Psicología Organizacional.

ESPECIALIDAD Y NIVEL ACADÉMICO REQUERIDO: Lic. en Psicología, Lic. En Pedagogía, Lic. en Administración

2. OBJETIVO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:

Integrar las estrategias de la psicología organizacional para la optimización del desempeño de los recursos humanos en las organizaciones y la contribución al logro de sus objetivos, mediante la resolución de prácticas en el área de recursos humanos.

3. PERFIL DOCENTE:

CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA PROFESIONAL	HABILIDADES	ACTITUDES
Psicología organizacional. Metodología de Investigación. Estrategias psicodidácticas de corte constructivista. Modelo educativo institucional.	En actividades de coordinación y supervisión de equipos. Actividades docentes a nivel medio superior o superior. En el área de recursos humanos.	Manejo de grupos. Facilidad de palabra. Manejo de estrategias de enseñanza-aprendizaje constructivistas. Creatividad.	Respeto. Compromiso social e institucional. Responsabilidad. Tolerancia.

ELABORÓ

[Signatures]

M. en C. Amada Elmos Mina Kuri
 Mtra. (c) María de la Luz Pirrón Curiel
 M. en C. José Luz Heredia Franco
 Lic. Yolanda Zamora Silva
 Presidentes de Academias de Unidades de Aprendizaje afines del Área Humanística de las U. ESCA Sto. Tomás y Tepepan

REVISÓ

[Signatures]

M. en C. Nadina Olinda Valentín Kajatt
 M. en A. María Estela Casas Hernández
 Subdirectoras Académicas de las U. ESCA Sto. Tomás y Tepepan

AUTORIZÓ

[Signature]

C.P. Noemio Ochoa
 C.P.C. y M. en C. Jaime V. Sanchis Cuevas
 Directores de las U. Académicas de ESCA Sto. Tomás y Tepepan

FECHA: 2010

