



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
CRITERIOS PARA EXAMEN EXTRAORDINARIO



ÁMBITO: ORGANIZACIONAL

TRADICIÓN: CONDUCTUAL, INTERCONDUCTUAL Y COGNITIVO CONDUCTUAL (CICC)

MATERIA: METODOLOGÍA EN ORGANIZACIONAL 2

El estudiantado deberá:

1. Haberse inscrito previamente al examen extraordinario de la asignatura, siguiendo lo estipulado en el Reglamento General de Exámenes de la UNAM.
2. Presentarse en tiempo y forma, el día y hora en que se haya programado el Examen Extraordinario de esta asignatura.
3. Deberá identificarse con Credencial de estudiante de la Licenciatura en Psicología de la FESI, UNAM, y llevar impreso su comprobante de inscripción a este Extraordinario.
4. Haber estudiado los temas incluidos en la Planeación Didáctica de la asignatura.
5. Resolver el examen con ética y honestidad, evitando caer en alguna falta que impida el derecho a su calificación.

El estudiante sólo presentará el examen por escrito. Valor 100%

1. El estudiante se ajustará a los temas revisados en el curso Psicología Metodología en Organizacional 2
2. El estudiante Identificará los elementos más importantes que conforman un proyecto profesional de Psicología dentro de las organizaciones:

Unidad 1

- a) Fuentes y medios de reclutamiento
- b) Análisis y perfil de puestos
- c) Entrevista de selección de personal
- d) Pruebas psicológicas en selección de personal
 - Tipo de pruebas
 - Validez, confiabilidad y estandarización
 - Normas de calificación
- e) Integración de batería de selección

Unidad 2

- a) Proceso de detección de necesidades de capacitación
 - El Objeto de estudio
 - Dimensiones del estudio
 - Operacionalización de las dimensiones de estudio

- Técnicas de recolección de información para la DNC
 - Selección de la población en estudio
 - Diseño de instrumentos para recolección de información
 - Plan de trabajo
- b) Técnicas de detección de necesidades de capacitación
- Observación
 - Cuestionario
 - Entrevista
- c) Métodos y medios de capacitación y desarrollo
- d) Diseño instruccional para la capacitación
- e) Evaluación de programas
- De proceso
 - Del aprendizaje
 - Del impacto de la capacitación en el desempeño laboral
 - De rentabilidad

Unidad 3

- a) Evaluación del desempeño
- Evaluación de competencias
 - Métodos globales de evaluación del desempeño
 - Métodos analíticos de evaluación del desempeño
 - Análisis de problemas
- b) Métodos y técnicas de evaluación del desempeño
- Escalas gráficas
 - Elección forzada
 - Lista de chequeo
- c) Instrumentos para evaluación del desempeño
- Factores que evalúa
 - Construcción de indicadores
 - Características métricas
 - Tipo de dato que proporciona
 - Análisis de datos
- d) Fases de la evaluación del desempeño
- Definición de objetivos
 - Elección del método de evaluación
 - Capacitación de evaluadores
 - Aplicación
 - Análisis de resultados
 - Comunicación

Bibliografía

Unidad 1

Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
 Cap. 3, pp. 109 – 154 y Cap. 4, pp.162 – 164, 176 – 179

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw Hill Cap. 6, pp. 143 – 163
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. España: Thompson Learning. pp. 85 – 101, pp. 102 - 115
- Robbins, P. y Judge, A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Pearson. Cap. 18, pp. 582 – 590. Recuperado de:
<https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>
- Shermerhorn, R., Hunt, G. y Osborn, N. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa. Cap. 7, pp. 127-132

Unidad 2

- Abdala, E. (2009). *La evaluación de programas de capacitación para jóvenes en Sudamérica. Perfiles de Población*. 15(59), 11-82. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11205902>
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica. Cap. 5, pp. 214 - 260
- Méndez, E. (2004). El diagnóstico de necesidades de capacitación es un asunto local. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*. 12 (1). Recuperado de:
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592004000100003
- Méndez, E. (2004). Técnicas e instrumentos para detectar las necesidades de capacitación. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*. 12 (1). Recuperado de:
<https://www.emprendepyme.net/tecnicas-e-instrumentos-para-detectar-las-necesidades-de-capacitacion.html>
- Martínez, E. E. & Martínez A. F. (2009). *Capacitación por competencia, principios y métodos*. Cap. 7, p.p. 78 – 97, Cap. 9, p 107 – 120, Cap. 10, pp. 221 - 125 y Cap. 11, pp. 126 – 138, pp. 140 – 190. Recuperado de:
http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf
- Smith, B. J. & Delahaye, B. L. (1990). *El A B C de la capacitación práctica*. México: Mc Graw Hill.
- Soto, P. E., Cárdenas. M. J.A. (2007). *Ética en las organizaciones*. México. McGraw Hill. pp. 113 – 138. Recuperado de:
http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdfG

Unidad 3

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica. Cap. 6, pp. 261 – 300
- Arias, G. F. y Espinoza H. V. (s/f). Evaluación del desempeño. pp. 31 – 60.

Recuperado de:

[http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Admon Recursos Humanos/Pdf/Unidad 11.pdf](http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Admon_Recursos_Humanos/Pdf/Unidad_11.pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México; McGraw Hill Cap. 9, pp. 201 – 230