



Licenciatura en Psicología

Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional.

Jefe de Departamento.	Revisó:	Autorizó:
Mtra. Mayra Luceldy Luna Medina.	Mtro. Jorge Ricardo Vázquez Rizado. Mtra. Sonia del Mercado López	Mtra. Magaly Cárdenas Rodríguez.



I. Datos de identificación:

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional.

2.- Frecuencia Semanal: horas de trabajo presencial: 3

3.- Horas de trabajo extra aula por semana: 1

4.- Modalidad.- Presencial X A distancia _____ Mixto _____

5.- Periodo académico.- Semestral X Tetramestre _____

5.1. Semestre: 6

5.2. Departamento: Psicología Social y Laboral

6.- Unidad de aprendizaje.- FOGU _____ Básica Profesional _____ Profesional X Libre _____

7.- Área Curricular.- Licenciatura X Maestría _____ Doctorado _____

8.- Créditos UANL.- 3

9.- Fecha de elaboración (dd/mm/aa) 17-enero-2012

10.-Responsable (s) del diseño original: Mtro. José Armando Peña Moreno, Lic. Miriam C. Decanini C.

11.- Fecha de la última actualización (dd/mm/aa)

12.-Responsable (s) de la actualización:



II. Presentación:

La Facultad de Psicología para el diseño de su nuevo proyecto curricular tiene como fundamento básico, la filosofía y los objetivos estretégicos del modelo institucional expresado en la Visión 2012 UANL, en donde se definen institucionalmente cinco áreas de acción:

- ✓ Mejora de competitividad y la innovación académica.
- ✓ Investigación y divulgación del conocimineto.
- ✓ Vinculación social.
- ✓ Difusión y extensión.
- ✓ Admnistración y gestión.

En relación a los ejes rectores del modelo eductativo de la UANL.

- ✓ Educación cnetrada en el aprendizaje.
- ✓ Educación basada en competencias.
- ✓ Flexibilidad curricular y de procesos eductaivos.
- ✓ Internacionalización.
- ✓ Innovación academica.

La presente unidad de aprendizaje (Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional), es una herramienta más que se suma al portafolio de aprendizaje del alumno.

En el trayecto de las unidades el alumno podrá conocer y diseñar un modelo de entrevista de selección basada en competencias, a través del reconocimiento de un diagrama de reclutamiento y selección, iniciando por las especificaciones de la vacante, objetivos y función de la entrevista, para posteriormente continuar con el diseño de entrevista basada en las competencias con las que debe de cumplir el candidato de acuerdo a las especificaciones de la organización; para posteriormente llegar a un análisis y evaluación de los datos obtenidos en dicha entrevista.

Estas unidades de aprendizajes citadas con anterioridad son una plataforma académica que acerca al formando a una realidad organizacional que le permite comprender y ubicar la importancia de su profesión de psicólogo en las organizaciones actuales; además de permitirle gestionar y desarrollar sus competencias en el contexto de su interés. Obviamente que para ello el formando deberá mostrar un sentido de ética y compromiso



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional



Código: PG-SAC-ADM-58

Versión: 01 Fecha: 12/mayo/2014

Página 4 de 12

hacia el uso de los enfoques, herramientas y procedimientos de las teorías de la conducta aplicadas al comportamiento humano en la organizaciones.

Es relevante mencionar que el rol del docente (mentor, facilitador, proveedor de información, modelo y planeador) es muy versátil, pero la idea central es que acompañe el desarrollo de cada formando en el proceso de su formación. Aunque para ello es necesario que el alumno sea un autogestor y líder de su aprendizaje.

Propósito:

Habilitar y capacitar al estudiante en el manejo y uso de la entrevista psicológica para la evaluación y diagnóstico en los ámbitos psicosociales y organizacionales; aplicando el conocimiento de la entrevista desde su conceptualización hasta su desarrollo, a fin de fortalecer el proceso de Captación del Talento Humano en las Organizaciones actuales, todo ello con el apoyo de una perspectiva teórico práctica de la psicología del comportamiento organizacional, en donde el alumno será capaz de diseñar la estructura básica de una entrevista laboral en campo real o análisis de casos.

Esta unidad tiene como antecedentes las unidades de Psicología y Cultura del Trabajo, Psicología y dinámica de los grupos, Psicología Organizacional I, Psicología Organizacional II.



III. Competencias del perfil de egreso:

A. Competencias de la Formación General Universitaria a las que contribuye ésta unidad de aprendizaje	B. Competencias específicas del perfil de egreso a las que contribuye la Unidad de Aprendizaje (CENEVAL)
<p>Competencias Instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Capacidad para un aprendizaje autónomo y continuo. ■ Habilidades para la utilización de diversos lenguajes: lógico, formal, matemático, icónico, verbal y no verbal. ■ Habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento: lógico, crítico, creativo y propositivo. <p>Interacción social</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Compromiso profesional y humano frente a los retos de la sociedad contemporánea en lo local y global. ■ Capacidad de un trabajo inter, multi y trans disciplinario. <p>Competencias integradoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Habilidades para la generación y aplicación de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Obtiene información psicológica pertinente y el motivo de consulta a partir de entrevistas, técnicas de observación e instrumentos especializados. ■ Interpreta los resultados de las técnicas e instrumentos de evaluación psicológica empleados con el cliente de acuerdo con el abordaje teórico utilizado en cada una de ellas. <p>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Identificar los tipos de entrevista para captación del talento humano a través del pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo. 2.- Analizar las funciones y objetivos de la entrevista, así como los estilos de estructura por medio de habilidades para la generación y aplicación de conocimientos. 3.- Diseñar un formato de entrevista bajo el modelo de captación del talento humano, para adquirir la capacidad de integrarse en situaciones sociales y profesionales cambiantes e inesperadas. 4.- Aplicar una entrevista de forma real o simulada, mediante un juego de roles.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y
Organizacional



Código: PG-SAC-ADM-58

Versión: 01 Fecha: 12/mayo/2014

Página 6 de 12

conocimientos.

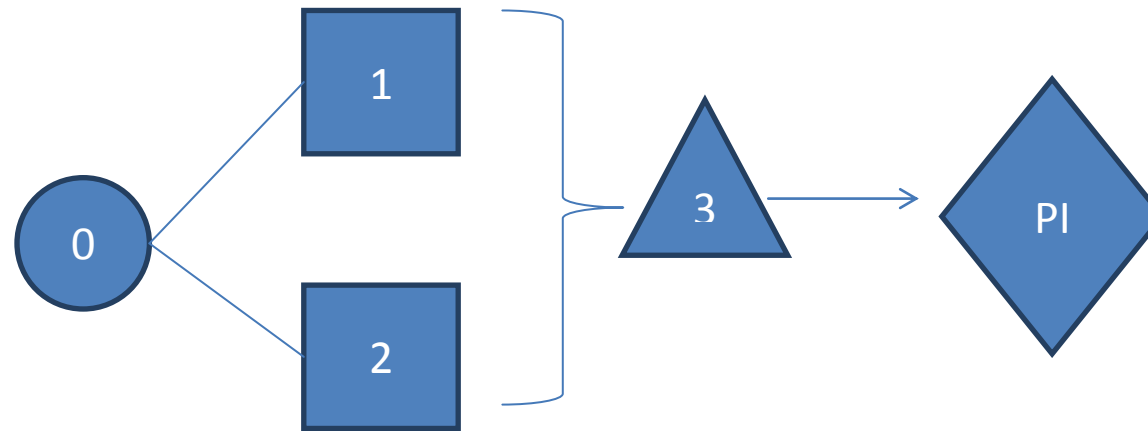
- Capacidad para integrarse en situaciones sociales y profesionales cambiantes e inesperadas.

Elementos de competencia

- Definir el concepto de entrevista y sus tipos.
- Distinguir las características de las entrevistas en el ámbito laboral.
- Relacionar los objetivos de entrevista según su objetivo y funcionalidad en el campo de aplicación.
- Planear la guía de entrevista según la tipología de preguntas a utilizar.



V.- REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Fases de la unidad de aprendizaje.

0. Verificación de prerequisites de la descripción sintética del curso y formato del curso.
1. Conocer los tipos de entrevista.
2. Analizar funciones y objetivos de la entrevista.
3. Diseñar una entrevista. (selección, ajuste y desvinculación)



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional



Código: PG-SAC-ADM-58

Versión: 01 Fecha: 12/mayo/2014

Página 8 de 12

Fase 1. Conocer los tipos de entrevista.

Competencia específica: Identificar las modalidades de la entrevista para captación del talento humano a través del pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
- Definir el concepto de entrevista y sus modalidades. -Distinguir las características de las entrevistas en el ámbito laboral.	-Cuadro de doble entrada. - Asistir a una organización con el fin de obtener una entrevista de las revisadas en clase. Retroalimentación	-Lista de cotejo. -Carta evidencia de asistencia a la organización. -Ev. Formativa.	Lectura previa. Aprendizaje colaborativo. Discusión grupal.	Encuadre. Presentación de la unidad de aprendizaje y el producto integrador. Dirigir y moderar la discusión grupal. Explicación del modelador.	-Conceptual: Tipos de entrevista (Selección, Ajuste, Desvinculación, Desempeño). -Actitudinal: Ética. -Procedimental:	Aula Bibliografía: Infocus Computadora	



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional



Código: PG-SAC-ADM-58

Versión: 01 Fecha: 12/mayo/2014

Página 9 de 12

Fase 2. Analizar funciones y objetivos de la entrevista.

Competencias específicas: Analizar las funciones y objetivos de la entrevista, así como los estilos de estructura por medio de habilidades para la generación y aplicación de conocimientos.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador. (Construcción por unidad)
			Aprendizaje	Enseñanza			
-Relacionar los objetivos de entrevista según su objetivo y funcionalidad en el campo de aplicación.	Mapa conceptual	-Lista de cotejo.	Aprendizaje colaborativo.	-Clase magisterial. -Exponer ante el grupo a modo de evidencia.	Conceptual: Diagrama de Reclutamiento y selección. (selección, de ajuste, salida) Actitudinal: ética, compromiso, respeto y tolerancia. Procedimental:	Aula Bibliografía: Infocus Computadora.	Banco de preguntas (conocimiento, experiencia laboral, personalidad, metas y logros).



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y Organizacional



Código: PG-SAC-ADM-58

Versión: 01 Fecha: 12/mayo/2014

Página 10 de 12

Fase 3. Diseñar la entrevista de selección, ajuste y desvinculación.

Competencia específica: Diseñar un formato de entrevista bajo el modelo de captación del talento humano, para adquirir la capacidad de integrarse en situaciones sociales y profesionales cambiantes e inesperadas.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
-Planear la guía de entrevista según la tipología de preguntas a utilizar, ya sea: De selección, ajuste o desvinculación.	Formato de entrevista. Establecer criterios de observación	Lista de cotejo. Lista de cotejo.	Formato de entrevista. Discusión grupal.	Clase magisterial. Feedback académico.	Conceptual: Componentes Fundamentales de la entrevista. Actitudinal: Responsabilidad, compromiso y ética. Procedimentales:	Aula Bibliografía: Infocus Computadora.	Formato de la entrevista.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 214 Entrevista en los Ámbitos Psicosocial y
Organizacional



Código: PG-SAC-ADM-58

Versión: 01 Fecha: 12/mayo/2014

Página 11 de 12

VII. Evaluación integral de procesos y productos (ponderación / evaluación sumativa).

Evidencia de aprendizaje	Ponderación
Cuadro de doble entrada.	5
Visita a la organización.	5
Ev. Formativa	10
Mapa Conceptual.	5
Formato de entrevista de selección.	10
Criterios de Observación	5
Formato de entrevista de ajuste.	10
Criterios de Observación	5
Formato de entrevista de desvinculación.	10
Criterios de Observación	5
Total:	70pts



VIII. Producto integrador del aprendizaje de la unidad de aprendizaje.

PRODUCTO INTEGRADOR	Ponderación: 30 puntos.
<p><i>Aplicar</i> una entrevista de forma real o simulada, mediante un juego de roles y <i>fundamentar</i> la información mediante una matriz por competencias. (Formato de video)</p> <p>Nota: Es estrictamente necesario cumplir con las evidencias de aprendizaje para obtener el derecho a la aplicación del Producto Integrador.</p>	30pts.

IX. Fuentes: De apoyo y consulta (bibliografía, hemerografía, fuentes electrónicas).

- Elija al mejor, como entrevistar por competencias. Allen Martha Alicia.
- Selección por competencias, Allen Martha Alicia.
- Como entrevista en la selección de personal. Llanos, Javier.
- Teoría y Práctica en recursos humanos: habilidades directivas. Martínez, José.
- Personas y Profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación. López-Fe Carlos.