



Centro Universitario de Ciencias de la Salud

Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Centro Universitario

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD

Departamento:

DEPTO. DE PSICOLOGIA APLICADA

Academia:

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre de la unidad de aprendizaje:

PRACTICAS PROFESIONALES EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
I9158	32	128	160	13

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Programa educativo	Prerrequisitos:
CT = curso - taller	Licenciatura	(LPGI) LICENCIATURA EN PSICOLOGIA / 8o.	CISA I9156 CISA I9157

Área de formación:

AREA ESPECIALIZANTE SELECTIVA

Perfil docente:

Grado mínimo: Licenciado en Psicología, con experiencia o formación en el ámbito de la Psicología Organizacional. Grado preferente: Maestría o Doctorado en Psicología Organizacional o áreas afines.

Elaborado por:

Raúl Flores Carrillo

Evaluated and updated by:

Raúl Flores Carrillo
María Dolores de la Torre Barba
David Elicerio Conchas
Manuel Arión Jiménez Sánchez
Ignacio Avelino Rubio
María Guadalupe Rodríguez Sánchez
Aristóteles Dávila Martínez
Jaime Quintero Ruiz
Alejandro Sergio González Robles

	Alina Mariela Cárdenas Gómez
--	------------------------------

Fecha de elaboración:	Fecha de última actualización aprobada por la Academia
06/11/2017	30/08/2020

2. COMPETENCIA (S) DEL PERFIL DE EGRESO

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA
Profesionales
Indaga, promueve, interviene y evalúa procesos, estructuras y funciones en los campos de educación, integración educativa, salud clínica, social y de las organizaciones desde diferentes enfoques teóricos, para la mejora de la calidad de vida de los individuos, grupos, comunidades, organizaciones e Instituciones en el sector público, privado y social; con un espíritu de colaboración, profesionalismo, respeto, equidad, responsabilidad, solidaridad y tolerancia;
Investiga, interviene, previene y evalúa, desde una perspectiva psicosocial y transdisciplinaria, proyectos, planes y programas relacionados con procesos socio estructurales e interculturales y de transculturación, relacionados con problemáticas sociales, como son: medio ambiente, del desarrollo urbano-rural sustentable, calidad educativa, salud mental para incidir en la reorientación y aplicación de políticas públicas en el ámbito local, estatal, regional, nacional y global, con un alto espíritu de liderazgo, profesionalismo, colaboración, respeto y solidaridad;
Socio- Culturales
Comprende y participa con los diversos grupos sociales y culturales, en contextos y escenarios económico-políticos, con una postura reflexiva y crítico propositiva, aplicando los elementos teóricos-metodológicos y técnicos desde una postura transdisciplinar, con respeto a la diversidad e identidad, y contribuyendo al desarrollo de las instituciones y sociedades democráticas, con congruencia ética y responsabilidad profesional;
Desarrolla y evalúa la pertinencia de estrategias comunicacionales interpersonales, en los diversos medios de información y en escenarios académicos profesionales y comunitarios a nivel local, regional, estatal, nacional e internacional, de forma profesional y colaborativa, con sentido crítico y de responsabilidad;
Promueve comportamientos ambientalmente responsables y de cooperación en proyectos de desarrollo sustentable que generen relaciones armónicas entre seres humanos, sociedad y naturaleza, desde una visión global;
Tecnico Instrumentales
Utiliza herramientas básicas de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo del autoaprendizaje- como recursos cognitivos, lingüísticos del español, además de otras lenguas- para la comprensión y comunicación oral y escrita, en los contextos académicos, profesionales y sociales. Todo ello con sentido de responsabilidad en su carácter crítico reflexivo;
Aplica, califica e interpreta diferentes técnicas, herramientas e instrumentos de evaluación y diagnóstico psicológico en las diversas áreas de aplicación de la psicología, en el ámbito individual, grupal, institucional y comunitario, con un alto sentido de profesionalismo y respeto
Desarrolla habilidades sociales en el diseño cuali-cuantitativo de la gestión e implementación de proyectos innovadores y la generación de autoempleo y/o de vinculación laboral en campos de aplicación de la psicología, en organizaciones públicas, privadas y sociales, con honestidad, pertinencia, ética y compromiso social.
Participa, desarrolla y gestiona creativamente proyectos sociales, laborales, deportivos y culturales de forma individual, grupal y social; desde una perspectiva histórica, con orientación a futuro, ante los retos y cambios de la realidad, con sentido profesional, responsabilidad, equidad, respeto y compromiso.

3. PRESENTACIÓN

La práctica profesional es la puesta en acción de los diversos saberes adquiridos a lo largo de la trayectoria escolar en un escenario real, ajustándose a los requerimientos del mismo. Este espacio curricular constituye el primer acercamiento formal del currículum a algunos problemas profesionales con los que se podría enfrentar el alumno. Su objeto de aplicación es la

implementación de teorías, métodos y procedimientos y el seguimiento de un proyecto de intervención en el área organizacional, a través de la asesoría, orientación, guía y supervisión por parte de los asesores internos y externos. Guarda una relación vertical con I9156 Intervención Organizacional e I9157 Comportamiento y salud laboral en la Psicología Organizacional. Guarda una relación horizontal con I9159 Temas actuales en Psicología Organizacional, la cual se cursa de manera simultánea.

4. UNIDAD DE COMPETENCIA

Aplica teorías, métodos, técnicas y estrategias para la intervención organizacional en espacios de práctica profesional en torno al comportamiento humano por medio de saberes teóricos, prácticos, así como formativos donde el alumno retoma experiencias previas de su formación académica y profesional prevaleciendo en su actuar la justicia, equidad, igualdad e inclusión, respetando las necesidades, problemáticas, políticas y procedimientos organizacionales desde una perspectiva sustentable y emprendedora

5. SABERES

Prácticos	<p>Relaciona el comportamiento humano, la estructura organizacional y los procesos para el diseño y propuesta innovadora de un proyecto de intervención organizacional con calidad, sustentabilidad y emprendimiento.</p> <p>Gestiona la aplicación de un proyecto de intervención organizacional en la práctica profesional empleando la tecnología en el contexto de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva socialmente responsable.</p> <p>Evalúa el proceso de intervención organizacional.</p> <p>Valora las condiciones de trabajo en las organizaciones.</p> <p>Diseña propuestas para la corrección y mejora de las condiciones de trabajo.</p> <p>Interviene en la corrección y mejora continua de las condiciones de trabajo en un marco de conciliación, negociación y mediación.</p>
Teóricos	<p>Reconoce el concepto de comportamiento organizacional bajo un enfoque sustentable y de emprendimiento.</p> <p>Contrasta las teorías, métodos y estrategias de intervención organizacional en el trabajo.</p> <p>Describe el comportamiento individual, grupal y organizacional promoviendo ambientes laborales saludables en los que se desarrollen redes de apoyo y equipos de trabajo efectivos en las organizaciones.</p> <p>Comprende las actitudes, los valores y las diferencias individuales en torno a la percepción y la cultura organizacional.</p> <p>Identifica el marco jurídico y legal de la intervención organizacional a través de la práctica profesional.</p> <p>Explica la importancia del cumplimiento de los programas y proyectos en la salud laboral y disminución del estrés de los individuos en el trabajo.</p>
Formativos	<p>Promueve una actitud crítica y responsable en el desempeño de sus actividades.</p> <p>Participa con un alto sentido ético, de respeto a la individualidad, los grupos y las organizaciones en sus normas y políticas sin dejar de lado la honestidad y la integridad social.</p> <p>Reconoce una perspectiva organizacional incluyente.</p> <p>Asume una postura basada en la justicia, equidad e igualdad en su formación académico-profesional.</p> <p>Manifiesta congruencia en su actuar individual y organizacional con sustentabilidad.</p>

6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)

I Comportamiento Organizacional Aplicado

<p>1.1 Estructuras y procesos de trabajo</p> <p>II Elaboración y gestión de proyectos de intervención organizacional</p> <p>2.1 Métodos, técnicas y estrategias</p> <p>2.2 Diseño, promoción, implementación, evaluación y seguimiento</p> <p>III Emprendimiento y autoempleo</p> <p>3.1 Factores de impacto, creatividad, innovación, factibilidad y sustentabilidad.</p> <p>3.2 El proyecto de intervención organizacional como mecanismo de generación de empleo, autoempleo y emprendimiento socialmente responsable.</p>

7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

Asistencia, asesorías, participación en clase, aprendizaje basado en problemas con revisiones teórico-metodológicas, de acuerdo al proyecto de intervención de cada alumno.

8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

8. 1. Evidencias de aprendizaje	8.2. Criterios de desempeño	8.3. Contexto de aplicación
Bitácoras de desempeño en la plaza de prácticas profesionales. (Formato Oficial Universitario)	Se elabora y entrega en tiempo y forma, la bitácora en el formato oficial del departamento de psicología aplicada, se describen las actividades desempeñadas de manera mensual durante el ciclo escolar. Acotar, que dicho formato debe ser sellado por la plaza en cuestión, signado y avalado por el asesor interno y externo, así como por el alumno.	Contexto académico-profesional del trabajo.
Lista de asistencia en la plaza de prácticas profesionales. (Formato Oficial Universitario)	Se elabora y entrega en tiempo y forma, la lista de asistencia en el formato oficial del departamento de psicología aplicada, el alumno firma entrada y salida diaria por mes durante el ciclo escolar. El formato debe ser sellado por la plaza en cuestión, firmado y avalado por el asesor interno y externo, así como por el alumno.	Contexto académico-profesional del trabajo.
Entrega de Protocolo o anteproyecto de intervención	La entrega del protocolo o anteproyecto de intervención debe ser a los quince días de haber iniciado el curso debiendo contar una estructura metodológica, mismo que al final del curso se convierte en el trabajo terminal con la recopilación de resultados, conclusiones y posibles alternativas de seguimiento el próximo ciclo escolar en la plaza con los nuevos	Contexto académico-profesional del trabajo

	practicantes.	
Trabajo Terminal	<p>Se entrega un CD/archivo digital con la siguiente información digitalizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> &#9679; Trabajo terminal en documento word o PDF, sistematizado, con estructura metodológica, resultados, conclusiones y alternativas. &#9679; Bitácoras escaneadas. &#9679; Listas de asistencia escaneadas. &#9679; Oficio de asignación escaneado. &#9679; Carta de terminación escaneada. <p>Cabe mencionar, que alumno debe de entregar los documentos originales:</p> <ul style="list-style-type: none"> &#9679; Bitácoras, listas de asistencia, oficio de asignación con firma y sello de recibido por la institución/empresa y carta de terminación. 	Contexto académico-profesional del trabajo.

9. CALIFICACIÓN

1.	Entrega de protocolo en tiempo y forma.	10 puntos
2.	Entrega de listas de asistencia al espacio de prácticas en tiempo y forma, mensual y final...	15 puntos
3.	Entrega de bitácoras en tiempo y forma, mensual y final.....	15 puntos
4.	Avalar asistencia y 3 asesorías mínimas con el profesor durante el ciclo escolar.....	15 puntos
5.	Entrega del trabajo terminal en tiempo y forma.....	45 puntos
T O T A L		100% 100 puntos

10. ACREDITACIÓN

El resultado de las evaluaciones será expresado en escala de 0 a 100, en números enteros, considerando como mínima aprobatoria la calificación de 60.

Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado de la evaluación en el periodo ordinario, deberá estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades.

El máximo de faltas de asistencia que se pueden justificar a un alumno (por enfermedad; por el cumplimiento de una comisión conferida por autoridad universitaria o por causa de fuerza mayor justificada) no excederá del 20% del total de horas establecidas en el programa.

Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, debe estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente; haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente y tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades.

11. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional, Un enfoque aplicado*: México: Cengage Learning.
- Alcaraz, R., (2011). *El Emprendedor de Éxito*: México: McGraw Hill/Interamericana Editores.
- Anastasi, A., y Urbina, S., (1998) *Tests Psicológicos*: México: Prentice Hall.
- Best, A., Smit, J., F. Faber de L., (2012) *Interventions and their relation to organizational culture and project management*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 00 (2012) 000–000. Published by Elsevier Ltd. Selection and/or peer-review under responsibility of IPMA. Recuperado de: https://aetsveld.files.wordpress.com/2012/11/aa076_paper-intervention-and-relation-organizational-culture-and-pm.pdf
- Dornberger, Utz & Suavelza, A (2012). *Managing the Fuzzy Front-End of Innovation*. Germany. Leipzig University
- De Haro, Guillermo (2007) *Lecciones de estrategia con El Padrino*. España. Prentice-Hall
- Del Valle, A; Meriño, V; Martínez, C 3 y Pérez, C (2017) *Emprendimiento sostenible para el desarrollo económico de la PYMES*. *Revista ESPACIOS*. Venezuela. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p03.pdf>
- Furnham, A., (2001) *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega/Oxford.
- García, Apolinar (2014). *Teoría de las Organizaciones*. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Gil, F. y Alcover, J.M. (2004). *Técnicas grupales en contextos organizacionales*. España. Ediciones Pirámide.
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. 4ta edición. México: Manual Moderno.
- Guisar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. México: Mc. Graw Hill/Interamericana.
- Henz, Ursula and Mills, Colin (2014) *Work-life conflict in Britain: job demands and resources*. *European Sociological Review*. ISSN 0266-7215 (In Press) Disponible en: http://eprints.lse.ac.uk/60070/1/_lse.ac.uk_storage_LIBRARY_Secondary_libfile_shared_repository_Content_Henz%2C%20U_Henz_Work_life_conflict_Henz_Work_life_conflict_2014.pdf
- Hernández, J.A., Gallarzo, M., Espinosa, J.J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson
- Kim, Chan y Mauborgne, Renée. (2018). *La transición al Océano Azul. Más allá de competir*. España: Empresa Activa.
- Madrigal, B.E., (2013) *Lideres y liderazgo*, Editorial Universitaria: Universidad de Guadalajara.
- Métodos Alternos de Solución de conflictos. Recuperado de: http://www.pa.gob.mx/publica/rev_60/analisis/medios_alternos.pdf
- Márquez-Gómez M, Márquez-Robledo M, 2015. Factores de Riesgo Biomecánicos y Psicosociales Presentes en la Industria Venezolana de la Carne. *Cienc Trab*. Sep-Dic; 17 [54]: 171-176. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300003
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill/Interamericana.
- Nokes, S., Major, I., Greenwood, A. Allen, D., Goodman, M. (2007) *La guía definitiva de la gestión de proyectos*. España: Prentice Hall.
- Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178752/NOM-034-STPS-2016.pdf>

Norma Oficial mexicana NOM-035-STPS-2016. PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
 Norma oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, análisis y prevención. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
 Normas APA 2020. Recuperado de: <https://normas-apa.org/etiqueta/normas-apa-2020/>
 Oestewalder, A y Pigneur, Y. (2010). Generación de modelos de Negocios. España. Grupo Planeta. Recuperado de https://inaem.aragon.es/sites/default/files/TALLER_5_Generacion_de_Modelos_de_Negocios.pdf
 Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Manual de elaboración de proyectos: Una herramienta paso a paso para apoyar el desarrollo de las cooperativas y otras formas de organizaciones de autoayuda. Recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_173149.pdf
 Pacheco A, 2015. Prevalencia y Consecuencias de los Trastornos del Sueño Entre los Agentes de Tránsito: Un Estudio de Caso. Cienc Trab. Sep-Dic; 17 [54]: 207-211. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art09.pdf>
 Peña, R y col. (2014). La buena gestión de recursos humanos. Una ventana al futuro para la selección, retención y cuidado del capital humano. México, D.F: Alfaomega Grupo Editor.
 Philips, T. y Clare, R. (2016). Juego de Tronos para los negocios. 5 lecciones del mundo de los 7 reinos. México. Conecta.
 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014) Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2f11%2f2014
 Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson/Prentice Hall.
 Sánchez, A; Márquez, D y Camarillo, B (2020) Desafíos de los medios alternos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo. UNAM. México. Recuperado de: <https://www.defensoria.unam.mx/publicaciones/Desafios-medios.pdf>
 Shaughnessy, J., Zechmeister, E., Zechmeister, J., (2007) Métodos de Investigación en Psicología. México: Mc Graw Hill.
 Simona Šarotar Žižek Matjaž Mulej , (2016),"Creating a healthy company by occupational health promotion as a part of social responsibility", Kybernetes, Vol. 45 Iss 2 pp. 223 - 243 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/K-02-2015-0051>
 Uribe, J.F., (2015). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.
 Uribe, J.F. (2011). Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing. México: Manual Moderno.
 Valencia, L. y Avendaño, C. (2014). Inseguridad Laboral Percibida y Malestar Psicológico: Evaluación de Dos Modelos Predictivos en Trabajadores Suministrados de la Ciudad de Concepción, Chile. Cienc Trab. Ene-Abr; 16 [49]: 49-55. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art09.pdf>
 Valdes, Luigui. (2009). El dado de 7 caras. Un enfoque para innovar exitosamente en los negocios. México. Norma ediciones.
 Welch, J y Welch y Suzy, Welch. (2010). Winning. Las claves para el éxito. España. Vergara.
 Zepeda, F. (2017). Psicología Organizacional. México: Pearson Educación de México.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alto Nivel. Revista mensual. México. Aéreas. Disponible en <https://www.altonivel.com.mx/empresas/negocios/>
 Daft, R., (2015). Teoría y diseño organizacional. México: Cengage Learning Editores.
 Edel, R. García, A. Guzmán, F.: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, Versión electrónica gratuita.
 Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

Entrepreneur. Revista mensual. México. Aéreas. Disponible
<https://www.entrepreneur.com/topic/soyentrepreneur>

Hershcovis, M. S., Reich, T. C. and Niven, K. (2015) Workplace bullying: causes, consequences, and intervention strategies. SIOP White Paper Series, Society for Industrial and Organizational Psychology, UK, London. Recuperado de <http://eprints.lse.ac.uk/66031/>

Forbes México. Revista mensual. México. Media Business generadora. Disponible
<https://www.forbes.com.mx/>

Hong, Y., Jiao, H., Sturman, M. C., & Zhou, Y. (2014). Competing through customization: Using human resource management to create strategic capabilities [Electronic version]. Retrieved [11/6/2017], from Cornell University, School of Hospitality Administration site: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/661>

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2012). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.

Jones, G.R., y George, J.M. (2014). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill.

Ley Federal del Trabajo, Recuperado de:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Marco Normativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de:
<http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d 'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Recuperado de
[http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración, UAM, y INSHT. Recuperado de
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Muchinsky, P. (2002). Psicología Aplicada al Trabajo: Una Introducción a la Psicología Organizacional. México: Thomson/Learning.

Julio César Vázquez, J.C., Pando, M., Colunga, C., Preciado, M.L., Orozco, M.G., González, M.A., Vázquez C.L. (2017) Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. Saude soc. 26(2). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017169061>

Organización Internacional del Trabajo (2001) Factores ambientales en el lugar de trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf

WOBI. World Of Business Idea. Es una plataforma de contenidos globales de negocios líder en el mundo. disponible en <https://www.wobi.com/es/>