



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:

INTERVENCION ORGANIZACIONAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
I9217	32	22	54	5

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Programa educativo	Prerrequisitos:
CT = curso - taller	Técnico superior	(TSES) TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN EMERGENCIAS, SEGURIDAD LABORAL Y RESCATES / De 2o. a 4	CISA I8552

Área de formación:

OPTATIVA ABIERTA

Perfil docente:

Licenciado en Psicología, deseable con maestría o doctorado relacionado con el área, experiencia en el campo laboral e investigación, con 2 años de experiencia docente como mínimo y con formación docente en competencias profesionales integradas

Elaborado por:

Manuel Arión Jiménez Sánchez

Evaluado y actualizado por:

María Guadalupe Rodríguez Sánchez
María Dolores de la Torre Barba
Raúl Flores Carrillo
Ignacio Avelino Rubio
David Elicerio Conchas
Jaime Quintero Ruiz
Aristóteles Dávila Martínez
Manuel Arión Jiménez Sánchez
Alina Mariela Cárdenas Gómez

	Alejandro Sergio González Robles José Francisco Reyes Rodríguez
--	--

Fecha de elaboración:	Fecha de última actualización aprobada por la Academia
02/03/2018	30/08/2020

2. COMPETENCIA (S) DEL PERFIL DE EGRESO

TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN EMERGENCIAS, SEGURIDAD LABORAL Y RESCATES
Profesionales
Integra los conocimientos sobre la estructura y la función del ser humano y su entorno en situaciones de salud-enfermedad, en sus aspectos biológicos, psicológicos, históricos, sociales y culturales;
Aplica los principios, teorías, métodos y estrategias de la atención pre-hospitalaria en su práctica profesional, de forma integral e interdisciplinar, de las principales causas de emergencias y riesgos, actuando con respecto a la diversidad cultural, ambiental y de género, con eficacia en el manejo de recursos y trabajo colaborativo e interdisciplinario; en el contexto de la transición epidemiológica y las políticas de salud locales; nacionales e internacionales;
Aplica su juicio crítico para la atención pre-hospitalaria a otros niveles o profesionales de la salud, actuando con ética y en apego con la normatividad vigente.
Socioculturales
Promueve estilos de vida saludables con una actitud humanística, crítica y reflexiva en la práctica profesional.
Desarrolla una identidad profesional, social y universitaria con base en los diversos contextos y escenarios económicos-políticos y sociales, con una postura propositiva, emprendedora, integradora y colaborativa.
Se compromete con los principios éticos y normativos aplicables al ejercicio profesional, con apego a los derechos humanos y a los principios de seguridad integral en la atención de la persona, respetando la diversidad cultural.
Participa en estrategias para prevenir y atender a la población en caso de emergencias y desastres, privilegiando el trabajo colaborativo con base en el conocimiento de las amenazas por el deterioro ambiental y el desarrollo tecnológico.
Técnico-Instrumentales
Fundamenta epistémico, teoría y técnicamente su práctica profesional en su vida cotidiana, con pertinencia y ética, basado en las metodologías científicas cuali/cuantitativamente.
Ejerce habilidades de comunicación oral y escrita en su propio idioma y en inglés, con sentido crítico, reflexivo y con respeto a la diversidad cultural en los contextos profesionales y sociales.
Comprende y aplica tecnologías de la información y computación con sentido crítico y reflexivo, de manera autogestiva en los contextos profesional y social.
Comprende conocimientos basados en evidencias y literatura científica actual; analiza, resume y elabora documentos científicos.

3. PRESENTACIÓN

La unidad de aprendizaje Intervención organizacional de la psicología del trabajo se define como una disciplina que contribuye al logro de los objetivos organizacionales en el ámbito laboral vinculados al cumplimiento de las normas y políticas en materia de Seguridad e Higiene.

Tiene como propósito general proporcionar los elementos para que el alumno identifique los principios y utilice las bases de consultoría e intervención organizacional, que faciliten la mejora en los procesos prevención, intervención y seguimiento en materia de Seguridad e Higiene laboral en las organizaciones.

El curso taller Intervención organizacional de la psicología del trabajo, tiene una duración de 54 horas, de las cuales 32 son de teoría y 22 de práctica, que equivalen a 5 créditos en la carrera de

Técnico Superior Universitario en Emergencias, Seguridad Laboral y Rescates.

Esta unidad de aprendizaje pertenece al área de formación optativa abierta y tiene como prerrequisito la materia de Psicología I8552.

Este curso coadyuva con la misión y visión de nuestra máxima casa de estudios y así mismo en la formación del perfil de egreso del programa, ya que el alumno adquiere conocimientos, desarrolla habilidades y manifiesta actitudes y valores que le permiten intervenir en las organizaciones con servicios profesionales eficientes y eficaces.

4. UNIDAD DE COMPETENCIA

Diseña, implementa y evalúa programas de capacitación y desarrollo del personal, como parte de un proceso de cambio planeado y desarrollo organizacional, que consideren los principios de la psicología organizacional para el mejoramiento del clima y cultura de seguridad en las organizaciones.

Utiliza herramientas de planeación estratégica, administración por objetivos y sistemas de gestión de calidad, con el enfoque en Seguridad e Higiene Laboral para instituir actos y condiciones seguras en los entornos de trabajo.

5. SABERES

Prácticos	<ol style="list-style-type: none">1. Diseña, implementa y evalúa programas de capacitación en materia de seguridad e higiene en una organización.2. Estructura planes de desarrollo de personal para mejorar el clima y la cultura de seguridad en una organización.3. Aplica herramientas de planeación estratégica y administración por objetivos, para elaborar propuestas de intervención en la mejora del entorno de la organización en materia de seguridad e higiene.4. Identifica riesgos psicosociales en la organización y los canaliza a los servicios profesionales pertinentes
Teóricos	<ol style="list-style-type: none">1. Infiere los factores de clima, cultura y psicosociales en el capital humano de la organización.2. Confirma los principios fundamentales del desarrollo organizacional3. Discute el proceso de diagnóstico de clima y cultura de seguridad.4. Conoce las técnicas del proceso de intervención organizacional, a partir de la Teoría General de Sistemas, para lograr el bienestar físico y mental del individuo en el trabajo.
Formativos	<ol style="list-style-type: none">1. Conduce su intervención con un sentido ético y profesional, siendo partícipe en la atención integral de los problemas dentro de la organización.2. Identifica los objetivos personales y los objetivos organizacionales, para buscar la integración de ambos a la estrategia de la organización en materia de seguridad.3. Registra los aspectos éticos y legales involucrados en una relación consultor-organización, con el fin de respetarlos en su interacción con la empresa y sus empleados.4. Colabora de manera activa con las diversas áreas del entorno laboral para evitar actos y condiciones inseguras, tendientes a la reducción de riesgos.5. Propicia una actitud de compromiso institucional basado en la concientización de la importancia del fomento de la sustentabilidad y su impacto para el futuro de la humanidad.

6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)

1.	Psicología Organizacional.
1.1.	Elementos básicos de la Psicología Organizacional y del Trabajo para la seguridad laboral.
1.2.	La gestión organizacional de capital humano para el Técnico Superior Universitario en Emergencias, Seguridad Laboral y Rescates (TSUESLR) en los niveles individual, grupal, organizacional e interorganizacional.
1.3.	Consultoría e intervención organizacional para el TSUESLR.
2.	Cultura y Clima Organizacional.
2.1.	Factores que determinan la cultura y el clima para la seguridad laboral en la organización
2.2.	Diferencia entre cultura y clima en la organización
2.3.	Identificación de la cultura en la organización
2.4.	Medición del clima laboral de seguridad
2.5.	Factores psicosociales y normas aplicables (NOM-035-STPS-2018)
2.6.	Resistencia al cambio como obstáculo para la modificación de la cultura y clima organizacional en seguridad laboral
3.	Capacitación y Desarrollo del Capital Humano en materia de Seguridad e Higiene Laboral
3.1.	El proceso de Capacitación y Desarrollo
3.2.	Diseño de planes y programas de capacitación
3.3.	Formación de Instructores
3.4.	Evaluación de la Capacitación
4.	Planeación Estratégica
4.1.	Definición
4.2.	Formulación de estrategias
4.3.	Niveles de estrategias
4.4.	Herramientas en planeación estratégica (FODA estratégico)
5.	Administración por Objetivos
5.1.	Definición
5.2.	Diferencia entre objetivos, metas e indicadores
5.3.	Proceso de instrumentación y evaluación
6.	Sistemas de gestión de calidad
6.1.	Definición
6.2.	Importancia de la calidad en la producción y el servicio
6.3.	Relación de los modelos de calidad (Calidad Total, ISO, 5's) y la gestión de seguridad en las organizaciones

7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

Trabajo individual
Trabajo Colaborativo
Aplicación de instrumentos en un escenario institucional

8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

8.1. Evidencias de aprendizaje	8.2. Criterios de desempeño	8.3. Contexto de aplicación
1. Conclusión por escrito del	1. Incluye datos	1. Salón de clases.

tema analizado. Individual y/o en equipo.	personales, fecha de entrega, ideas principales e ideas secundarias y comentario personal.	
2. Trabajo escrito individual y por equipo.	2. Presenta en exposición oral e identificación de lo más importante	2. Salón de clases.
3. Reporte escrito de la observación en escenario organizacional.	3. Expone de forma oral sus observaciones, con fines de retroalimentación grupal, respetando lo más significativo	3. Salón de clases.
4. Diagnóstico y planteamiento de situaciones problemáticas que requieran intervención.	4. Muestra congruencia en su construcción, buena redacción y presentación de formato adecuado.	4. Presencia en organizaciones y entornos laborales.
5. Diseño de intervención de cambio planeado.	5. Integra la descripción de los elementos teórico-técnicos que componen un modelo de cambio planeado	5. Presencia en organizaciones y entornos laborales.
6. Aplicación de la herramienta correspondiente a cada tema revisado.	6. Utiliza las herramientas revisadas en clase y ofrece propuestas de intervención organizacional y capacitación de personal.	6. Entrevista con trabajadores en distintos contextos.
7. Diseño de portafolios de trabajo para intervención organizacional.	7. Construye un portafolio de trabajo con sus propuestas de consultoría y las herramientas que utilizaría en contextos organizacionales genéricos.	7. Presencia en organizaciones y entornos laborales.

9. CALIFICACIÓN

1. Portafolio de evidencias: 70%	
1.1. Psicología Organizacional – Propuesta de alineación de objetivos (organizacionales y personales)	
1.2. Cultura y clima organizacional – Identificación de factores y elementos.	
1.3. NOM 035-STPS-2018 de Factores Psicosociales en el Trabajo	
1.4. Capacitación y desarrollo de R. H. – Diseño de plan de capacitación	
1.5. Planeación estratégica – Aplicación de FODA estratégico	
1.6. APO – Diseño de Objetivos y metas de seguridad.	
1.7. Calidad – Política de calidad en materia de seguridad.	
2. Proyecto de consultoría: 30%	
Total	100 %

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

Daft, R.L. (2013). Teoría y diseño organizacional. México: CENGAGE Learning.
Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
Fernández, S.E. y Junquera C.B. (2013). Iniciación a los recursos humanos. España: Septem Ediciones. Disponible en :
<http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/37478/iniciaci-n-a-los-recursos-humanos>
Jones, G.R. y George, J.M. (2014). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S. A. de C.V.
Robbins, S. y Coulter, R. (2014). Administración. México: Pearson.
Vigier, H. P., Pasquare, C.G., Menichelli, F.M., Tarayre, C. (2015). Gestion humana en las organizaciones. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alles, M. (2014). Desarrollo del talento humano. Argentina: Ediciones Granica.
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. Recuperado de <http://udg.bibliotecasdigitales.mx.wdg.biblio.udg.mx:2048/biblioteca/descripcion.php>