

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DEPARTAMENTO CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA PSICOLOGÍA



CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR




// AGO. 2018

VIGENCIA

PROGRAMA DE ESTUDIO

PRÁCTICAS PROFESIONALES SUPERVISADAS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO 2017-B


Dr. Ezequiel Ramírez Lira
Presidente de la Academia de Estudios
Organizacionales


Dra. Berta Ermila Madrigal Torres
Jefa del Departamento de Ciencias Económicas y
Administrativas

Profesor de la Asignatura

Mtro. Cuauhtémoc Morales Aguayo
Lic. José de Jesús Guzmán Larios

I. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

1.- ASIGNATURA:

2.- CLAVE DE LA ASIGNATURA:

3.- CARRERA:

4.- CREDITOS:

5.- CARGA HORARIA TOTAL:

6.- CARGA HORARIA TEÓRICA:

7.- CARGA HORARIA PRÁCTICA:

8.- HORA / SEMANA:

9.- TIPO DE CURSO	10.- PRERREQUISITOS	11.-CORREQUISITOS
Taller práctico	PA114	PA109

12.- ACADEMIA:

13.- DEPARTAMENTO:

14.- DIVISIÓN:

15.- FECHA DE ELABORACIÓN:

16.- PARTICIPANTES:

17.- FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN:

18.- PARTICIPANTES:

19.- FECHA DE APROBACIÓN POR LA INSTANCIA RESPECTIVA:

II.- INTRODUCCIÓN

El curso de Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo; es la culminación del proceso de formación especializante del estudiante de la Licenciatura en Psicología del CUSur, en el área de Psicología del Trabajo; al poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el transitar del estudiante por las asignaturas: Introducción a la Psicología del Trabajo, Teoría y Técnica de la Psicología del Trabajo, Evaluación, Diagnóstico y Selección de la Psicología del Trabajo e Intervención Organizacional de Psicología del Trabajo, misma que se cursa de manera simultánea con las prácticas profesionales, los estudiantes complementan su perfil de egreso al proponer soluciones a los problemas y contribuir al desarrollo de las organizaciones del sur de Jalisco.

En éste curso el alumno deberá desarrollar los conocimientos y habilidades adquiridas en las asignaturas arriba mencionadas, con el objetivo de diseñar y aplicar un programa de trabajo en forma conjunto con los directivos de las organizaciones, cuyo fin sea generar procesos de cambio para contribuir a la mejora de las organizaciones receptoras, haciendo énfasis en los individuos que las conforman, tomando en cuenta las consideraciones éticas de la profesión.

Respecto al perfil ocupacional el egresado de esta materia podrá intervenir en el análisis y evaluación de puestos, en la selección de personal, generando programas de incentivos y de ambientes laborales. Propone medios para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador. Disminución de ausentismo, accidentes u otros conflictos laborales, así como capacitación.

III.- OBJETIVOS

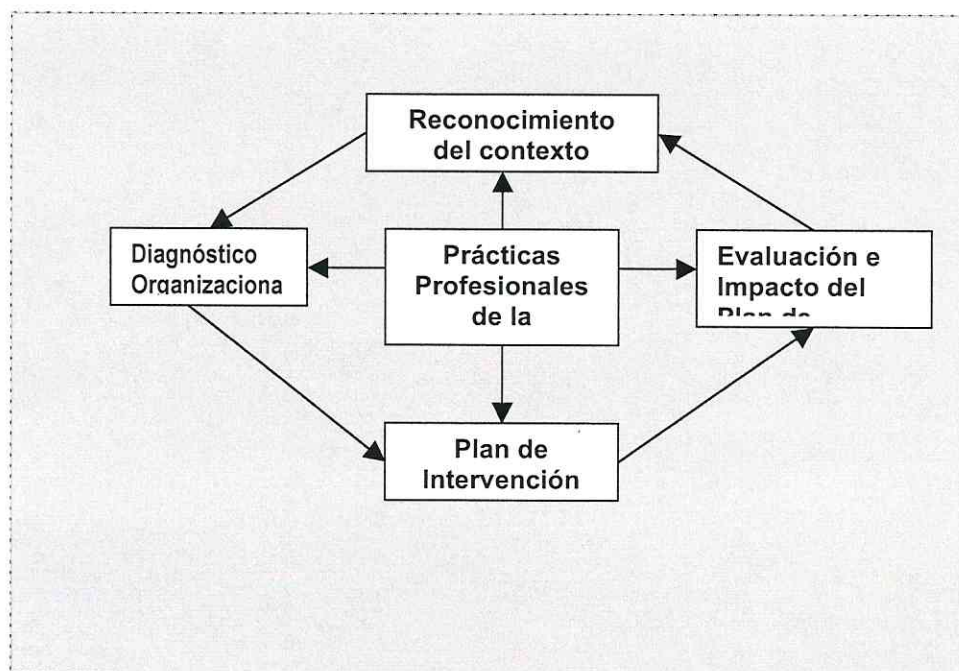
OBJETIVO GENERAL: Observar, diagnosticar e intervenir en la problemática de las organizaciones que han sido seleccionadas previamente por los estudiantes, para contribuir a desarrollar procesos de mejora continua utilizando las diferentes técnicas y herramientas adquiridas durante la formación.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Observar y analizar el contexto organizacional
- Desarrollar un modelo para el diagnóstico organizacional
- Diseñar una estrategia de intervención a partir de los resultados del diagnóstico

IV.- INDICE	
Nombre de las Unidades temáticas	Carga horaria
Unidades temáticas: 1. DELIMITACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA Reconocimiento de la organización y Análisis de la problemática organizacional	20 Hrs
2. ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Fase de prediagnóstico a) Diseño de instrumentos para prediagnóstico Fase diagnóstico organizacional b) Elaboración o selección del instrumento para la recolección de información c) Recolección de información d) Análisis e interpretación de los datos	60 Hrs
3. PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención a) Diseño de la estrategia de intervención b) Instrumentación de la intervención	80 Hrs
4. EVALUACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN a) Medición del impacto logrado	40 Hrs

V.- ESTRUCTURA CONCEPTUAL



VI.- DESARROLLO DE LAS UNIDADES TEMATICAS (CONCEPTUALES)

UNIDAD CONCEPTUAL			
Nombre	(CHT) (CHP)	No. Horas	Hrs.
1. DELIMITACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA Reconocimiento de la organización y Análisis de la problemática organizacional a. Recorrido de reconocimiento b. Jerarquización de problemas c. Aspectos éticos en el trabajo de Prácticas	CHP	20	Hrs
5. ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO d. Fase de prediagnóstico e. Diseño de instrumentos para prediagnóstico f. Elaboración del instrumento para la recolección de información g. Recolección de información h. Análisis e interpretación de los datos	CHT CHP	20 40	Hrs
2. PLAN DE INTERVENCIÓN a. Diseño de la estrategia de intervención b. Instrumentación de la intervención	CHT CHP	20 80	Hrs
3. EVALUACIÓN PLAN DE INTERVENCIÓN a. Medición del impacto logrado	CHP	20	Hrs
Total	Total	200	Hrs

SUBPRODUCTOS DE APRENDIZAJE:

1. Encuadre (oficio, cronograma de actividades, objetivo, carta de confidencialidad)
2. Diseño metodológico del prediagnóstico
3. Diseño metodológico del diagnóstico
4. Resultados del diagnóstico
5. Plan de intervención
6. Evaluación del impacto de la intervención
7. Foro de presentación de resultados

ACTIVIDADES PRÁCTICAS:

VII NOMBRE DE LA PRÁCTICA	CARGA HORARIA
1. Reconocimiento organizacional	20
2. Diseño de un modelo para el diagnóstico organizacional 3. (prediagnóstico, diagnóstico)	60
4. Plan de intervención organizacional	80
5. Modelo de evaluación del plan de intervención	20
6. Preparación y realización del foro de presentación de resultados	20

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Achilles de Faria, F. (1997). *Desarrollo Organizacional*. México: Limusa

Altschul, C. (2002). *de Paso: roles y competencias del consultor*. Argentina: Granica.

Ackoff, R. (2004). *Planificación de la empresa del futuro*. México: Limusa

Anca de, C. Vázquez, A. (2005) *La gestión de la diversidad en la organización global*. España: Prentice Hall.

Cantú, H. (2001). *Desarrollo de una cultura de calidad*. México: McGraw Hill.

Cantú, H., Juran, M. y Koontz, H. (2005). *Calidad para la globalización*. México: McGraw Hill.

Cummings, T y Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. México: Thomson

Fernández, A. (2006). *Dirección y planificación estratégicas en las empresas y organizaciones*. España: Diaz de Santos.

French, W., Bell, C. y Zawacki, R. (2007). *Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio*. México: McGraw Hill.

Gairín J. (Eds.) (2003). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. España: Praxis.

Montaño, L. (Coord.). (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Porrúa.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *La consultoría de empresas: guía para la profesión*. México: Limusa.

Vidal, E. (2004). *Diagnóstico Organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital*. Colombia: ECOE Ediciones.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Alcover, C., Martínez, D. y Rodríguez, F. et al. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. España: McGraw Hill.

De la Rosa, A., Montoya, M. y Pomar S. (coords) (2009). Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas. México: UAM

Gan, F. y Triginé J. (2006). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. España: Díaz de Santos.

Morgan, G. (1998). Imágenes de la Organización. México: Alfaomega.

Pineda. P. (2002). Gestión de la formación en las organizaciones. España. Ariel Educación.

VIII.- EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS:

El programa de estudios se evalúa a partir de la retroalimentación que proporcionan los directivos de las organizaciones a los estudiantes, y a su vez estos modifican el contenido del programa de práctica. El docente toma en cuenta los aportes que hacen los estudiantes, para incorporar el contenido de las retroalimentaciones en las asignaturas teóricas que sustentan la práctica.

Algunos elementos a evaluar son:

- Presentación formal a la organización
- Puntualidad y asistencia a las prácticas
- Cumplimiento con la propuesta del plan de trabajo
- Comunicación y trabajo en equipo
- Trabajo conjunto con la organización

EVALUACIÓN DEL PROFESOR:

Se realizará paralela a la del proceso enseñanza-aprendizaje en todos los momentos, tomando en cuenta no solo los conocimientos en el ámbito individual sino también la metodología utilizada, a través de un instrumento diseñado por el propio departamento, se tomará en cuenta la evaluación de los alumnos, así como la retroalimentación que se haga del programa en la academia correspondiente.

EVALUACIÓN DE LA METODOLOGIA DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE: Supone una evidencia del efecto que tienen las técnicas didácticas, para propiciar un aprendizaje significativo.

El trabajo tendrá como eje la investigación, debate, plenaria, discusión de temas del programa, exposición del docente, trabajo en equipos, desarrollándose en algunos casos sesiones de seminario, discusión en grupos, lecturas comentadas, entre otras técnicas didácticas.

En todos los casos la clase presupone la exposición de avances por parte de los estudiantes, que faciliten la construcción del conocimiento y su enriquecimiento en la sesión de clases.

EVALUACIÓN DEL ALUMNO:

Esta se efectuará de manera permanente durante el ciclo escolar, tomando en cuenta los diferentes factores de antemano propuestos para que el alumno acredite el curso, principalmente los relacionados con el trabajo realizado al interior de la organización y tomando en cuenta la evaluación que haga del alumno el receptor responsable del trabajo de los practicantes.

VIII.- ACREDITACION DEL CURSO:

CONCEPTO	PORCENTAJE
Número de asistencias mínimas para acreditar en ordinario	80%
Número de asistencias mínimas para acreditar en extraordinario	65%
PRODUCTOS DE APRENDIZAJE:	
Presentación de:	
DELIMITACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA	15 puntos
MODELO METODOLÓGICO	25 puntos
PLAN DE INTERVENCIÓN	25 puntos
PRESENTACIÓN EN FORO DE METODOLOGÍA	10 puntos
ENTREGA DEL DOCUMENTO FINAL	15 puntos
PRESENTACIÓN FINAL	10 puntos

IX.- CALIFICACIÓN DEL CURSO:

FASES	EVIDENCIAS
DELIMITACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA	*ENTREGA DEL OFICIO A RECEPTOR *OBJETIVO DE LA PRÁCTICA * CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES * CARTA DE CONFIDENCIALIDAD
MODELO METODOLÓGICO	FASE 1 PREDIAGNÓSTICO: PROCESO DE ELECCIÓN DEL MODELO, INSTRUMENTOS UTILIZADOS (ENTREVISTAS, CUESTIONARIOS ETC.)
	FASE 2 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.: CONSTRUCCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS, ANÁLISIS DE RESULTADOS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS
PLAN DE INTERVENCIÓN	ELECCIÓN DE ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN, CURSOS DE CAPACITACIÓN, MANUALES, PROCESOS. (EJ. GUÍAS INSTRUCCIONALES O DISEÑO FORMAL DE UN CURSO, INDICADORES
FORO DE METODOLOGÍA	ELECCIÓN DEL FORO Y CUMPLIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS DEL COMITÉ DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD
DOCUMENTO FINAL	ENTREGA DEL DOCUMENTO CON LOS REQUERIMIENTOS DEL PROFESOR
PRESENTACIÓN FINAL	PRESENTACIÓN EJECUTIVA MAX 20 MIN EN DONDE SE DESCRIVA EL PROCESO QU PRESENCIA DE LAS EMPRESAS RECEPTORAS



**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**

Planeación

División: Ciencias, Sociales y Humanidades
Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas
Carrera: Licenciatura en Psicología

Asignatura: Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo
Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios, Mtro. Cuauhtémoc Morales Aguayo
Ciclo escolar: 2017 B

Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Agosto	15	Presentación del curso UNIDAD 1 ENCUADRE Reconocimiento de la organización	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR	Presentación de criterios de evaluación, conformación de equipos de trabajo, características de emprsas de práctica y características de las evidencias de trabajo
	22	UNIDAD 1 ENCUADRE Reconocimiento de la organización entrega de oficio	ESTUDIO DE CASO estudia un acontecimiento, proceso, persona, unidad de la organización u objeto.	Presentación por parte de los equipos de trabajo de me todología para la realización de los encuadres con las organizaciones
	29	UNIDAD 1 ENCUADRE Reconocimiento de la organización Generación de cronograma, objetivos de la práctica y carta de confidencialidad	PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS Es una colección de documentos con ciertas características que tienen como propósito evaluar el nivel de aprendizaje que se ha adquirido, es decir, sus logros, esfuerzos y transformaciones a lo largo de un curso. EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR “El proceso de consultoría” Objetivos y planeación en el proceso de consultoría	*ENTREGA DEL OFICIO A RECEPTOR *OBJETIVO DE LA PRÁCTICA * CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES * CARTA DE CONFIDENCIALIDAD
PRIMERA VISITA DE SUPERVISIÓN A ORGANIZACIONES RECEPTORAS				



Planeación

División: Ciencias, Sociales y Humanidades
 Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas
 Carrera: Licenciatura en Psicología

Asignatura: Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo
 Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios, Mtro. Cuauhtémoc Morales Aguayo
 Ciclo escolar: 2017 B

Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
	5	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Prediagnóstico	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Fase de pre-diagnóstico o diagnóstico preliminar	Realizar la planeación de la fase de pre- diagnóstico en la organización, acercamiento a las herramientas que se utilizarán para la obtención de la información, participantes en el proceso. Etc.
	12	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Prediagnóstico	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Requisitos de indicadores, delimitación de problemas, herramientas cualitativas para obtener información	Diseño del las harramientas para obtener la información de la fase de prediagnóstico y análisis de la información
	19	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Prediagnóstico	TRABAJO EN EQUIPO	Elaboración del documento para presentación de la fase de prediagnóstico en la organización y el aula de clase
Septiembre	26	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Prediagnóstico	EXPOSICIÓN POR EQUIPOS	EVIDENCIAS PREDIAGNÓSTICO: PROCESO DE ELECCIÓN DEL MODELO, INSTRUMENTOS UTILIZADOS, RESULTADOS, ANÁLISIS DISCUSIÓN
	3	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Diagnóstico Organizacional	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Diagnóstico Organizacional Modelos para el diagnóstico organizacional	Partiendo de la información encontrada en el prediagnóstico se deberá hacer un acercamiento al modelo que más se adapte a la organización



Planeación

División: Ciencias, Sociales y Humanidades
 Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas
 Carrera: Licenciatura en Psicología

Asignatura: Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo
 Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios, Mtro. Cuauhtémoc Morales Aguayo
 Ciclo escolar: 2017 B

Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Octubre	10	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Diagnóstico Organizacional	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Características del proceso metodológico	Elaboración del documento que describa el proceso metodológico basado en el modelo de diagnóstico organizacional
	17	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Diagnóstico Organizacional	TRABAJO EN EQUIPO	Elaboración del documento que describa el proceso metodológico basado en el modelo de diagnóstico organizacional
	24	UNIDAD 2 ELECCIÓN DEL MODELO DIAGNÓSTICO Diagnóstico Organizacional	EXPOSICIÓN POR PARTE DE LOS EQUIPOS	EVIDENCIAS: DOCUMENTO CON LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS: <ul style="list-style-type: none"> • INTRODUCCIÓN • MÉTODO • RESULTADOS • DISCUSIÓN • REFERENCIAS
Noviembre	31	SEGUNDA VISITA DE SUPERVISIÓN A ORGANIZACIONES RECEPTORAS		
	7	UNIDAD 3 PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Elección del plan de intervención	Los equipos de trabajo analizarán las diferentes técnicas para la intervención en una organización



Planeación

División: Ciencias, Sociales y Humanidades
 Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas
 Carrera: Licenciatura en Psicología

Asignatura: Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo
 Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios, Mtro. Cuauhtémoc Morales Aguayo
 Ciclo escolar: 2017 B

Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Noviembre	14	UNIDAD 3 PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Manuales de organización, manuales de políticas, manuales de procedimientos	Los equipos de trabajo analizarán las diferentes técnicas para la intervención en una organización y propondrán la que más favorezca a su organización de práctica
	21	UNIDAD 3 PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Capacitación	Los equipos de trabajo analizarán las diferentes técnicas para la intervención en una organización y propondrán la que más favorezca a su organización de práctica
	20	UNIDAD 3 PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención	EXPOSICIÓN POR PARTE DEL PROFESOR Otras técnicas de intervención	Los equipos de trabajo analizarán las diferentes técnicas para la intervención en una organización y propondrán la que más favorezca a su organización de práctica
Diciembre	5	UNIDAD 3 PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención	EXPOSICIÓN POR PARTE DE LOS EQUIPOS	EVIDENCIAS ELECCIÓN DE ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN <ul style="list-style-type: none"> • CURSOS DE CAPACITACIÓN • MANUALES DE PROCESOS. (EJ.GUÍAS INSTRUCCIONALES O DISEÑO FORMAL DE UN CURSO)
		PARTICIPACIÓN EN FORO		



Planeación

División: Ciencias, Sociales y Humanidades
 Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas
 Carrera: Licenciatura en Psicología

Asignatura: Prácticas Profesionales Supervisadas de la
 Psicología del Trabajo
 Profesor: Lic. José de Jesús Guzmán Larios, Mtro.
 Cuauhtémoc Morales Aguayo
 Ciclo escolar: 2017 B

Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
	12	UNIDAD 4 PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE INTERVENCIÓN Propuesta de Intervención	TRABAJO EN EQUIPO	Reunión de trabajo para compartir las propuestas de intervención con las organizaciones
ENTREGA DE DOCUMENTO FINAL				
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS FINALES CON LAS ORGANIZACIONES RECEPTORAS				

