



Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de los Lagos
Licenciatura en Psicología
PROGRAMA DE ESTUDIO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Nombre de la materia

Intervención organizacional de la Psicología del Trabajo.

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
PA109	40	20	60	6

Tipo de curso: (Marque con una X)

C= curso	P= practica	CT = curso-taller	X	M= módulo	C= clínica	S= seminario
----------	-------------	-------------------	---	-----------	------------	--------------

Nivel en que ubica: (Marque con una X)

L=Licenciatura	X	P=Posgrado
----------------	---	------------

Prerrequisitos formales (Materias previas establecidas en el Plan de Estudios)	Prerrequisitos recomendados (Materias sugeridas en la ruta académica aprobada)

Departamento:

Departamento de Humanidades, Artes Y Culturas Extranjera

Carrera:

Psicología

Área de formación:

Área de formación básica común obligatoria.	Área de formación básica particular obligatoria.	Área de formación básica particular selectiva.	Área de formación especializante selectiva.	X	Área de formación optativa abierta.
---	--	--	---	---	-------------------------------------

Historial de revisiones:

Acción:	Fecha:	Responsable
Revisión, Elaboración		
Elaboración		Dra. Liliana Valdez Jiménez y Mtra. Martha Evelia Dávila Aguilar
Revisión		

Prof.
[Handwritten signatures]

Academia:

Psicología Social, Laboral y Educativa.

Aval de la Academia:

Nombre	Cargo Presidente, Secretario, Vocales	Firma
Mtra. María del Pilar Ramírez Martínez	Presidente	
Luz del Carmen González García	Secretario	
María Gloria Jiménez Orozco		

2. PRESENTACIÓN

Se presenta una propuesta integral de un servicio de consultoría. Ante los retos de cambio que enfrentan las organizaciones laborales tanto a nivel nacional como internacional; la capacitación y el adiestramiento es una de las áreas de Recursos Humanos que requiere especial interés, ya que mediante ésta el personal adquiere los Conocimientos teóricos, técnicos y administrativos que le permitan desempeñar eficientemente su trabajo, lograr desarrollo personal y profesional, motivación y satisfacción laboral lo cual posibilita el logro de las metas de la organización y satisfacción de su personal. Por lo anterior es de suma importancia que los psicólogos involucrados en las diversas intervenciones de las organizaciones a través de procesos como el desarrollo organizacional, la planeación estratégica, la reingeniería, el coaching entre otros. Así como en la capacitación y adiestramiento, cuenten con los conocimientos tanto teóricos como prácticos. Y puedan diseñar estrategias de intervención en las organizaciones.

3. OBJETIVO GENERAL

El alumno aplicará técnicas para la intervención psicológica en los procesos organizacionales
Evaluación de al menos una estrategia de intervención organizacional, con base en los lineamientos teóricos, técnicos, administrativos y legales revisados en el curso.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El alumnos identificara las diferentes estrategias de intervención organizacional sin confundirlas
- El alumno diseñara, evaluara y entregara resultados de la evaluación de necesidades de capacitación
- El alumno identificará las definiciones de los conceptos básicos en la capacitación y el adiestramiento de personal, la importancia de la capacitación en los procesos de enseñanza-aprendizaje y de cambio, así como las características de los tipos de aprendizaje y de la educación para adultos, de acuerdo con la bibliografía básica.
- El alumno diseñara, implementara y evaluara al menos 1 curso de capacitación al mismo tiempo elaborara el manual del capacitador y el participante, sin olvidar la evaluación del curso en forma y contenido del mismo.
- El alumno diseñara e implementara estrategias de intervención organizacional de acuerdo a las necesidades detectadas en la organización buscando elevar el clima organizacional.

5. CONTENIDO

Temas y Subtemas

1. Conceptos básicos en capacitación y adiestramiento de personal.
 - 1.1 Capacitación.
 - 1.1.2 Adiestramiento.
 - 1.1.3 Desarrollo y educación
 - 1.2 Importancia de la capacitación.
 - 1.2.1 Como proceso de enseñanza aprendizaje.
 - 1.2.2 Como proceso de cambio.
 - 1.3 Tipos de aprendizaje.
 - 1.3.1 Aprendizaje acelerado.
 - 1.3.2 Aprendizaje auto-regulado.
 - 1.3.3 Educación para adultos (Andragogía).
 - 1.3.4 Conceptos y características.
 - 1.3.5 Diferencias y similitudes entre educación escolarizada, de adultos y capacitación.
 - 1.3.6 Características del adulto.
- 2 Marco legal de la capacitación y Desarrollo.
 - 2.1 Instancias reguladoras de la capacitación.
 - 2.1.2 Trámite ante la STyPS.
 - 2.1.3. Registros de planes y programas.
 - 2.1.4. Comisiones Mixtas de Capacitación.
 - 2.1.5. Constancias de habilidades
3. Planeación.
 - 3.1. Determinación de necesidades de capacitación.
 - 3.2. Diseño de objetivos.
 - 3.3. Diseño de cursos y programas de capacitación.
 - 3.4. Técnicas grupales más utilizadas en capacitación y Dinámica de grupos.
4. Organización.
 - 4.1. Integración de recursos humanos, materiales y financieros.
 - 4.2. Uso de técnicas y apoyos didácticos de acuerdo a las circunstancias (Técnicas enseñanza-aprendizaje: charola de entrada, debate dirigido, diálogo simultáneo, discusión en pequeños grupos, estudio de casos, expositiva, foro, interrogativa, mesa redonda, panel, simposio, rejilla, Phillips 66, acuario, *role-playing*, Demostrativa, tormenta de ideas, lectura comentada, seminario). Manejo efectivo de un grupo
 - 4.3. Evaluación.
 - 4.4. Tipos de evaluación (Diagnóstica, Formativa, Sumativa, Seguimiento).
 - 4.5. Evaluación del capacitando, instructor, instalaciones, logística.
 - 4.6. Evaluación costo-beneficio
5. Concepto de instructor.
 - 5.1. El rol del instructor antes, durante y después del evento de capacitación.
 - 5.1.1 Perfil del instructor.
 - 5.1.2 El instructor como líder.
 - 5.1.3. Tipos de instructor.
 - 5.1.3.1 Instructor interno.
 - 5.1.3.2 Instructor externo.

prof.
UDG
Lagos

6. Plan de vida carrera.

6.1 Coaching

7. Resolución de conflictos

7.1 Conflicto y negociación

8. Desarrollo organizacional

8.1 Planeación estratégica

9 estrategias de intervención en las organizaciones

9.1 Reingeniería

9.1.1 Reingeniería de proceso

9.2 Benchmarking

9.3 Team building

9.4 GAD

10 Salud laboral

10.1 Ansiedad

10.2 Estrés

10.3 Acoso laboral

10.4 Enfermedades profesionales

6. TAREAS, ACCIONES Y/O PRÁCTICAS DE LABORATORIO

Se impartirá en forma autogestiva, el profesor desempeñará en cada una de las fases, los roles de facilitador, coordinador, orientador y guía en la realización del trabajo individual y grupal.

1. Cada alumno elaborará un video de 2 min, y subirlo al grupo de Facebook previo al día de clase, en el cual se plasme los contenidos centrales, debe cuidar la calidad de contenido y entrega oportuna de cada material por sesión por cada material propuesto. Por otro lado, la lectura de los documentos permitirá la discusión argumentada por parte de los alumnos.
2. Exposiciones individuales por los alumnos, basadas en la bibliografía proporcionada (básica) además de aportaciones bibliografía opciones por los expositores. La exposición incluye la presentación del trabajo, la aplicación de técnica grupal de acuerdo al tema y evaluar al grupo respecto a su evaluación (opción de examen escrito que será calificado y entregado por el expositor al docente) El expositor será evaluado por los participantes al seminario. Cada expositor tendrá 110 min. el uso de videos es opcional (y se limita el tiempo a 30 como máximo).
3. participación en clase se harán preguntas dirigidas sobre las lecturas, se sugiere que la participación aporte a elementos novedosos sobre cada tema a tratar.
4. Planeación de al menos 1 sesión de capacitación (mínimo 4 horas) basada en un diagnóstico de necesidades real de la organización en la que realizaran las practicas profesionales, deberán elaborarse también el manual del capacitador y el usuario, deberán justificar el porque se soluciona así la problemática

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Grados, J. (2001). <i>Capacitación y Desarrollo de Personal</i> . (2ª edición) México: Trillas.
2	García, E., Gamboa, M. y Fernández, N. (2004). <i>Gestión de la Educación Continua y la</i>

	<i>Capacitación. México: Manual Moderno.</i>
3	Pinto, R. (2000). <i>Planeación estratégica de capacitación: como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio.</i> México: McGraw Hill.
4	Smith, B, y Delahaye, B. (1990). <i>El ABC de la Capacitación Práctica.</i> México: McGraw Hill
5	Reza, J. (1994). <i>El ABC del Instructor.</i> México: Panorama.

8. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Gan F. Trigine J. “Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en organizaciones”. Díaz Santos ,2006
2	Grados J. “Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal”. Manual Moderno,2003.
3	Furnham A. “Psicología Organizacional”Oxford,2001.
4	Dilts Robert; COACCHING, editorial Urano Bustillos Graciela, TECNICAS PARTICIPATIVAS PARA LA EDUCACION POPULAR, edit. IMDEC
5	Cazáres González Yolanda; MANEJO EFECTIVO DE UN GRUPO

prof.


9. CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA ACREDITACION

Para acreditar la asignatura es necesario es presentar la planeación de al menos 1 sesión de capacitación (mínimo 4 horas) basada en un diagnostico de necesidades real de la organización en la que realizaran las practicas profesionales, deberán elaborarse también el manual del capacitador y el usuario, deberán justificar el porque se soluciona así la problemática encontrada y demostrar mediante la evaluación y resultados del si se cumplió con el compromiso del cliente.

Cumplir con al menos el 50% de las tareas en tiempo y forma

Exposición individual cumpliendo los parámetros mencionados

Para la evaluación en ordinario deberá de cumplir con al menos el 80% de las asistencias y para el extraordinario el 60 %

NOTA: MAS DE 3 FALTAS LA MATERIA SE DARA COMO "NO PRESENTADO)

Tres retardos hacen una falta. 10 minutos después de la hora de entrada es retardo. 25 minutos después de la hora de entrada es falta

10. EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Unidad:	Porcentaje:
Tareas	30%
Exposición individual	20%
Intervención en la organización	30%
Departamental	20 %

prof.
[Handwritten signature]