



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
SECRETARÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA
Coordinación General de Evaluación, Innovación y Calidad Educativa
UNIDAD ACADÉMICA PSICOLOGÍA MAZATLÁN
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



PROGRAMA DE ESTUDIOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

UNIDAD DE APRENDIZAJE O MÓDULO	PRACTICA PSICOLÓGICA SUPERVISADA I		
Clave:	4755		
Horas y créditos:	Teóricas: 20	Prácticas: 140	Estudio Independiente: 48
	Total de horas: 208		Créditos: 13
Competencia (s) del perfil de egreso a las que aporta.	<p>G2. Emprende su formación y desarrollo profesional para garantizar la calidad de los servicios que ofrece, incorporando de manera actualizada y permanente los diferentes avances de la psicología y demás ciencias de apoyo disciplinar.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2 Actualiza permanentemente sus saberes profesionales, garantizando su servicio profesional, de acuerdo a los avances científicos de la psicología y disciplinas afines.</p> <p>G3. Colabora en equipos intra, inter y multidisciplinarios en el ámbito local, regional, nacional e internacional para mejorar su actuación profesional, a través del intercambio de experiencias y conocimientos.</p> <p style="padding-left: 40px;">3.4. Toma decisiones y resuelve problemas, para generar redes de colaboración entre alumnos y docentes de las distintas modalidades de enseñanza a partir de considerar la opinión colegiada de manera crítica y reflexiva.</p> <p>G6. Ejerce su práctica profesional desde una perspectiva crítica y compleja, para resolver los diversos problemas de manera autónoma, auténtica, creativa, transformadora y ética.</p> <p style="padding-left: 40px;">6.2. Innova su práctica profesional, propone alternativas de solución de problemas, de forma creativa, transformadora y ética, evaluando los supuestos, implicaciones y consecuencias, generadas de la innovación realizada.</p> <p>E5. Realiza investigación básica y/o aplicada en torno a problemáticas de la psicología, para contribuir al desarrollo científico de la disciplina, el sujeto, la sociedad y la naturaleza, atendiendo sus distintos niveles, ámbitos y enfoques.</p> <p style="padding-left: 40px;">5.3 Participa en redes de investigación que promueven la producción de conocimiento de frontera y el trabajo colaborativo, mediante actividades de docencia, cuerpos académicos en colaboración con instancias que apoyan la investigación.</p> <p>AO1. Diagnostica procesos de comportamiento organizacional para identificar las necesidades de desarrollo de las personas y la organización, utilizando protocolos de diagnóstico organizacional.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4 Comprende y aplica las actividades de la consultoría para el desarrollo de la organización con apoyo de manuales y protocolos de la consultoría organizacional.</p>		
Ubicación	SÉPTIMO SEMESTRE – OBLIGATORIA - FASE DE ACENTUACIÓN ORGANIZACIONAL		

Unidades de aprendizaje relacionadas	Modelos organizacional y entorno empresarial Integración del talento humano Estilos de dirección organizacional Comportamiento Humano en el Trabajo	
Responsables de elaborar y/o actualizar el programa:	Julián Ayala Noriega	
Fecha de:	Elaboración: Febrero 2011	Actualización: Agosto 2016
2. PROPÓSITO		
Comprende y aplica las actividades de la consultoría para el desarrollo de la organización y enfatiza los niveles de intervención de la psicología Organizacional atendiendo los criterios de favorecer tanto el desarrollo de las personas como de la organización laboral.		
3. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA		
Teóricos:	El alumno analizará la metodología a través de la cual podrá intervenir profesionalmente desde la perspectiva de la psicología de las organizaciones	
Prácticos:	El alumno será capaz de intervenir en una organización basado en una metodología que respalde el proceso de consultoría, efectuando un diagnóstico preliminar y un diagnóstico Integral.	
Actitudinales:	El alumno conformará una percepción del ámbito organizacional visualizándose en una relación cliente consultor caracterizada por un enfoque hacia la persona como eje central de toda intervención en el ámbito de las organizaciones. El alumno desarrollará pautas de comportamiento asociadas a niveles de responsabilidad, disciplina, orientación a resultados y apego a criterios de calidad en su desempeño a lo largo del proceso de intervención.	
4. CONTENIDOS		
<p>I. La consultoría organizacional</p> <p> I.1 Naturaleza y objeto de la consultoría</p> <p> I.2 Consultor interno y externo</p> <p> I.3 Consultor generalista</p> <p> I.4 Consultor especialista</p> <p>II. La consultoría en la esfera del Talento Humano</p> <p> II.1 Estructura de las áreas</p> <p> II.2 Líneas de intervención</p> <p>III. El proceso de consultoría</p> <p> III.1 Diagnóstico preliminar y Diagnóstico organizacional</p> <p> III.2 Elaboración de plan de intervención</p> <p> III.3 Implantación de plan de acción</p> <p> III.4 Evaluación de la intervención</p> <p>IV. Intervención(diagnóstico preliminar y diagnóstico) en una organización de los sectores productivos de bienes y servicios</p>		

5. ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS

Acciones del docente:

- Expositiva
- Corrillos
- Interrogatorio dirigido
- Discusión grupal
- Asesoría permanente a cada equipo conformado

Acciones del estudiante:

- Lecturas previas
- Participación oral en aula
- Trabajo de campo
- Para acreditar la asignatura es requisito haber asistido como mínimo al 80% de las sesiones presenciales y a la práctica en la organización asignada.

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

6.1. Evidencias de aprendizaje	6.2. Criterios de desempeño	6.3. Calificación y acreditación
Entrega de avances y productos finales en documentos previamente especificados	La participación en clase debe ser continua y argumentativa, oportuna. Los controles de lectura deben de considerarse de acuerdo al ordenador grafico que el docente solicite. La elaboración diagnostica y la presentación de trabajo final debe de considerar los indicadores de calidad que se indiquen.	Participación y exposición 20% Controles de lecturas y/o exámenes rápidos 20 % Elaboración de un Diagnóstico integral 50% Presentación final 10%

Medios de registro: Portafolio de evidencias.

7. FUENTES DE INFORMACIÓN

BÁSICA

- Kubr Milán, LA CONSULTORIA DE EMPRESAS, Editorial Limusa SA de CV, México, 2000, pp. 956
- Robbins Stephen, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Prentice Hall México, 1999.
- Block, Peter, CONSULTORÍA SIN FISURAS. UNA GUÍA PARA CONVERTIR SU EXPERIENCIA EN CONOCIMIENTOS ÚTILES. ED. GRANICA. 1994. ISBN 8475773893.
- EDGAR H Schein. Edgar. CONSULTORÍA DE PROCESOS. Volúmenes 1 y 2. ED. ADDISON WESLEY. México, 1990. ISBN 020162916X

COMPLEMENTARIA:

- Furnham adrian, PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, Editorial OXFORD, México 2001, pp. 748.
- Rodríguez Salazar, RECURSOS HUMANOS: SU MISIÓN TRASCENDENTE Y ÉTICA, editorial Grijalbo, México 2000, pp. 174.
- Farías Arizpe Jorge, DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO ÉNFASIS EN PERFILAMIENTO Y DESARROLLO, Editorial

MGT consultoría México 2006 pp. 506

- Friedman Brian, Hatch James, Walker, ATRAER, GESTIONAR Y RETENER EL CAPITAL HUMANO CUMPLIR CON LO PROMETIDO, editorial Paidós Empresa España 2000 pp. 254.
- Milkovich George, Boudreau John, DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, editorial Mc Graw Hill, México 1988, pp. 722.

8. PERFIL DEL PROFESOR:

Psicólogo con estudios y experiencia en el área de Recursos Humanos y/o Procesos de Consultoría