



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	DESEMPLEO Y POTENCIAL DE DESARROLLO LABORAL		
Clave:	4893		
Horas y créditos:	Teóricas: 50	Prácticas: 30	Estudio Independiente: 16
	Total de horas: 63		Créditos: 6
Competencia (s) del perfil de egreso a las que aporta.	AO2. Diseña e implementa programas de Intervención para el mejoramiento de las personas y la organización aplicando las técnicas y estrategias de la psicología organizacional 2.4 Realiza y evalúa estrategias de intervención psicológica de acuerdo con la condición o problemática detectada para favorecer la conciliación entre las necesidades de desarrollo de las personas y la organización laboral, atendiendo los criterios legales de la normatividad federal, del estado y municipio.		
Ubicación	OCTAVO SEMESTRE – OPTATIVA - FASE DE ACENTUACIÓN ORGANIZACIONAL		
Unidades de aprendizaje relacionadas	Procesos de capacitación Salud y calidad de vida en el trabajo		
Responsables de elaborar y/o actualizar el programa:	Dr. Rafael Castro Pérez		
Fecha de:	Elaboración: 2011	Actualización:	

2. PROPÓSITO

Los alumnos y alumnas conocen los efectos psicosociales del desempleo, desarrollan modelos de evaluación de capacidades laborales e implementan estrategias de orientación laboral.

3. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA

Teóricos:	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifica la globalización y el impacto en las organizaciones laborales ● Identifica la incorporación y desincorporación laboral y los procesos psicosociales que ello genera. ● Comprende modelos de intervención psicosocial en situaciones de desempleo ● Comprende los efectos psicológicos del desempleo ● Comprende modelos de evaluación y orientación laboral
Prácticos:	<ul style="list-style-type: none"> ● Elabora ensayo sobre incorporación y desincorporación laboral ● Diseña propuestas de evaluación y orientación laboral. ● Implementa estrategias de orientación laboral.
Actitudinales:	<ul style="list-style-type: none"> ● Respeta reglamento de trabajo de la facultad de Psicología

- Asiste con puntualidad y cumple las actividades de la materia
- Aborda con ética programas de evaluación y orientación laboral.

4. CONTENIDOS

I. EL PROCESO DE CONSULTORÍA

- II.1 Prediagnóstico y Diagnóstico organizacional
- II.2 Elaboración de plan de intervención
- II.3 Implantación de plan de acción
- II.4 Evaluación de la intervención

II. LA CONSULTORÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- III.1 líneas de intervención:
 - Capacitación
 - Clima organizacional
 - Manuales de organización
 - Planeación estratégica
 - Reclutamiento y selección de personal
 - Habilidades de mando
 - Servicio al cliente
 - Salud en el trabajo

1. ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS

Acciones del docente:

- Expone y acuerda agenda de trabajo
- Asesora y orienta proceso de diseño de orientación laboral
- Aprueba, asesora y supervisa práctica evaluación y orientación laboral

Acciones del estudiante:

- Analiza y redacta controles de lectura
- Integra ensayo académico
- Diseña propuesta de evaluación y orientación laboral
- Implementa programa evaluación y orientación laboral

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

6.1. Evidencias de aprendizaje	6.2. Criterios de desempeño	6.3. Calificación y acreditación
Organiza portafolio de evidencias de actividades de aprendizaje (controles de lectura, instrumentos de medición, trabajos de equipo) Propone protocolo de diagnóstico de evaluación de potencialidades laborales	Acredita diagnóstico y modelo de orientación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia 15% • Portafolio de evidencias 20% • Protocolo de diagnóstico 30% Modelo de orientación laboral 35%

Medios de registro:

7. FUENTES DE INFORMACIÓN

Kubr Milán, LA CONSULTORÍA DE EMPRESAS, Editorial Limusa SA de CV, México, 2000, pp. 956

Robbins Stephen, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Prentice Hall México, 1999, pp. 816

Arias Galicia Fernando, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Editorial Trillas, México 1989 pp. 536

BLOCK, PETE. *Consultoría sin Fisuras. Una Guía para convertir su experiencia en Conocimientos Útiles*".ED. GRANICA. 1994.ISBN 8475773893

Schein, Edgar "Consultoría de Procesos: su papel en el D.O." SITESA, 1987

Farías Arizpe Jorge, DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO ÉNFASIS EN PERFILAMIENTO Y DESARROLLO, Editorial MGT consultoría México 2006

Quintana Pardo Ismael, EMPRESAS Y PERSONAS GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO, EDITORIAL DÍAZ SANTOS, España 2003

8. PERFIL DEL PROFESOR:

Posgrado y/o especialidad en psicología con experiencia en docencia, generación y aplicación de conocimientos en organizaciones laborales.