



Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

## Programa Académico de la Licenciatura en Psicología

### PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Autorizó:</b>
Mtro. José Martínez Uribe	Mtra. María Eugenia González García	Lic. Juan Martínez Rodríguez.
Mtro. Juan Muños Rios		Subdirección Académica
Mtra. Elvia M Herrera Lozano		



Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

**Universidad Autónoma de Nuevo León**

**Facultad de Psicología**

Semestre ago-dic 09

**Materia:** Práctica de Psicología Laboral IV

**Área:** Laboral

**Nivel:** Licenciatura

**Semestres:** 10º

**Frecuencia /semana:** 3 horas diarias (15hrs)

**Frecuencia /semestre:** 360 horas

**Materia subsecuente:**

**Responsable del diseño:** Mtra. María Eugenia González García

**Introducción al curso:**

Este curso de práctica laboral es el cuarto de cuatro en el cual el alumno que concluye el área de acentuación aplicará los conceptos

básicos y herramientas en la administración de los recursos humanos, buscando la mejora continua.

**Objetivos Generales:**

El objetivo del presente curso es que el alumno de 10º Semestre del área laboral aplique en la práctica los conceptos básicos y herramientas en la administración de los recursos humanos, buscando la mejora continua, en alguna organización de la localidad, mediante prácticas supervisadas por el maestro responsable y mediante la capacitación de la metodología de la ruta de la calidad, brindándole una experiencia enriquecedora.

**Objetivo Específico:**

El alumno de 10º semestre aplicará en su proyecto de mejora continua al menos uno de los siguientes temas relacionados con las materias que cursó en los semestres anteriores y de éste semestre: Psicología Laboral, Psicología Organizacional, Relaciones Humanas, Administración General, Grupos, Entrevista. Así como: Estructuras Organizacionales, Proceso Educativo en la Organización, Desarrollo Organizacional, Administración de Personal y Pruebas Psicológicas, además: Psicología y Cultura Organizacional, Reclutamiento y Selección, Marco Legal en la Organización, Investigación en la Psicología Laboral, Capacitación y Desarrollo y Proceso de Consultoría, Calidad de Vida en el Trabajo,



## Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

Microempresas en Psicología Laboral, Planeación Estratégica y Planeación de Recursos Humanos, Sueldos y Salarios, Productividad y Organización, Psicología Comunitaria y Diagnóstico Diferencial Psicosomático.

### Unidad 1

Definir el proyecto.

Decidir y definir claramente cual es el proyecto de mejora que se va a abordar

Aunque existan varias alternativas, es recomendable iniciar con uno sobre todo con el propósito de conocer la metodología, ver como funciona y entrenar con paso seguro en el mejoramiento continuo.

### Objetivo:

Conocerá la manera en la que se puede seleccionar un proyecto dentro de una organización, además de las herramientas que puede utilizar para llevarlo a cabo.

### Contenido temático:

La ruta de la Calidad – Paso 1 Definir el Proyecto

### Actividades:

- 1.1 Los participantes del equipo de trabajo identifican la necesidad e realizar un proyecto de mejora basado en las fuentes de información para establecer un proyecto (política 3.8) y lo notifica tanto al coordinador de calidad como al comité de calidad
- 1.2 En reunión de comité de calidad se analiza la factibilidad de realizar dicho proyecto, se autoriza su ejecución y se asignan los recursos para el mismo
- 1.3 El coordinador de calidad da de alta el proyecto en el formato de seguimiento a proyecto de mejora (F-IC 21) y se asigna un folio consecutivo a este, y le notifican al líder del proyecto de mejora para que lo anote en el formato de control del proyecto. (F-IC 20)  
El participante / equipo de trabajo califican el proyecto de mejora, contestando las siguiente preguntas

- ¿Qué es lo que queremos cambiar?
- ¿Qué áreas requieren hacer cambios?
- ¿Qué nos origina más preocupaciones
- ¿Porqué esta área de oportunidad es importante o puede llegar a ser importante?
- ¿Cómo describiría el área de oportunidad?
- ¿Cuáles son los resultados que se esperan?

¿Cuáles serían los beneficios de hacer esto?

Además de ello utilizan las herramientas de lluvia de ideas y matriz de priorización para decidir y definir claramente cual es el proyecto de mejora que se va a abordar

- 1.4 Se define claramente el equipo de trabajo (Cada uno de sus integrantes) y el líder del proyecto. Se sugiere la participación e integración voluntaria del equipo de mejora (no menos de tres personas y no más de siete) y se recomienda que sean en número



## Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

non. Para designar al líder del pronto se recomienda que haya entre todos los integrantes del equipo  
Se formula el objetivo de proyecto de mejora. Para formular un adecuado objetivo, primero se debe determinar el resultado deseado, para ello se sugiere utilizar la metodología de las 5W – 1H, la cual consiste en contestar las siguientes preguntas

- ¿Qué se quiere mejorar? (What)
- ¿Cuándo se quiere lograr? (When)
- ¿Dónde se quiere lograr? Where
- ¿Quién debe intervenir para lograrlo? (Who)
- ¿Por qué se quiere lograr? Why
- ¿Cómo se quiere lograr? (How)

Un objetivo realmente útil debe de tener las siguientes características:

- Deben expresarse en términos de resultados
- Deben ser claros y precisos
- Deben ser observables y medibles

### Recursos:

Aulas equipadas con proyector, pizarrón, y televisión

### Calendarización:

En una sesión de 3 horas diarias

## Unidad II

### Describir la Situación Actual

#### Objetivo:

El alumno será capaz de entender y describir la situación actual del área de trabajo a mejorar utilizando las diferentes técnicas para ello

#### Contenido temático:

La Ruta de la Calidad – Paso 2 Describir la situación actual

#### Actividades:

2.1 Los participantes reúnen la información objetiva y confiable para llevar a cabo la descripción actual

- Las características mínimas que la información debe tener para que sea útil para la toma de decisiones son:  
Oportunidad: La información debe estar disponible en el momento que se requiere

Validez: Los datos registrados deben ser los que mejor reflejen la naturaleza y la magnitud del problema

Confiability: las mediciones de distintos observadores debidamente entrenados, respecto de un problema específico deben ser iguales



## Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

2.2 Para llevar a cabo la descripción de la situación actual el participante puede contestar preguntas como las siguientes:

- ¿En que consiste el problema?
- ¿En donde sucede?
- ¿Con que frecuencia?
- ¿En cuales circunstancias?
- ¿A quién le ocurre?
- ¿Qué información necesitamos recabar
- ¿Qué características debe tener la información para que se realmente útil.
- ¿Cómo podríamos recabar esta información?
- ¿Existen otras personas involucradas que puedan proporcionar información valiosa?
- ¿Qué acciones se realizarán para recabar la información necesaria?
- ¿Quién v recabar la información necesaria?
- ¿Qué recursos se van a necesitar para recabar información?
- ¿Cómo sabremos que se dio una mejora a través del tiempo?

Para presentar la información que describa la situación actual se utilizan las distintas herramientas, como pueden ser: formularios de revisión, diagramas de pareto, diagramas de dispersión, histogramas, graficas de tendencias, etc.

2.3 Después de la información recabada el participante analiza y revisa nuevamente el objetivo del proyecto

### Recursos:

Aulas equipadas con proyector, pizarrón, y televisión.

### Unidad III

#### Analizar Hechos y Datos

#### Objetivo

El alumno será capaz de hacer un análisis detallado de toda la información recabada para su proyecto mediante las diferentes técnicas tales como, diagramas de pareto, lluvia de ideas, diagramas de causa – efecto, etc.

#### Contenido Temático

La ruta de la calidad – Paso 3 Analizar Hechos y Datos

#### Actividades

3.1 Para llevar a cabo el análisis de la situación actual los participantes contestan preguntas como las siguientes

- ¿Cuáles consideramos que podrían ser las causas del problema?
- ¿Con que herramientas podríamos determinar cuales son las posibles causas del problema?
- ¿Cómo obtengo información para analizar si son las causas más importantes
- ¿Cómo determinamos si son las causas raíz del problema?
- ¿Cuál es el impacto real de las diferentes causas en el problema?



## Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV

6.2 Entre las herramientas que se utilizan para llevar a cabo el análisis de causas se encuentra el diagrama de Ischikawa, también conocido como diagrama de causa – efecto o de pescado y el método de los porqués

### Recursos:

Aulas equipadas con proyector, pizarrón, y televisión.

### Unidad IV

Establecer acciones para eliminar las causas Raíz

### Objetivo:

El alumno será capaz de establecer y definir las acciones que se tomarán como contramedidas para eliminar las causas raíz del problema específico de su proyecto, de tal forma que pueda definir el tiempo y la forma de implementar dichas contramedidas.

### Contenido temático

La ruta de la calidad – Paso 4 Establecer acciones para eliminar causas raíz

### Actividades:

4.1 Para la búsqueda de alternativas de solución, los participantes contestarán preguntas como las siguientes:

- ¿Cuáles pudieran ser algunas soluciones al problema?
- ¿Existe alguna otra solución?
- ¿Existen algunas otras personas que tuvieran información útil para la generación de alternativas de solución?
- ¿Cuál es el impacto de estas soluciones en el objetivo del proyecto?
- ¿Cuáles son las posibles restricciones para solucionar el problema? (tiempo, recursos, dinero, etc.)

4.2 Para llevar a cabo la determinación de acciones los participantes contestan preguntas como las siguientes

- ¿Se tienen ya definidas las principales alternativas de solución?
- ¿Cuál herramienta nos puede ayudar a establecer un plan de acción?
- ¿Qué área de la organización, departamento o del equipo impacta este proyecto?
- ¿Cuál es el objetivo del proyecto?
- ¿Qué acciones necesitamos realizar para poder llevar a cabo las alternativas de solución deseadas?
- ¿Quiénes serán los responsables de realizar cada una de las acciones?
- ¿En cuanto tiempo realizaremos cada una de las acciones?
- ¿Cuál será la fecha de cumplimiento para cada acción?
- ¿Qué recursos se necesitan?

¿Cómo podemos medir el avance de las acciones?



**Título: PRACTICA DE PSICOLOGIA LABORAL IV**

4.3 Una vez contestadas las preguntas, las herramientas que se utilizan para llevar a cabo la determinación de acciones es

El planificador o Diagrama de GANT

Evaluación del desempeño en la organización (reportes) 30

Asistencia a las actividades académicas (foro, simposium etc. ) 20

Propuesta del Proyecto de Mejora 50

**Total Calificación 100**

**Evaluación:**

<u>Actividad</u>	<u>Valor en puntos</u>
Reporte 1	10
Reporte 2	10
Reporte 3	10
Asistencia a las actividades académicas	20
Propuesta del Proyecto de Mejora	50

**Criterios:** la evaluación se hará en base a los tres componentes de la práctica:



**Facultad de Psicología, U.A.N.L**

**ISO 9001 - 2000**

Titulo del Documento:

Empty rectangular box for document title.