

**I. identificadores del Programa:**

<b>Carrera:</b> Ingeniería Industrial y de Sistemas	<b>Depto:</b> Ingeniería Industrial y Manufactura	
<b>Materia:</b> PSICOLOGIA INDUSTRIAL	<b>Clave:</b> IIM2406-96	<b>No. Créditos:</b> 8
<b>Tipo:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Curso <input type="checkbox"/> Taller <input type="checkbox"/> Seminario <input type="checkbox"/> Laboratorio	Horas: <u>50</u> H	<u>50</u> H <u>0</u> H
<b>Nivel:</b> INTERMEDIO	Totales	Teoría Práctica
<b>Carácter:</b> <input type="checkbox"/> Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/> Optativa <input type="checkbox"/> Electiva		

**II. Ubicación:**

Antecedentes	Clave	Consecuente
Cultura y Sociedad Mexicana	CBE1310-96	Desarrollo empresarial
Sem. De Humanidades	3303-96	
Requisitos		

**III. Antecedentes:**

Conocimientos: conocimientos que el alumno maneje los conceptos teórico-metodológicos de la investigación de comportamiento humano y social.
Habilidades y destrezas: manejo de grupos, razonamiento analítico concreto en la interacción social.
Actitudes y valores: honestidad, respeto a la naturaleza y a los iguales; actitud crítica positiva, positivismo y proactivo.

**IV Propósito:**

<b>Que el alumno adquiera los conocimientos teórico metodológicos de la materia y que sea capaz de aplicarlos en la solución de problemas relacionados con la psicología industrial en el trabajo.</b>
--

**V. Objetivos: Compromisos formativos e informativos**

Conocimientos: que el alumno comprenda y aplique los conceptos básicos de la materia para su fácil asimilación.
Habilidades y destrezas: que sea capaz de aplicar los aspectos teórico-metodológicos en el comportamiento industria y pued dar soluciones a los problemas propios de la psicología en la industria.
Actitudes y valores: reforzar la honestidad, el respeto a la naturaleza, a los iguales, fomentar la crítica positiva, la proactividad y el compromiso social.
Problemas que puede solucionar:

## VI. Condiciones de operación

Espacio: <input checked="" type="checkbox"/> Típica <input type="checkbox"/> Maquinaria <input type="checkbox"/> Prácticas		
Aula: <input type="checkbox"/> Seminario <input type="checkbox"/> Conferencia <input type="checkbox"/> Multimedia	Taller: <input type="checkbox"/> Herramientas <input type="checkbox"/> Creación	Laboratorios <input type="checkbox"/> Experimental <input checked="" type="checkbox"/> Simulación <input type="checkbox"/> Cómputo
Otro:		
Población No. Deseable: 30		Máximo: 45
Mobiliario: <input checked="" type="checkbox"/> Mesabanco <input type="checkbox"/> Restiradores <input checked="" type="checkbox"/> Mesas Otro:		
Material educativo de uso frecuente: <input type="checkbox"/> Rotafolio <input type="checkbox"/> Proyector de acetatos <input type="checkbox"/> Video		
Otro: retroproyector, computadora y cañon.		

## VII. Contenidos y tiempos estimados

	TIEMPO	HORAS-CLASE
I UNIDAD. EL ESTUDIO CIENTIFICO DE LA PSICOLOGIA. 1.1. CONCEPTO Y OBJETO DE ESTUDIO DE LA PSI-. 1.2. FUNDAMENTOS Y EMPLEO DEL METODO CIENTIFICO. 1.3 LA OBSERVACION NATURALISTA, CLINICA Y EL METODO EXPERIMENTAL. 1.4 LABORES QUE DESEPEÑA EL PSICOLOGO INDS. 1.5 COMO ENTENDER EL COMP. ORAGNIZACIONAL 1.5.1 DESARROLLO HISTORICO DEL COMP. ORGA NIZACIONAL. 1.5.2 RELACIONES HUMANAS EN LA ORGANIZA CION.	2 SEMANAS	8 HORAS
II UNIDAD. 2.1 ADMINISTRACION DE PERSONAL LA EMPRESA Y SUS RECURSOS 2.2 OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LA ADMON DE PERSONAL 2.3 ORGANISMOS DE LA ADMON DE PERSONAL 2.4. RELACION HOMBRE TRABAJO	2 SEMANAS	8 HORAS
III UNIDAD 3.0 CRITERIOS DE PREDICCION DEL DESEMPEÑO. 3.1 PROPOSITOS DE LOS CRITERIOS 3.2 CLASES DE CRITERIOS	I SEMANA	4 HORAS
IV UNIDAD. 4.0 LA SELECCION Y ANALISIS DE EMPLEOS.	2 SEMANAS	8 HORAS

<p>4.1 COMO SU UTILIZA EL ANALISIS DE EMPLEO</p> <p>4.2 FUENTES DE INFORMACION P/EL ANALISIS EMPLEOS.</p> <p>4.3 SELECCION Y COLOCACION DE EMPLEOS.</p> <p>4.4 SOLICITUD Y ENTREVISTA DE EMPLEO.</p> <p>a)FORMAS DE SOLICITUD.</p> <p>b)LA ENTREVISTA.</p> <p>c)PERSEPCION INTERPERSONAL DEFORMA--DA.</p>		
<p>V UNIDAD .</p> <p>5.1 PRINCIPIOS TEORICOS DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS.</p> <p>a) NATURALEZA DE LAS PRUEBAS</p> <p>b) ELABORACION DE LAS PRUEBAS</p> <p>c) INTERPRETACION DE LAS PRUEBAS CARACATERISTICAS A EVALUAR POR MEDIO DE LAS PRUEBAS.</p>	2 SEMANAS	8 HORAS
<p>V1 UNIDAD</p> <p>6.0 ADISTRAMIENTO DE LOS EMPLEADOS</p> <p>6.1 PRINCIPIOS BASICOS DEL ADIESTRMIETO.</p> <p>6.2 COMO APRENDER LOS PRINCIPIOS BASICOS</p> <p>6.3 LA MOTIVACION EN EL ADISTRAMIENTO</p> <p>6.4 LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES.</p> <p>6.5 CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO.</p> <p>6.6 LA EVALUACION DE LOS RESULTADOS Y PROCEDIMIENTOS DEL ADIESTRAMIENTO</p> <p>6.7 INSTRUCCION DEL INSTRUCTOR.</p>	2 SEMANAS	8 HORAS
<p>VII UNIDAD.</p> <p>7.0 LA CONDICIONES Y EL MEDIO DEL TRABAJO</p> <p>7.1 DIFERENCIA ENTRE FATIGA Y ABURRI-MIENTO.</p> <p>7.2 ELEMENTOS DEL MEDIO LABORAL.</p> <p>A) ILUMINACION.</p> <p>B) RUIDO</p> <p>C) EL COLOR</p> <p>D) LA MUSICA.</p> <p>E) TEMPERATURA Y VENTILACION,</p>	2 SEMANAS	8 HORAS
<p>EXP. FINALES DE SIMULACIÓN DE EMPRESAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL POR EQUIPOS</p> <p>1.LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA.</p> <p>2.-LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA</p> <p>3.-LIDERAZGO EN LA EMPRESA</p> <p>4.- CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA.</p>	4 SEMANAS	16 HORAS

## VIII. Metodología y estrategias didácticas

### 1. Metodología Institucional:

- a) Elaboración de ensayos, monografías e investigaciones (según el nivel) consultando fuentes bibliográficas, hemerográficas, y "on line".  
 b) Elaboración de reportes de lectura de artículos actuales y relevantes a la materia en lengua inglesa.

### 2. Metodología y estrategias recomendadas para el curso:

A. Exposiciones	<input checked="" type="checkbox"/> Docente	<input type="checkbox"/> Alumno	<input type="checkbox"/> Equipo
B. Investigación	<input checked="" type="checkbox"/> Documental	<input type="checkbox"/> Campo	<input type="checkbox"/> Aplicable
C. Discusión	<input type="checkbox"/> Textos	<input checked="" type="checkbox"/> Problemas	<input checked="" type="checkbox"/> Proyectos <input type="checkbox"/> Casos
D. Proyecto	<input type="checkbox"/> Diseño	<input type="checkbox"/> Evaluación	
E. Talleres	<input type="checkbox"/> Diseño	<input type="checkbox"/> Evaluación	
F. Laboratorio	<input type="checkbox"/> Práctica demostrativa	<input type="checkbox"/> Experimentación	
G. Prácticas	<input checked="" type="checkbox"/> En Aula* (simulación)	<input type="checkbox"/> "In situ"	*En laboratorio de cómputo
H. Otro:	Especifique:		

## IX. Criterios de evaluación y acreditación

### A) Institucionales para la acreditación:

- Acreditación mínima de 80% de las clases programadas.
- Entrega oportuna de trabajos.
- Pago de derechos.
- Calificación ordinaria mínima de 7.0.
- Permite el examen de título:  Sí  No

### B) Evaluación del curso:

➤ Ensayos y Reportes de Lecturas:	%
➤ Otros trabajos de investigación:	%
➤ Exámenes parciales	20%
➤ Reportes de lectura:	30%
➤ Prácticas:	%
➤ Participación:	40%
➤ Otros:	10%
○ Proyecto:	%
○ Examen departamental:	%
○ Tareas:	%
○ Exposición en equipo, trabajos individuales	%

## X. Bibliografía

A) Bibliografía Obligatoria  
 Comportamiento Organizacional, Robbins Stephen, 8a. Ed. México, Prentice Hall, 1996.  
 Admón. De empresas, Teoría y Practica, 2ª. Ed. México, Limusa, Noriega Editores, 1998.

B) Bibliografía en lengua inglesa

C) Bibliografía complementaria y de apoyo  
Apuntes dados por el maestro

## **XI. Observaciones y características relevantes del curso**

La materia nos permite dominar los principios del comportamiento de individuo en el trabajo, así como el manejo de las técnicas de selección, capacitación y administración de los recursos humanos en el ámbito laboral, además de todo lo necesario para que el personal incida con el éxito del desempeño industrial.

## **XII. Perfil deseable del docente**

Conocimientos de manejo de grupos, administración de recursos humanos, técnicas de selección de personal, comportamiento humano en el trabajo, desarrollo organizacional.

## **XIII. Institucionalización**

Coordinador de la carrera: Ing. Andrés Hernández

Coordinador de academia: Ing. Andrés Hernández

Jefe del Departamento: Dr. Salvador Noriega Morales

Fecha de elaboración: enero 2006

Fecha de revisión: Agosto 2007