



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

“PROPUESTA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE MORELIA”

Tesis que presenta:

ING. TANIA PATRICIA BUCIO FLORES.

Para obtener el grado de:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN.

Director de tesis:

Dr. En Ciencias de la educación HORACIO MERCADO VARGAS



*Intenta no Volverte un hombre de éxito, sino volverte un hombre de valor
Albert Einstein*

Morelia, Michoacán de Agosto del 2013



INDICE

TEMA	PÁGINA
Introducción	1
CAPITULO I METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Diseño de la investigación.	2
1.2 Definición del problema de investigación.	2
1.2.1 Planteamiento del problema de investigación	3
1.3 Preguntas de investigación.	3
1.4 Objetivo.	4
1.5 Justificación del estudio.	4
1.6 Hipótesis	8
1.7 Universo	8
 <i>MARCO TEORICO</i>	
CAPITULO III DATOS GENERALES Y ANTECEDENTES.	
2.1 Antecedentes.	9
2.2 Ubicación regional.	11
2.3 Mercado laboral.	23
2.4 Trascendencia sociocultural	23
CAPITULO III FILOSOFÍA, OBJETIVOS Y MODELO EDUCATIVO.	
3.1 Características básicas.	25
3.2 Características principales de sus planes de estudio.	27
3.3 Marco Conceptual.	30
3.4 Organigrama.	36
3.5 Funciones sustantivas.	40
3.6 Funciones adjetivas.	42
3.7 Marco normativo legal.	44



CAPITULO IV ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

4.1 Fundamentaciones nacionales.	48
4.2 Fundamentaciones macroregionales.	54
4.3 Investigación microregional.	66
4.4 Estudios del mercado laboral.	75
4.5 Estudio de oferta demanda de servicios educativos.	77
4.6 Estudios socioeconómico y de expectativas educativas.	77
4.7 Posibilidad de integración del cuerpo de profesores.	92

CAPITULO V PROPUESTA CURRICULAR (PLANES Y PROGRAMAS)

5.1 Estructura del plan.	93
5.2 Mecanismos de ingreso al programa.	96
5.3 Diseño académico del programa.	96
5.4 Acreditación y/o revalidación.	98
5.5 Mapa reticular.	99
5.6 Líneas de investigación.	100
5.7 Distribución de las asignaturas por periodo.	100
5.8 Programas de estudio	104
5.9 Criterios de evaluación.	214
5.10 Estructura de la propuesta en específico.	217
5.11 Perfiles	219
5.12 Organización y estructura curricular.	224
5.13 Campo de trabajo.	224
5.14 Estrategia curricular.	227
5.15 Requisitos de titulación.	230
5.16 Campo laboral.	233
5.17 Requerimientos de infraestructura y recursos.	235
5.18 Criterios académicos y administrativos	235



CAPITULO VI ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

6.1 Estudio de oferta y demanda	250
6.1.2 Estudio de demanda	252
6.1.3 Estudio de oferta.	258
6.1.4 Análisis de oferta-demanda	263

CAPITULO VII PLAN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA

I. INTRODUCCION	267
II. ANTECEDENTES	267
III. OBJETIVOS GENERALES	267
IV. PRESPECTIVAS	268
V. ESTRATEGIAS	268
VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	270
VII. ORIGEN Y APLICACIÓN DE RECURSOS.	271
VIII CONCLUSIONES	273
IX RECOMENDACIONES	273
X PROPUESTAS	274
XI BIBLIOGRAFÍA	276
XII GLOSARIO DE TERMINOS	277



Anexos

RELACIÓN DE TABLAS

	PAG
1 Matricula en programas de posgrado en México por ciclo escolar	50
2 Porcentaje de número de escuelas en educación por tipo de control.	51
3 Alumnos con posgrado en México	52
4 Ubicación geográfica de Michoacán	54
5 Las ramas industriales con mayor contribución manufacturera estatal.	59
6 Margen de contribución por región	60
7 Unidades de salud	61
8 Datos estadísticos por nivel en Michoacán	65
9 Matrícula de educación superior en el estado	65
10 Población ocupada por municipio.	68
11 Expectativas educativas	69
12 Comparación de opciones de maestría	70
13 Universidades privadas que ofrecen maestría en Michoacán	79
14 Población ocupada por sector	79
15 Laboratorio de audio y video	83
16 Laboratorio de computo	87
17 Curso propedéutico	93
18 Cursos básicos	94
19 Cursos optativos	95
20 Seminario de tesis	95
21 Mapa curricular	99
22 Productividad de la educación en el estado de Michoacán	251
23 Distribución porcentual de la matrícula escolar de Michoacán	254
24 Población media por grupos quinquenales de edad 1990-2010	255
25 Evolución de la matrícula en licenciatura	257
26 Número de escuelas que cuentan con posgrado en Michoacán.	258
27 Evolución en el número de escuelas con posgrado.	261
28 Matricula nivel posgrado	262
29 Oportunidad de demanda	263
30 Cruce oferta-demanda.	264
31 Cronograma de actividades	270
32 Origen y aplicación de recursos	271
33 Ingresos	271



GRAFICAS		PAG
1	Matricula de posgrado en México	50
2	Variación porcentual de matricula	50
3	Comparación de porcentajes en escuelas públicas y privadas	51
4	Porcentaje de alumno con posgrado en escuelas públicas y privadas	52
5	Matricula por sexo en programas de posgrado	53
6	Matricula por sexo en programas de posgrado en México	253
7	Distribución porcentual de la matricula con posgrado	253
8	Distribución de matrícula por programa de estudio	253
9	Ingreso a posgrado	254
10	Crecimiento de matrícula a nivel licenciatura	257
11	Tipos de posgrado	258
12	Evolución de escuelas con posgrado	261
13	Evolución de matrícula con posgrado	262
14	Cruce oferta-demanda	263

FIGURAS		
1	Estructura orgánica administrativa	39
2	Planta baja	82
3	Planta alta	83



INTRODUCCIÓN.

Las sociedades actuales se encuentran en un constante cambio, en el fenómeno de la globalización reside en cambios de índole económico, político, social y cultural que redundan en nuevos requerimientos de formación de profesionales a través de la educación.

México, como parte activa de éste entorno experimenta cambios constantes en éstas esferas que obliga a mejorar la competitividad en los sectores productivos de bienes y servicios; se ha generado en los medios educativos la búsqueda de nuevos programas académicos que sean más eficientes, accesibles, pertinentes y de alta calidad, que permitan asegurar en el educando una sólida formación que le permita incorporarse y dar respuestas efectivas a las necesidades del entorno social en materia de formación de recursos humanos y organizaciones.

Ante los cambios ya referidos, una de las grandes preocupaciones de las instituciones educativas es la formación de profesionales con una serie de conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos, de habilidades intelectuales y socioafectivas y destrezas que los prepare para enfrentar tales retos.

La especialización que se ha formado en las diferentes disciplinas del saber obliga a quienes se encuentran inscritos a ellas a demostrar competencias que los distinga y los califique dentro de la disciplina en la que se desenvuelven. Así pues se genera en los medios educativos la búsqueda de nuevos programas académicos que sean más eficientes, accesibles, pertinentes y de alta calidad, que permitan asegurar en el educando una sólida formación que le permita incorporarse y dar respuestas efectivas a las necesidades del entorno social en materia de formación de recursos humanos y organizacionales.

En este contexto presento en este documento la fundamentación para la apertura de la Maestría en Psicología Organizacional, para dar respuesta a una de las estrategias del desarrollo de la entidad planteadas en el *Plan Estatal de Desarrollo*. Para la creación de esta maestría, resultó imprescindible contar con un conjunto de actividades planeadas, estratégicas y organizadas que orientaron y dirigieron la propuesta, hacia el establecimiento de este programa académico.



CAPITULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de toda investigación es hacer una aportación a la ciencia y para ese efecto se tiene que diseñar la forma de realizar una investigación. Por eso, se planteo el uso de un análisis de factibilidad con la finalidad de saber si es viable la incorporación de una maestría en Psicología Organizacional en la Universidad de Morelia.

Tema: Análisis de factibilidad para la incorporación de la maestría en Psicología organizacional.

1.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación tiene un diseño exploratorio, con el objetivo de analizar la factibilidad de incorporación de la Maestría en Psicología Organizacional en la Universidad de Morelia, en Morelia Michoacán. El sustento teórico de la presente investigación es en primer término determinar la infraestructura de la universidad.

1.2 Definición del problema de investigación.

Los profundos cambios operados en el orden económico, social y cultural en los albores del tercer milenio: la globalización de los mercados, la integración de culturas empresariales diferentes, la reformulación de las relaciones laborales, los cambios en los hábitos de consumo y en los sistemas de valores culturales, han configurado un nuevo escenario en el cual la relación empresa - persona - sociedad ha cambiado radicalmente¹.

En este contexto, los profesionales que deseen desempeñarse en las áreas de Recursos Humanos, Marketing, Investigación de Mercados y Diseño Organizacional, deben contar con una consistente formación interdisciplinaria que les permita enfrentar problemas en donde se entremezclan factores económicos, sociales y psicológicos.

El conocimiento, las estrategias y las nuevas estructuras modifican la forma de entender lo que es el trabajo y al ser humano que lo ejerce.

En la actualidad, el factor humano es reconocido como el más importante y decisivo para el cumplimiento de las metas de la organización. Surge una nueva humanización en las empresas: entender y mejorar el ser, para un mejor hacer de los miembros de la organización.

La globalización ha llevado a las empresas a buscar nuevas estrategias y nuevas formas de estructurar su trabajo.

Así mismo surgen nuevas tendencias administrativas que llevan al individuo y a los grupos a trabajar con tecnología, herramientas, habilidades, conocimientos y actitudes que antes no se requerían.



1.2.1 Planteamiento del problema

Un serio problema social lo han constituido siempre los esfuerzos por utilizar eficientemente a la gente dentro de una organización. Cada uno de ellos tiene que deducir:

Desde el punto de vista del empleado, para quien la organización representa fuente de trabajo, bienestar económico, sentido de pertenencia, identidad, contacto social y en fin la rutina, básica de existencia.

Desde el punto de vista del dirigente, que representa a una organización, formula políticas y toma decisiones que afectan no sólo la vida cotidiana de una cantidad de gente, también al destino de toda la organización.

Desde el punto de vista del consumidor de los servicios o productos generados por la organización. Todos nosotros, bien en el papel de consumidores, ciudadanos, estudiantes, pacientes o en algunos casos en el papel de víctimas, estamos interesados en entender y determinar cómo funciona una organización y cómo ésta toma sus decisiones y como crear condiciones propicio para que el trabajo se haga.

Como cambiar la organización y la exigencia de los cambios tecnológicos y sociales y confrontar la competencia y otras fuerzas tales como los sindicatos y entidades de control.

Delimitación del problema.

Espacial: Estado de Michoacán, Morelia.

Temporal: 2013

Demográfica: incorporación de la maestría en Psicología Organizacional en la Universidad de Morelia.

1.3 Preguntas de la investigación.

¿Son suficientes las maestrías en psicología ofrecida a la demanda universitaria del estado de Michoacán?

¿Es ofrecida la maestría en Psicología Organizacional en el estado?

¿Existe demanda para la maestría en Psicología Organizacional?

¿Será necesaria la incorporación de una maestría en Psicología organizacional?

¿De acuerdo con las características y necesidades del estado de Michoacán, que planes y programas se manejaran será necesaria la incorporación de un postgrado como este?

¿Existe la infraestructura necesaria en la universidad de Morelia para su incorporación?



1.4 Objetivos

- ✓ Analizar la factibilidad de la incorporación de una maestría en Psicología Organizacional en el estado de Michoacán.
- ✓ Crear una propuesta de incorporación para la Universidad de Morelia.

Objetivos específicos

- ✓ Profundizar y actualizar la capacitación tendiente a atender requerimientos propios de las dificultades del Control Social Penal, frente a los actuales contextos de exclusión y de vulnerabilidad social.
- ✓ Promover la transferencia de conocimientos por parte del egresado a las instituciones en las que se desempeña.
- ✓ Formar personas comprometidas con su comunidad y competitivas internacionalmente para mejorar el desempeño individual y el de la organización, a través de métodos educativos con un apoyo tecnológico sólido.

1.5 Justificación del estudio

En la actualidad, una educación de calidad desempeña un papel estratégico en las sociedades modernas y debe ser un factor prioritario para alcanzar el desarrollo integral de la humanidad. De hecho, la mayor parte de los países que experimentan un notable desarrollo social, económico y político, basan su buen éxito en la calidad de los técnicos, los profesionistas y, en general, las personas educadas que trabajan en sus unidades de producción y de servicios. Esta situación contrasta con lo que ocurría en épocas pasadas, cuando la abundancia de recursos naturales, de energéticos y de mano de obra barata eran los factores fundamentales para el desarrollo de una nación en el contexto económico internacional.

Los nuevos retos que ha generado la economía abierta a la educación hacen que ahora la tarea más importante de cualquier país sea la formación de los recursos humanos, particularmente a nivel de postgrado, que tengan la mejor y más alta preparación para generar, innovar, adaptar y aprovechar de manera inteligente los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos.

El conocimiento, las estrategias y las nuevas estructuras modifican la forma de entender lo que es el trabajo y al ser humano que lo ejerce. La globalización ha llevado a las empresas a buscar nuevas estrategias y nuevas formas de estructurar su trabajo. Así mismo surgen nuevas tendencias administrativas que llevan al individuo y a los grupos a trabajar con tecnología, herramientas, habilidades, conocimientos y actitudes que antes no se requerían.



Por tanto, el rápido ritmo del cambio en el mundo empresarial demanda profesionistas que sean agentes de cambio planeado, debido al dominio de las ciencias administrativas y de la conducta; dedicadas a mejorar las organizaciones y a las personas que trabajan en ellas. Surgen nuevas maneras de ejercer las funciones de Recursos Humanos haciendo uso de tecnología en: reclutamiento y selección, capacitación, sueldos y salarios, compensaciones, relaciones laborales y la evaluación del desempeño¹.

De acuerdo con la dinámica actual, que vive la sociedad mexicana, la planeación de la Educación Superior adquiere importancia como instrumento para el cambio, de tal manera que todas las instituciones educativas en cumplimiento de sus funciones contribuya a la satisfacción de las necesidades sociales, científicas y tecnológicas que requiere el país y el Estado. Pues el conocimiento es factor determinante del desarrollo, porque genera oportunidades de empleo, mejora los ingresos y proporciona mejores beneficios sociales.

Hemos visto en los últimos años, que el país ha estado sujeto a un cambio dinámico que sin lugar a dudas, tiene inferencia en el ámbito en el cual se mueven todas las organizaciones del aparato productivo, pues factores como inflación, devaluación, crisis energéticas, crisis de recursos naturales, nuevas metas del personal, internacionalización de los mercados, cambios tecnológicos acelerados, intereses de todos tiempos, grandes niveles de endeudamiento, políticas gubernamentales tributarias, competitividad y muchos factores más, han creado una mayor dificultad en el análisis de las actividades orientadas al desarrollo de dichas organizaciones.

La Universidad de Morelia como parte integrante de nuestra sociedad no es ajeno a estos cambios, y está en constante renovación mejorando la calidad y cantidad de sus funciones sustantivas, ya que los cambios acelerados en los aspectos económicos, políticos, sociales, culturales y tecnológicos obligan a todas las instituciones Educativas de nivel superior del país a entrar en un proceso de consolidación y desarrollo; el cual es planteado en el Plan Nacional de Desarrollo gubernamental auspiciado por el ejecutivo federal, en el cual señala que la educación superior requiere de personal académico altamente calificado, de gran nivel; lo cual implica una formación integral que se preparen hombres y mujeres responsables, críticos y participativos, exige planes y programas de estudios pertinentes y flexibles que ofrezcan contenidos relevantes para la vida profesional y técnica. Una educación Superior de calidad también significa fortalecer la capacidad de investigación que permita una mejor comprensión de los problemas nacionales, que contribuya al progreso del conocimiento y ofrezca opciones útiles y realistas para el avance de México.

¹ BIBIOGRAFIA <http://www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/psicorg/>



Las condiciones de la sociedad actual demandan un impulso extraordinario a la Educación Superior, para hacer más competitiva internacionalmente nuestra industria y nuestros servicios, requerimos profesionales y técnicos responsables que tengan una preparación que sea competitiva.

La Universidad de Morelia no desconoce esa problemática y consciente de su obligación para con la sociedad, entiende que superación académica implica innovar, actualizar y crear nuevos programas de estudio, así como, alternativas de superación profesional, que estén al nivel de las manejadas internacionalmente en el campo de acción, y con ello, transformar las estructuras del quehacer académico de nuestra Escuela de Psicología y el departamento de postgrado, para hacerlo más acorde al marco de renovación general de la Universidad de Morelia, como respuesta a la dinámica de la sociedad.

Pues, la gran cantidad de fenómenos económicos que caracterizan a este siglo, tales como la globalización de la economía mundial, la formulación de grandes bloques económicos y la mayor apertura comercial, la reducción del papel del Estado como empresario y como regulador de la economía, la desincorporación de empresas públicas, la información como medio para lograr mayor eficiencia en las empresas, una mayor competencia entre los agentes económicos, etc., apuntan a una mayor vinculación de la educación Superior con la producción de bienes y servicios. En los momentos actuales se evidencia que el postgrado debe responder a las demandas y necesidades de los sectores académicos, de ciencia y tecnología y productivo de bienes y servicios.

Es así como La Universidad de Morelia asumiendo con firmeza y responsabilidad el deber que para con la sociedad, el Estado y el país tiene; plantea opciones claras e integrales de formación de recursos humanos, diferenciando las necesidades y requerimientos de los sectores aludidos y de la población demandante; es por ello que presenta un Plan de Estudio de la Maestría en Psicología Organizacional, único en el estado, que responde a los sectores actuales eficientemente, en el mismo, se ha considerado sin lugar a dudas que se formarán recursos humanos de la más alta calidad, que profundicen y amplíen el conocimiento en la psicología, así como en la cultura nacional y universal para desarrollar la ciencia, la tecnología y las humanidades, para transformar e innovar los aparatos educativos y productivos de bienes y servicios en aras de atender y satisfacer las necesidades que la sociedad demanda en nuestra región, estado y país.

El Plan de Estudios ofrece una currícula académica que combina un núcleo central de materias y asignaturas, con una serie de opciones de optativas, esto permitirá que se logren los objetivos personales de cada alumno; así como los de la Universidad de Morelia, al ofrecer un plan flexible y enriquecido en lo académico.



LA VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y SOCIEDAD

La Maestría en Psicología Organizacional se orienta a la formación del personal, que la sociedad reclama, para la docencia, la investigación y la alta dirección. Su incorporación exige una unión firme con la vida social de la comunidad. En ella se debe encontrar los fundamentos para enfocar su atención predominante que capacite al alumno a integrarse a la comunidad de manera eficiente y participativa. Deberá ser una palanca firme, que sirva como instrumento de cambio y de transformación, que se oriente a la solución de problemas regionales, estatales y nacionales. Tendrá que servir de motor en la generación de nuevas ideas y actitudes acorde a los nuevos tiempos, debiendo impulsar los ajustes para lograr una estructura organizacional, eficientemente respaldada en el conocimiento científico. Deberá relacionarse la Maestría con la productividad y con la organización social, será una Maestría Moderna, con calidad, que servirá también para guiar los pasos de nuestra sociedad, hacia una mejor orientación en el campo de la solución de problemas empresariales y relaciones humanas.

La Maestría se vinculará con la sociedad para orientar participativamente el desarrollo de este nivel educativo y contribuir a resolver, con los recursos del conocimiento y la organización de la Universidad de Morelia.

Se concentrarán acciones concretas con los sectores sociales, empresariales, paraestatales, y productivos en general, para realizar programas de investigación y desarrollo organizacional, con estancia de profesores y estudiantes, asesorías y asistencia técnica-en Psicología.

Se establecerán acuerdos que logren la participación del sector social y productivo en la formación y desarrollo de proyectos de colaboración con la Maestría. La formación de profesionales habrá de orientarse principalmente al conocimiento y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad michoacana y del país en general; existirá conciliación de las preferencias de los estudiantes con la oferta de los conocimientos prioritarios para el desarrollo.

Por lo tanto la comunidad deberá de jugar un papel determinante en este proceso, financiando, abriendo oportunidades para el empleo y para conectar su vida cotidiana, a la vida de la Maestría, de tal manera que conjuntamente desarrollen un proyecto de vinculación. La estrategia educativa de carácter curricular que integrará al estudiante al sector social y productivo, deberá ser tal que permita la aplicación de los conocimientos adquiridos a situaciones reales



1.6 Hipótesis

Al realizar el estudio de mercado, son suficientes las maestrías en psicología.

Es ofrecida la maestría en Psicología Organizacional.

Existe demanda potencial en el estado para la incorporación de la maestría en Psicología Organizacional.

De acuerdo con las características y necesidades del estado, es necesaria la incorporación de la maestría en psicología Organizacional.

La universidad de Morelia cuenta con la infraestructura para la incorporación de la maestría en psicología organizacional.

1.7 Universo.

El universo a considerar en esta investigación, consiste en una sumatoria de 39 escuelas que ofrecen postgrado en el estado de Michoacán.

Muestra: cinco escuelas que ofrecen postgrado en administración en Morelia, que es en donde se analizara el mercado para la maestría.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

DATOS GENERALES Y ANTECEDENTES².

Institución: Universidad de Morelia.

Calle y Número: Fray Antonio de Lisboa #22

Colonia: 5 de Mayo.

Ciudad: Morelia.

Estado: Michoacán.

Código Postal: 58230.

Teléfono/Fax: (443) 3 17 77 71 al 74

Lada sin costo 01 800 509 94 22

Tipo de institución: Privada

Rector: Ariel Vladimir Muñoz Prado

Niveles que ofrece la institución Licenciatura, Maestría y Diplomados.

2.1 Antecedentes.

Orígenes.

La Asociación Cultural Michoacana, A.C., surge por la inquietud de un grupo de Educadores Morelianos, preocupados por ofrecer, en el nivel bachillerato, una opción diferente para jóvenes en edad de cursar este ciclo educativo, pues observamos que, en muchas de las opciones existentes, no se responde de una manera actualizada a las inquietudes de los muchachos y, además, no está totalmente cubierta la demanda existente en la ciudad.

Así, se dieron a la tarea de buscar la incorporación a la S.E.E., y dentro de los requisitos para obtenerla, se encuentra el tener un local adecuado para impartir los servicios educativos.

Pronto, generaron varias opciones dentro de las cuales una llamó la atención de manera especial por su ubicación y, por que además ya tenía un plantel educativo funcionando dentro de la misma².



Se deciden adquirirlo, sabiendo que el Instituto de Estudios Superiores de Michoacán A.C., tenía ya funcionando los niveles de Bachillerato, Licenciaturas en Informática, Administración Financiera, Periodismo, Psicología y un nivel Técnico de Programador. Cambiando el nombre a UNIVERSIDAD DE MORELIA.

Conformación del acta constitutiva.

El Instituto de Estudios Superiores de Michoacán A.C., logra los acuerdos de incorporación, para la Licenciatura en Informática, Técnico Programador y Bachillerato, el 28 de febrero de 1982, transformándose en la primera institución a nivel Estatal en ofrecer, incorporado a la S.E.E., la Licenciatura de Informática y el Nivel Técnico.

Por desgracia, el Instituto se vio involucrado en un grave problema social, lo que le afectó profundamente en su imagen institucional y, por lo tanto, en el nivel de recursos económicos para su sostenimiento y actualización, ya que disminuyó su nivel de inscripciones notablemente.

El Instituto de Estudios Superiores de Michoacán, tenía ya funcionando los niveles de Bachillerato, Licenciatura en Informática y un Nivel Técnico Programador, logrando los acuerdos de incorporación el 28 de Febrero de 1984 y transformándose en la primera Institución a nivel Estatal en ofrecer estos servicios. Posteriormente se abrieron las carreras de Administración Financiera, Periodismo y Psicología.

Universidad de Morelia (UDEM) se constituye en 1994. Un grupo de visionarios morelianos se propusieron impulsar una institución que diera nuevos impulsos a la educación superior en Michoacán.

Nuestra universidad surge a partir del rescate de la infraestructura física y parte de la infraestructura humana del Instituto de Estudios Superiores de Michoacán; su finalidad, dotar a la ciudad de Morelia de una nueva opción educativa, accesible, de primer nivel y que respondiera a los perfiles profesionales que requiere la capital del estado de Michoacán.

A partir de la nueva empresa, se adecuaron y modernizaron los planes de estudio y se emprendió una nueva arquitectura educativa. El cambio más importante se concentró en dotar a la comunidad universitaria de una nueva mística: construir, con pasos sólidos, no cualquier universidad, sino la Universidad de Morelia.

La historia de la Universidad de Morelia se distingue por un constante crecimiento en la búsqueda de un objetivo trascendente: La excelencia académica con un sentido humanista.

La UDEM además de rescatar e impulsar las carreras con las que ya contaba el Instituto de Estudios Superiores de Michoacán, llevó a cabo una propuesta notable, la creación de la primera Licenciatura de Historia del Arte en el Estado de Michoacán.



Este hecho denotó una visión de congruencia y propiedad entre las propuestas educativas y las necesidades sociales de Morelia.

La capital del estado de Michoacán tiene un perfil económico que aún no se ha sabido aprovechar, la educación, la cultura, las artes y el turismo, los negocios, las finanzas, pueden constituir el detonador natural para el progreso de la ciudad, pero para ello se necesita de profesionales capaces de responder a la promoción y difusión de dichos valores. La UDEM correspondió desde un principio a su carácter emprendedor.

Desde entonces el crecimiento de la institución ha sido firme, tanto en lo académico, como en la construcción de espacios seguros para el desarrollo y crecimiento integral del profesional.

Actualmente la imagen física de la UDEM es totalmente distinta a la de sus inicios. Hoy en día se cuenta con instalaciones apropiadas a las necesidades actuales de aprendizaje. Cada una de sus aulas está dotada con televisión y video, para aprovechar los poderosos recursos audiovisuales de la actualidad.

Resulta grato ingresar a las instalaciones de la UDEM y descubrir como la comunidad estudiantil aprovecha íntegramente sus espacios para convivir, analizar, reflexionar, y reconocer la condición humana frente al mundo contemporáneo.

2.2 Ubicación regional.

La universidad de Morelia, por su prestigio a logrado a lo largo de los años recibe alumnos no sólo de la ciudad de Morelia, también un gran porcentaje de ellos son lugares cercanos a la ciudad de tanto del estado de Michoacán como de los estados vecinos de Guanajuato y Guerrero principalmente².

La Universidad de Morelia, se encuentra situada dentro de la Región 1 de nuestro Estado (centro), de acuerdo a la "Guía de Carreras y Programas de Postgrado 2006-2010".³

² Archivo Histórico de la Universidad de Morelia

³ Documento elaborado por la Comisión Estatal para la planeación de la Educación Superior (COEPES)



Dicha Región comprende los municipios de:

- ♦ Álvaro Obregón
- ♦ Compandaro
- ♦ Cuitzeo
- ♦ Charo
- ♦ Chucándiro
- ♦ Huandacareo
- ♦ Indaparapeo
- ♦ Morelia
- ♦ Queréndaro
- ♦ Santa Ana Maya
- ♦ Tarímbaro
- ♦ Zinapécuaro

Dentro de la Región contamos con diversos subsistemas que son atendidos solo en la ciudad de Morelia:

- ♦ Subsistema Universitario
 - ♦ 2 Públicas
 - ♦ Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
 - ♦ Universidad Pedagógica Nacional
 - ♦ 5 Privadas
 - ♦ Universidad de Morelia
 - ♦ Universidad Latina de Morelia
 - ♦ Universidad La Salle Morelia
 - ♦ Universidad Vasco de Quiroga.
 - ♦ Universidad Mexicana de Educación a distancia.
- ♦ Subsistema Universidades Tecnológicas
 - ♦ 1 Pública
 - ♦ Universidad Tecnológica de Morelia
- ♦ Subsistema Tecnológico
 - ♦ 2 Públicas
 - ♦ Instituto Tecnológico de Morelia
 - ♦ Instituto Tecnológico Agropecuario.
- ♦ Subsistema Formación de Docentes.
 - ♦ 7 Públicas
 - ♦ Escuela Normal Superior de Michoacán
 - ♦ Escuela Normal de Educadoras
 - ♦ Escuela Normal Rural Vasco de Quiroga
 - ♦ Escuela Normal Urbana Federal
 - ♦ Escuela Normal de educación Física
 - ♦ Instituto Michoacano de ciencias de la Educación
 - ♦ 2 Privadas
 - ♦ Centro de Actualización del Magisterio.



- ◆ Subsistema: Institutos
 - ◆ 3 Privados
 - ◆ Escuela Normal Particular Motolinia
 - ◆ Escuela Normal Particular Anahúac
 - ◆ Instituto Modstil
 - ◆ Instituto Sor Juana Inés de la Cruz
 - ◆ Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Michoacán
- Subsistema: otros centros
 - 2 Públicos
 - ◆ Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán
 - ◆ Centro de Educación continua Unidad Morelia I.P.N
 - 2 Privados
 - ◆ Escuela Superior de Música “Las Rosas”
 - ◆ Instituto de Estudios Superiores de la Comunicación

Fuente⁴

Cada una ellas con diversas características, con el firme objetivo de ayudar en la formación de profesionistas comprometidos con el Estado.

La Universidad de Morelia tiene una ubicación privilegiada, ya que se encuentra en el Centro Histórico de Morelia, en un edificio cuya fachada forma parte del Patrimonio Histórico de la Ciudad, según estudios, reglamentación y decreto del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).

El contexto urbano de la UDEM permite a la comunidad estudiantil vincularse de forma inmediata a la recreación, la cultura, y el ritmo más íntimo de la ciudad.

A unos pasos de la UDEM se encuentran el Templo de San Diego, el edificio que alberga la Escuela de Leyes de la Universidad Michoacana, el Teatro Samuel Ramos, la Calzada Fray Antonio de San Miguel, el Jardín Azteca, la Plaza Morelos, el Bosque Cuauhtémoc, y el Museo de Arte Contemporáneo Alfredo Zalce.

Domicilio: Fray Antonio de Lisboa No. 22, Col. 5 de Mayo. C.P.58230

No obstante todas estas referencias, finalmente el mejor mapa para llegar a la Universidad de Morelia es la convicción del estudiante para entregar mente y espíritu a un proyecto educativo que pugna por su dignidad como persona y su conciencia como ser social.

⁴ Secretaria de Educación en el Estado de Michoacán, Departamento de Estadística.



Niveles educativos:

Facultad de Ciencias de la Salud

- Licenciatura en Cultura Física y Deporte
- Licenciatura en Gerontología
- Licenciatura en Nutrición
- Licenciatura en Psicología
- Lic. en Psicología (Semi-escolarizada)
- Maestría en Nutrición Humana
- Maestría en Psicología Clínica

Facultad de Negocios

- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Negocios Internacionales
- Lic. en Administración(Semi-escolarizada)
- Lic. en Administración en línea
- Especialidad en Gestión Empresarial
- Especialidad en Operación Aduanera

Facultad de Tecnología y Diseño

- Licenciatura en Medios Interactivos
- Ingeniería en Videojuegos
- Maestría en Arte Digital y Efectos Visuales VFX
- Maestría en Tecnologías de la Información
- Maestría en Tecnologías Móviles y Negocios



Facultad de Humanidades

- [Licenciatura en Historia del Arte](#)
- [Licenciatura en Periodismo](#)
- [Licenciatura en Turismo Cultural](#)
- [Especialidad en Periodismo Político](#)
- [Maestría en Historia del Arte](#)

Carreras que ofrece la institución: (Señalar el número de Registro y la institución que otorgó el RVOE).

Facultad de Ciencias de la Salud

- [Licenciatura en Cultura Física y Deporte](#)

RVOE: LIC111024

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).

Turno: Matutino y vespertino (lunes a viernes).

- [Licenciatura en Gerontología](#)

RVOE: En trámite

Turno: Vespertino (Viernes y sábado).

Duración: 4 años (8 semestres).

- [Licenciatura en Nutrición](#)

RVOE: LIC081218

Turno: Matutino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).



- [Licenciatura en Psicología](#)

RVOE: LIC060906

Turno: Vespertino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).

- [Lic. en Psicología \(Semi-escolarizada\)](#)

RVOE: LIC041205

Turno: Viernes (15:00 a 21:00 hrs.) y Sábado (7:00 a 16:10 hrs.).

Duración: 4 años (8 semestres)

- [Maestría en Nutrición Humana](#)

RVOE: En trámite

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 4 semestres.

- [Maestría en Psicología Clínica](#)

RVOE: MAES091216

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 4 semestres

Facultad de Negocios

- [Licenciatura en Administración](#)

RVOE: LIC060907

Turno: Vespertino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).



- [Licenciatura en Negocios Internacionales.](#)

RVOE: LIC100625

Turno: Vespertino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).

- [Lic. en Administración\(Semi-escolarizada\)](#)

RVOE: LIC100620

Turno: Nocturno (lunes a viernes de 20:00 a 22:00 hrs.).

Duración: 4 años (8 semestres).

- [Lic. en Administración en línea](#)

RVOE: En trámite

Modalidad: En línea.

Duración: 4 años (12 cuatrimestres).

- [Especialidad en Gestión Empresarial](#)

RVOE: ESP070904

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 2 cuatrimestres.

- [Especialidad en Operación Aduanera](#)

RVOE: ESP071207

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 2 cuatrimestres.

Facultad de Tecnología y Diseño

- [Licenciatura en Medios Interactivos](#)

RVOE: LIC100731

Turno: Vespertino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).



- [Ingeniería en Videojuegos](#)

RVOE: LIC111026

Turno: Vespertino (lunes a viernes).

Duración: 4 años (8 semestres).

- [Maestría en Arte Digital y Efectos Visuales VFX](#)

RVOE: En trámite

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 6 cuatrimestres.

- [Maestría en Tecnologías de la Información](#)

RVOE: MAES091102

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 6 cuatrimestres.

- [Maestría en Tecnologías Móviles y Negocios](#)

RVOE: MAES111105

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 6 cuatrimestres.

Facultad de Humanidades

- [Licenciatura en Historia del Arte](#)

RVOE: LIC100622

Turno: Matutino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).



- [Licenciatura en Periodismo](#)

RVOE: LIC060911

Turno: Matutino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).

- [Licenciatura en Turismo Cultural](#)

RVOE: LIC100623

Turno: Matutino (lunes a viernes).

Duración: 3 años (9 cuatrimestres).

- [Especialidad en Periodismo Político](#)

RVOE: ESP070802

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 2 cuatrimestres.

- [Maestría en Historia del Arte](#)

RVOE: MAES070801

Turno: Viernes y Sábado.

Duración: 4 semestres.

Servicios Académicos

Dirección de Control Escolar: Carlos María Camargo Náteras ccamargo@udemorelia.edu.mx

Dirección de Idiomas: Theresa Marie Cadena Chávez diridiomas@udemorelia.edu.mx

Coordinación de Investigación: Ma. de Lourdes Negrete Paz lnegrete@udemorelia.edu.mx

Coordinación de Vinculación: Rocío Araiza de Olarte vinculacion@udemorelia.edu.mx

Coordinación de Maestría en Tecnologías de la Información y Tecnologías Móviles: Cristhian Torres Millarez ctorres@udemorelia.edu.mx



Direcciones de Escuela

Dirección de Administración: Arturo Ramírez Valencia diradministracion@udemorelia.edu.mx

Dirección de Cultura Física y Deporte: Rodolfo Eduardo Rubio Sánchez
dirdeportes@udemorelia.edu.mx

Dirección de Historia del Arte y Turismo Cultural: Ileri Ortiz Silva
arteyturismo@udemorelia.edu.mx

Dirección de Medios Interactivos: Alberto Morales Flores dirmedios@udemorelia.edu.mx

Dirección de Negocios Internacionales: Paloma Erandi Aguilar Cuevas
direnegocios@udemorelia.edu.mx

Dirección de Nutrición: Antonio Barajas Andrade dirnutricion@udemorelia.edu.mx

Subdirección de Nutrición: Yeymee Rubio González subnutricion@udemorelia.edu.mx

Dirección de Periodismo: Perla Gaytán Fonseca dirperiodismo@udemorelia.edu.mx

Dirección de Psicología: María Isabel Morales Martínez dirpsicologia@udemorelia.edu.mx

Subdirección de Psicología: Rafael Lara Tello rlara@udemorelia.edu.mx

Dirección de Videojuegos: Cristhian Torres Millarez ctorres@udemorelia.edu.mx



Matrícula actual por carrera 2013

ÁREA	CLAVE	TOTAL
Facultad de Ciencias de la Salud		
Licenciatura en Cultura Física y Deporte	LIC111024	378
Licenciatura en Gerontología	En trámite	
Licenciatura en Nutrición	LIC081218	300
Licenciatura en Psicología	LIC06090	582
Lic. en Psicología (Semi-escolarizada)	LIC041205	93
Maestría en Nutrición Humana	En trámite	
Maestría en Psicología Clínica	MAES091216	35
Facultad de Negocios		
Licenciatura en Administración	LIC060907	105
Licenciatura en Negocios Internacionales	LIC100625	36
Lic. en Administración(Semi-escolarizada)	LIC100620	25
Lic. en Administración en línea	En trámite	0
Especialidad en Gestión Empresarial	ESP070904	36
Especialidad en Operación Aduanera	ESP071207	18
Facultad de Tecnología y Diseño		
Licenciatura en Medios Interactivos	LIC100731	16
Ingeniería en Videojuegos	LIC111026	13
Maestría en Arte Digital y Efectos Visuales VFX	En trámite	
Maestría en Tecnologías de la Información	MAES091102	17
Maestría en Tecnologías Móviles y Negocios	MAES111105	19
Facultad de Humanidades		
Licenciatura en Historia del Arte	LIC100622	10
Licenciatura en Periodismo	LIC060911	390
Licenciatura en Turismo Cultural	LIC100623	85
Especialidad en Periodismo Político	ESP070802	32
Maestría en Historia del Arte	MAES070801	8
TOTAL DE ALUMNOS		2198



2.3 Mercado laboral.

Los egresados de La Universidad de Morelia se encuentran laborando en la sociedad moreliana, y en los estados de Guanajuato, Guerrero, Colima, entre otros.

Los egresados de la maestría en Psicología Organizacional podrán dedicarse a trabajar en un campo muy amplio y prácticamente carente de especialistas en el estado de Michoacán; su labor se desarrollará en el campo de confluencia del ámbito de las organizaciones, aspecto con muchas posibilidades en el territorio estatal. Por esta razón, el plan de estudios procura la formación del profesional de manera que pueda realizar, en entidades privadas o de Gobierno y en organizaciones privadas, las siguientes actividades:

- ✓ Desarrollar tareas de diagnóstico, análisis e intervención en problemas de carácter psicosocial presentes en todo tipo de organizaciones.
- ✓ Llevar adelante la gestión global de Recursos Humanos, fijando políticas y estrategias de desarrollo.
- ✓ Manejar con fluidez e idoneidad los procesos de selección, capacitación, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y medición de la gestión de recursos humanos.
- ✓ Diagnosticar y solucionar problemas atinentes a conflictos organizacionales de diversa índole.
- ✓ Diseñar y dirigir programas de cambio y desarrollo organizacional.
- ✓ Manejar con pericia técnica y conceptual problemas de marketing comercial, social, político y opinión pública que involucren las dimensiones psicológicas y psicosocial.
- ✓ Asesorar a empresas comerciales, instituciones y organismos públicos sobre estrategias vinculadas a imagen institucional y corporativa, comunicaciones y marketing.



2.4 Trascendencia sociocultural.

Los egresados de la universidad de Morelia, en sus diferentes niveles, a los largo de estos años que ha venido laborando, se han integrado a la sociedad como miembros activos y responsables de la misma.

La Universidad de Morelia, tiene una concepción humanista. La Institución no se limita en dar una preparación profesional sólida, se interesa en promover el desarrollo integral de cada uno de sus estudiantes, para ello es necesario fomentar el desarrollo de sus cualidades, valores que se puedan encontrar en sus aspectos cognoscitivos y psicomotrices.

En nuestro estado de Michoacán existen actualmente 78 instituciones de educación superior (22 públicas y 56 privadas), que en suma ofrecen 270 opciones de carreras profesionales para los jóvenes interesados del nivel superior y postgrado. Con estas alternativas se busca la respuesta a las diferentes necesidades sociales que tenemos en el Estado, así como de asumir plenamente el compromiso que se tiene con la sociedad de conservar, generar y transmitir el conocimiento científico, humanístico, artístico y tecnológico mediante la investigación, la docencia y la difusión.

En la entidad, la población en edad escolar universitaria es jóvenes 2,339,733, lo cual representa el 38.04% del total de habitantes en el estado de 18 años o más que cursa una licenciatura, técnico, o normal superior, de un total de 5,390,235, según datos estimados por INEGI en anuario estadístico 2011. De cada 100 personas que ingresan a licenciatura 11.8 concluye la educación superior. Esta distribución de matrícula de manera desproporcionada refleja muy claramente la necesidad de crear nuevas Universidades que lleven a lo siguiente:

- ✓ Orientación hacia el mejoramiento institucional.
- ✓ Búsqueda de excelencia académica.
- ✓ Pertenencia social.
- ✓ Calidad en el desempeño institucional.
- ✓ Factibilidad técnica.
- ✓ Esfuerzo por reordenar y modernizar los servicios que ofrece a la comunidad.
- ✓ Mejoramiento en la formación de recursos humanos.



De esta forma, es necesario contar con instituciones de educación superior que ayuden y faciliten un desarrollo más armónico y equilibrado de nuestro entorno social y, que contribuyan a que los jóvenes no tengan que emigrar a otras entidades a realizar sus estudios posprofesionales, y que sea en su propia localidad donde se apoye con la formación de hombres y mujeres calificados que eleven cualitativamente los valores y las costumbres sociales, la creación artística, la difusión de la cultura, que acrecienten los bienes y los valores del acervo cultural, que tanto necesitamos en nuestro estado y en el país. Es necesaria la creación de nuevas instituciones de educación superior que sean una alternativa real para ese número tan elevado de jóvenes, quienes se quedan en el camino sin continuar su preparación posprofesional.

Así mismo, es importante enfatizar que las relaciones contraídas por el país a nivel internacional, la tecnología, los avances de la ciencia y las presiones existentes en nuestro entorno hacen imperativo contar con instituciones que preparen estudiantes capaces de enfrentar con éxito los retos que se le plantean en su futuro, dando respuestas de mayor excelencia y calidad en los bienes y servicios que generemos como Nación.



CAPITULO III

FILOSOFÍA, OBJETIVOS Y MODELO EDUCATIVO⁵.

3.1 Características básicas.

Nuestra visión.

Ser una institución educativa que brinde servicios académicos innovadores y con calidad internacional, para responder a las necesidades cambiantes de una sociedad globalizadora, con una propuesta vanguardista.

Nuestra misión.

La UNIVERSIDAD DE MORELIA, como una institución preocupada por mantenerse al ritmo de los cambios vertiginosos presentados por una sociedad global, ante la entrada del nuevo milenio, para propiciar que los planteamientos anteriormente citados se cumplan, y con el interés de capitalizar estos cambios en oportunidades, considera indispensable la actualización permanente de los planes y programas de sus diferentes Escuelas para que estén acordes y tengan la capacidad de cubrir las necesidades inmediatas y futuras del entorno en donde se encuentran inmersas.

Un primer requerimiento es que esta modificación debe ser congruente con nuestra Misión, la cual dará la pauta de la línea a seguir, y que enunciamos a continuación:

“FORMAR PROFESIONALES EMPRENDEDORES Y HUMANISTAS, A TRAVÉS DE LA EXCELENCIA ACADÉMICA Y UNA VINCULACIÓN EFICAZ CON EL ENTORNO”.

Cuyos términos esenciales significan para nosotros: a través

Profesional: Es aquel ser humano cuyas cualidades fundamentales son “saber aprender” y generar, desarrollar y aplicar conocimientos.

Emprendedor: Es el profesional que transforma su entorno siendo proactivo y audaz.

Humanismo: Todo aquel conjunto de conocimientos, actividades, hábitos, modelos; que lleven a los estudiantes a una vivencia de valores “udemistas” y que promuevan una convivencia sana en sociedad.



En donde unimos los valores udemistas, importantes en el desarrollo de nuestros estudiantes.

VALORES UDEMISTAS

Creatividad	Trabajo en equipo	Libertad
Espíritu crítico	Responsabilidad	Honestidad
Autoestima adecuada.	Lealtad	Perseverancia
Proactividad	Respeto	Sinceridad
Autonomía	Congruencia	Justicia
Curiosidad científica	Solidaridad	

Propósitos.

Nuestro propósito es promover que nuestros alumnos fortalezcan las actitudes de autoconocimiento, autoaceptación, creatividad y excelencia académica, que los lleve a adquirir dos habilidades fundamentales: “aprender a aprender” y “aprender a ser”, con lo que queda claro que la actitud de aprender no corresponde a la Escuela únicamente, sino que el aprendizaje, como proceso interno, debe estar presente en toda su vida de manera propositiva, lo que lo conducirá a crecer como persona continuamente.

Filosofía.

En el contexto de una realidad siempre cambiante y que corresponde a las necesidades de su época, la educación, como todo proceso humano, está sujeta a la vida misma, forma parte del ambiente y realidad que la persona vive y realiza y por lo mismo, es fundamental analizar su problemática, que parte de las personas que la integran.

Las preguntas filosóficas que el hombre se hace constantemente: ¿Quién soy?, ¿Qué hago? , ¿Para qué sirvo?, ¿Cuál es mi papel en la sociedad? Son preguntas que debe contestar la educación de una manera no sólo informativa, sino formativa, es decir, se impone una propuesta existencial personal a dichos cuestionamientos.

Este planteamiento, en el aspecto académico, encuentra que cada uno de los objetivos de nuestra Universidad tenderá a intensificar la cooperación disciplinaria entre especialistas, facultades y modelos de investigación.

Tal exigencia deriva del actual desarrollo del conocimiento científico y humanista, que requiere simultáneamente del dominio de diversos lenguajes y métodos, y la combinación de especialidades que dentro de la estructura tradicional de la enseñanza presenta límites o fronteras artificiales entre los campos del saber moderno, por lo que para su mejor aprovechamiento, es necesario sentar las bases de una vinculación cada vez más estrecha e imaginativa. Indudablemente este esfuerzo rendirá frutos, pues transmitiremos conocimientos más profundos y vinculados con la realidad a través de su práctica social y de un concepto moderno que arroja resultados muy positivos:



La interdisciplinariedad, este concepto requiere, por parte del alumno y / o profesional, claridad y profundidad en el manejo de los conocimientos que a cada área competen, pero que a su vez, exige que la persona posea una actitud que debe ser complementada en un trabajo de equipo con otros profesionales para poder resolver problemas, crear soluciones, proyectar innovaciones, de una forma más completa y eficaz.

Ahora bien, por parte de cada Escuela se requiere habituar a sus alumnos a trabajar desde los inicios de su formación Universitaria en la resolución de problemas que afecten su entorno social, confrontando y complementando tales soluciones con otras alternativas presentadas por condiscípulos de otras áreas del saber humano, en el desempeño de las horas independientes para la mejor formación de estos estudiantes de la modalidad Mixta, en que la mayoría ellos, podrían ser personas ocupadas en sus labores semanales, dedicando los viernes y sábados para su preparación profesional.

Nuestro lema.

Cada ser humano como principio, una sociedad libre como meta.

Nuestro objetivo.

Formar individuos responsables, honestos, críticos, comprometidos, maduros y académicamente preparados para conocer, comprender, analizar y participar directamente en la construcción de su conocimiento, a través de una formación integral, el desarrollo de sus potencialidades, así como una vinculación con el entorno, que le ofrecerá al alumno la capacidad y competencia para continuar con sus estudios en cualquier institución tanto pública como privada, dentro o fuera del país.

3.2 Características principales de sus planes de estudio.

Excelencia académica.

Basada en el constructivismo, bajo el desarrollo de competencias como lo es el saber, el ser, el hacer y el estar, mediante la enseñanza activa, que guía al estudiante para hacer de su conocimiento un aprendizaje significativo, con el firme propósito de que el alumno aprenda a aprender, motivado por la necesidad de encontrar respuestas y comprender a su entorno. El fenómeno enseñanza-aprendizaje se da en tres momentos; El docente actúa como facilitador presentado un tema de trabajo y promueve su análisis, el alumno retoma sus conocimientos previos para analizarlo y presenta sus experiencias, el facilitador propone ubicar el tema en un contexto social y se discute sus alcances, por último el tema después de haberse conocido, experimentado, comprendido y compartido, se evalúa para que el alumno identifique la aplicación y funcionalidad de lo aprendido.



El trabajo colectivo es parte fundamental del método de aprendizaje ya que permite identificar en los alumnos sus capacidades individuales a través del trabajo en equipo, lo que le permite a su vez al estudiante, el desarrollo de las competencias intelectuales, que consisten en la facilidad de seleccionar, adquirir y crear condiciones metodológicas de investigación, fluidez y comprensión lectora, así como de redacción, reflexión por lo que realiza en los ejercicios de cada programa que cursa; de las horas frente a docente, que le permitirán mostrar al alumno, las habilidades y competencias de autoestudio, aprendizaje personal, con el apoyo de los recursos y materiales de La Universidad y consistentes en aprehender las teorías que se analicen en clases y claro, dominio de los saberes de cada área.

El proceso metodológico para el desarrollo de competencias, exige la construcción de conocimientos significativos, es decir, se deben replantear los contenidos de aprendizaje con el fin de determinar cuáles son las habilidades antecedentes y precedentes requeridas para su abordaje. En otras palabras, se debe determinar cuáles son las habilidades cognitivas, psicomotoras y afectivas mínimas requeridas para que el alumno pueda apropiarse de cierto conocimiento; así como cuáles son las competencias que le permitirán desarrollar el conocimiento posteriormente.

En lo que respecta al maestro, este debe hacer el papel de facilitador del aprendizaje, donde el docente solo guía algunos procesos teóricos, pero la mayoría de su función estará basada en crear un ambiente en donde el alumno desarrolle hipótesis, sea crítico y constructivo en su propio proceso de aprendizaje, que adquiera confianza en sí mismo, construya su saber, utilice a la tecnología como apoyo, que sea autogestivo y adquiera la toma de decisión, en aprendizajes en equipo e individual.

El maestro cuestiona a fin de desacomodar algunas estructuras mentales de aprendizaje en el alumno, y sea este último quien construya los nuevos esquemas de conocimiento, esquemas propios y significativos. De esta forma, no solo se abordan conocimientos, si no es de igual o mayor importancia los procesos y los métodos que los alumnos, guiados por el maestro, utilizan para construir sus propios conocimientos, refiriéndose a las técnicas de estudio, desarrollo de habilidades cognitivas, desarrollo de habilidades y destrezas, y capacidades de interactuar en colectivo.

Este proceso metodológico implica evaluar el desarrollo cognitivo y las habilidades para solucionar problemas individuales y colectivamente.

Resumiendo, el proceso metodológico que llevará el alumno de la maestría será constructivo (Carl Rogers: espacio seguro; constructivismo de Piaget, Vigotsky y Ausubel con la psicogenética, el conocimiento del entorno y el aprendizaje significativo).



Se aplicarán corrientes pedagógicas como la educación sobre la base de la creatividad, en forma viabilizadora, donde se utilizarán los medios actualizados de enseñanza-aprendizaje y el estudiante potenciará su saber a través de las nuevas tecnologías y medios de la informática, buscando actualización y respaldo a su formación, y LA CRÍTICA, donde ésta última, considera al estudiante como creador de su aprendizaje, de su método y la utilización de materiales y recursos disponibles en el contexto educativo, familiarizándose con sus colegas en un ámbito de trabajo agradable y propiciador de actitudes positivas, así como los posibles de factibilización para el logro de nuestro objetivo y cuyos principios fundamentales son:

- ✓ La promoción del aprendizaje significativo
- ✓ El papel del maestro como facilitador del proceso de aprendizaje.
- ✓ La identificación de los niveles de desarrollo del conocimiento (real y potencial) en los alumnos.
- ✓ El desarrollo de las capacidades individuales en razón del trabajo colectivo.
- ✓ El trabajo colectivo como parte fundamental del proceso.
- ✓ Las tareas académicas deben de estar íntimamente relacionadas con el contexto socio – cultural de la Universidad (relación con el entorno)
- ✓ La evaluación debe vincular las tareas académicas con la participación en la comunidad.

Cada uno de estos puntos tiene sus propios sustentos teórico –metodológicos, los cuales determinan el papel principal que adquiere el alumno como constructor de su propio conocimiento, esto con base a una estructura institucional – académica que vincule el diseño curricular con el entorno económico, social, político y cultural del estudiante, a través de las horas frente a docente.

Para el logro de esto es necesario preparar al alumno para tener competencias académicas esenciales, que promuevan la construcción del conocimiento (saber), hacerlo eficientemente en el desempeño de una profesión (saber hacer) y asegurar su integración a la vida profesional y al ámbito social (saber ser).

La tarea fundamental de la UDEM, será que el alumno domine competencias esenciales para que su formación profesional sea integral.

Competencia conceptual.-	Entender los fundamentos teóricos de la profesión
Competencia técnica.-	Habilidad para desempeñar las tareas requeridas del profesional.
Competencia del contexto.-	Entender el entorno (ambiente) en el cual se practica la profesión.



Competencia de comunicación interpersonal.-	Habilidad para utilizar la comunicación oral y escrita en forma eficaz.
Competencia de integración.-	Habilidad para combinar las destrezas teóricas y técnicas en la práctica profesional real.
Competencia de adaptación.-	Habilidad para anticipar y adaptarse a los cambios (por ejemplo tecnológicos) importantes para la profesión.

El mejoramiento y el aseguramiento de la calidad, estará ligado a la existencia de procesos de evaluación que nos permitan conocer sistemáticamente los aciertos y desviaciones de nuestro proyecto académico.

Es necesario comentar que la UDEM no se fundamentará con una sola propuesta pedagógica, sino que creará una propia que beneficie a la comunidad universitaria, al entorno y al mismo estado.

Para realizar la reestructuración de planes y programas se debe de tener claro qué es lo que se quiere hacer en cada Escuela de acuerdo a sus necesidades específicas (estudio del entorno) y tratando de tener una proyección en el futuro (justificación). Será necesario saber el tipo de estudiante que requerimos para que ingrese a cada una de nuestras Escuelas. (Perfil de ingreso) y hacia donde lo vamos a llevar. ¿Qué es lo que vamos a formar? (Perfil de egreso).

Y para poder llevar esta actividad será necesario explicar y especificar el modelo del facilitador (perfil del docente) que requerimos para cubrir nuestras metas.

Lo anterior tiene que tomarse en cuenta ya que la mayoría de las instituciones se han abocado durante los últimos años a la revisión y reorientación de su oferta educativa. A pesar ello existen diversos problemas en su articulación, como son, la insuficiente consideración de las tendencias de los mercados de trabajo regionales y la distancia entre el proceso formativo y las prácticas laborales.

3.3 Marco Conceptual.

Dentro del modelo educativo que la UDEM propone, es importante señalar los siguientes conceptos:

Educación.- Etimológicamente, procede del latín educare que significa “criar” o “alimentar”. Para nosotros será un proceso en con el alumno aprenda significativamente, es decir, que realice aprendizajes que son comprensibles y que posea conocimientos que pueda utilizarlos después de la realidad y en su vida cotidiana.



Hombre.- Todo aquel que necesita desarrollo mental y emocional que le permita responder con una conducta adecuada a las diversas situaciones.

Sociedad.- Es el espacio en donde se constituye y se integra la dinámica comunitaria, potenciando al sujeto, mediante la afirmación de su identidad en torno a la alteridad para lograr la trascendencia.

Enseñanza - aprendizaje.- Construcción de conocimientos significativos con ayuda de un Facilitador.

Metodología.- Son las formas, caminos y maneras de organizar la realización de una determinada actividad, conducida por medio de objetivos precisos y delimitados que conduzcan al logro de metas y construcción de lo buscado. Esta se auxilia de técnicas, recursos y materiales didácticos, electrónicos y naturales.

Vinculación contextual.- es la articulación con sectores afines a la formación del profesional. Esta se sirve de los medios, recursos materiales, humanos y financieros que hay en el entorno para facilitar la realización de acciones delimitadas, útiles para la integración del futuro egresado. Lo contextual, es lo circundante al sujeto que está inmiscuido en ese papel social, político, económico y cultural.

Evaluación.- Parte del proceso enseñanza aprendizaje. Es necesario evaluar para poder aprender, es una actividad subjetiva y que consiste fundamentalmente en recoger información que nos permita tomar una decisión y siempre para ayudar en la construcción de aprendizajes por parte del alumno.

Orientación disciplinaria.

Consiste en establecer límites claros que le permitan al adolescente contener sus impulsos y le ofrezca un punto de realidad, mediante el dialogo, la convicción, el condicionamiento o la sanción, que actúan como elementos formativos, para promover una mejor integración del alumno a su entorno. La orientación disciplinaria no pretende en ningún momento ser un dominio de la conducta que someta al estudiante, por el contrario, busca la concientización de éste para responsabilizarse de las consecuencias de sus actos y ejercite de manera responsable su libertad, respetando las reglas del lugar y momento donde se encuentra, y así logre armonía y una sana convivencia con la sociedad.

Orientación emocional.

Se promueve la madurez del alumno mediante su autoconocimiento, manteniendo un enfoque humanista y existencialista, en los que se considera al ser humano valioso por el hecho de ser, manteniendo la firme convicción de que las distintas circunstancias de la vida ofrecen un aprendizaje, en donde cada momento es consecuencia de las elecciones que hacemos en nuestra vida.



Vinculación con el entorno.

La realidad social es un punto determinante en la formación de los alumnos, quienes al realizar vinculaciones académicas, aplican los conocimientos adquiridos en el aula, enriqueciéndose de la experiencia y obteniendo así un aprendizaje integral. Por otra parte, analiza la problemática social (adicciones, violencia, discriminación, pobreza, sexualidad, corrupción... etc.) su participación en ella y las aportaciones que puede hacer para mejorarla, alcanzando una clara conciencia social y cívica.

Mundo de plena realización humana.

Acorde a nuestro lema, *Cada ser humano como principio, una sociedad libre como meta*, la UDEM aporta a la educación:

- Red de servicios.
- Espacios cómodos.
- Actividades recreativas y de convivencia.
- Conferencias.
- Exposiciones.
- Semanas Académicas.
- Talleres culturales, artísticos y técnicos.

Materias de estudio

Nuestra Universidad cuenta en cada una de sus carreras, con una amplia y diversa gama de materias que te relacionan con las esferas de:

- La teoría.
- La práctica.
- La interdisciplina.
- El análisis, la reflexión.
- La promoción social y la responsabilidad ciudadana.
- La ejecución de proyectos de investigación y empresariales.
- La búsqueda de alternativas a los problemas sociales.

Capital académico

El máximo capital de la UDEM, además de nuestros alumnos, se encuentra en nuestra planta docente:

- 120 docentes con experiencia académica y laboral en su especialidad
- 100% docentes titulados
- 60% posee además, estudios de postgrado



Programas de estudio

En forma integral nuestros planes y programas de estudio contemplan:

- El aprendizaje significativo
- La función del maestro como facilitador del proceso de aprendizaje
- El desarrollo de las capacidades individuales en razón del trabajo colectivo
- Las tareas académicas íntimamente relacionadas con el entorno
- La evaluación, como vínculo de las tareas académicas con la participación en la comunidad

Becas

El apoyo económico a nuestros estudiantes más destacados, es una convicción de sentido común y compromiso social, que para el estudiante UDEM implica los siguientes requisitos:

- Ser un estudiante identificado con la UDEM
- Haber cursado dos semestres seguidos dentro de nuestra institución
- Promedio mínimo de 8
- Estudio socioeconómico
- No reprobado ningún tipo de examen

Capacidades profesionales

Colaboramos a la formación de profesionistas con capacidad para:

- Resolver problemas
- Trabajar en equipo
- Sustentar liderazgo
- Dominar expresión oral, lectura y redacción
- Sostener buenas relaciones interpersonales
- Desarrollar habilidades para el aprendizaje
- Aplicar métodos de la investigación
- Presentar proyectos de investigación
- Eficientar el uso de la computación
- Manejar el idioma inglés
- Preocupación por el servicio a la comunidad



Ideario

Lo que proponemos es un aprendizaje frente a docente confrontado con la realidad mediante su práctica que lleve al alumno a que obtenga aprendizajes realmente significativos, es decir, aprendizajes que permanezcan en sus memorias durante mucho tiempo, y sobre todo, que sean susceptibles de ser utilizados y reutilizados en la práctica, sufriendo las modificaciones que se requieran para su actualización.

De esta manera las líneas generales de pensamiento que fundamentan el funcionamiento de nuestra institución se relacionan principalmente, con una tendencia humanista; con el alumno es un actor de su formación, participando en ella de manera activa y propositiva, “Formar al hombre de hoy no consiste ya en disponer de su mente para recordar, sino para averiguar cuáles son los mejores caminos y los procedimientos más eficaces para conseguir los objetivos que se propone”.

- Es por ello que nuestro lema es: “Cada ser humano como principio, una sociedad libre como meta” y, desde este enfoque, uno de los papeles fundamentales de la Universidad sería, como define Carl Rogers, “Crear un espacio seguro donde el alumno pueda desarrollarse y crecer”, es decir, un espacio seguro donde el alumno se sienta conocido y aceptado, favoreciendo con ello que tenga conciencia de sí mismo, responsabilidad, se sienta atendido y libre de expresarse con libertad al garantizar la tolerancia a sus ideas y proyectos, todo ello dentro de un ambiente donde las reglas y límites son claros, existe una vivencia de valores compartidos y una apreciación y reconocimiento de su trabajo por parte de la comunidad universitaria. Sólo así el estudiante será capaz de integrarse a su entorno social y de adaptarse a él, misma que no consiste en ser un agente pasivo de las situaciones que le rodean, sino que implica una participación de toda su persona, con sus valores, conocimientos, sentido crítico y aportaciones de solución para los problemas en su contexto social.
- Resultaría incongruente pretender desarrollar dichas actitudes en nuestros educandos sin contar con un cuerpo docente capaz de desarrollarlas, por lo que se hace necesario implementar un programa de capacitación continua para los profesores, que les permita adecuarse a los objetivos planteados.

Objetivos institucionales.

Para ser más específicos, a continuación damos a conocer cómo es que procuramos la formación de estudiantes íntegros:

- Proporcionar a los alumnos una preparación humana, científica, técnica y ecológica que les permita enfrentar con éxito las situaciones de su entorno.



- Promover en los estudiantes actitudes que propicien su desarrollo autogestivo, es decir, formar seres autónomos capaces de transformar la realidad que les rodea.
- Encausar la formación de sus conocimientos de manera que éstos sean recibidos con una actitud crítica y de asimilación afectiva.
- Proponer la integración y asimilación de los conocimientos adquiridos por medio de la realización de proyectos de investigación.
- Formar equipos deportivos que permitan a los alumnos desarrollar actitudes físicas y preservar la salud.
- Proporcionar a los alumnos la información en las áreas artísticas de manera que desarrollen estas capacidades para funcionar como personas capaces de apreciar lo bello, y aún crearlo.
- Proporcionar a los alumnos la información y capacitación necesarias para el manejo eficiente de técnicas actualizadas de informática.
- Crear una opción para los alumnos que requieran una atención más individualizada, con la finalidad de impulsarlos a encontrar sus propias respuestas y a elegir de una manera más adecuada su accionar profesional futuro.
- Capacitar a los alumnos en el conocimiento del idioma inglés para que puedan servirse de él como una habilidad de comunicación y una poderosa herramienta de trabajo.
- Propiciar en el alumno actitudes de investigación permanente, con la finalidad de que busque actualizar sus aprendizajes compartiendo éstos con otras áreas de conocimiento que le permitan resolver problemas, crear soluciones y proyectar innovaciones de una forma completa y eficaz.

Modelo educativo institucional.

Características básicas.

Toda propuesta metodológica para cualquier proyecto académico debe de ser dinámica, es decir, debe evaluarse y replantearse constantemente con el propósito de que sustente el alcance de los objetivos planeados por la institución. Por un lado, los fines pueden ser estáticos, no así los procesos metodológicos, ya que son estos últimos los que hacen posible o no la cristalización de las misiones educativas.

La filosofía humanista con la que se conduce la UNIVERSIDAD DE MORELIA está fundamentada teóricamente en los principios metodológicos de C. Rogers, los cuales establecen el desarrollo de la persona como eje fundamental de la integración social; la metodología propuesta por esta corriente coloca la atención del individuo como centro del proceso de enseñanza - aprendizaje.



Sabemos que la metodología propuesta por Rogers pertenece a un eslabón de la corriente evolutiva del desarrollo del pensamiento, la cual parte de los postulados piagetianos y en sus modificaciones aterriza en la actualidad con la propuesta del análisis constructivista del conocimiento.

El constructivismo, como una de las propuestas metodológicas para el desarrollo del pensamiento, es el resultado de toda una evolución en el análisis del proceso de aprendizaje dentro de la educación formal; sus principios fundamentales determinan que todo alumno cuenta con un cúmulo de conocimientos previos, habilidades y capacidades desarrolladas antes de cualquier nuevo proceso educativo.

En este punto se identifican dos niveles de conocimiento, uno es el real con el que cuenta el alumno y que le permite la resolución de problemas de manera individual; el otro es el de los conocimientos potenciales, es decir, conocimientos, aptitudes y habilidades próximas a madurar y que desarrollan en, o durante la resolución de problemas en colectivo.

3.4 Organigrama.

- **Rectoría**

Rectoría: Ariel Vladimir Muñoz Prado amunoz@udemorelia.edu.mx

Secretaría Académica: Reyna González Delgado rgonzalez@udemorelia.edu.mx

Secretaría Administrativa: Julio Israel Carranza Plancarte jcarranza@udemorelia.edu.mx

Servicios Académicos

Dirección de Control Escolar: Carlos María Camargo Náteras ccamargo@udemorelia.edu.mx

Dirección de Idiomas: Theresa Marie Cadena Chávez diridiomas@udemorelia.edu.mx

Coordinación de Investigación: Ma. de Lourdes Negrete Paz lnegrete@udemorelia.edu.mx

Coordinación de Vinculación: Rocío Araiza de Olarte vinculacion@udemorelia.edu.mx

Coordinación de Maestría en Tecnologías de la Información y Tecnologías Móviles: Cristhian Torres Millarez ctorres@udemorelia.edu.mx



Direcciones de Escuela

Dirección de Administración: Arturo Ramírez Valencia diradministracion@udemorelia.edu.mx

Dirección de Cultura Física y Deporte: Rodolfo Eduardo Rubio Sánchez
dirdeportes@udemorelia.edu.mx

Dirección de Historia del Arte y Turismo Cultural: Ileri Ortiz Silva
arteyturismo@udemorelia.edu.mx

Dirección de Medios Interactivos: Alberto Morales Flores dirmedios@udemorelia.edu.mx

Dirección de Negocios Internacionales: Paloma Erandi Aguilar Cuevas
direnegocios@udemorelia.edu.mx

Dirección de Nutrición: Antonio Barajas Andrade dirnutricion@udemorelia.edu.mx

Subdirección de Nutrición: Yeymee Rubio González subnutricion@udemorelia.edu.mx

Dirección de Periodismo: Perla Gaytán Fonseca dirperiodismo@udemorelia.edu.mx

Dirección de Psicología: María Isabel Morales Martínez dirpsicologia@udemorelia.edu.mx

Subdirección de Psicología: Rafael Lara Tello rlara@udemorelia.edu.mx

Dirección de Videojuegos: Cristhian Torres Millarez ctorres@udemorelia.edu.mx

Otros Servicios

- **Departamento de Contabilidad:** Elena Araceli Pérez Galván
despachocontable@udemorelia.edu.mx
 - **Departamento de Cómputo:** Guillermo Maldonado Escobedo
nodo@udemorelia.edu.mx
 - **Coordinación de Desarrollo Tecnológico:** Carlos María Camargo Náteras
ccamargo@udemorelia.edu.mx
-



- **Coordinación Deportiva:** Ma. de la Paz Corona Méndez
deportes@udemorelia.edu.mx
 - **Coordinación de Recursos Técnicos y Materiales:** Rafael Chávez Urbina
recursosmateriales@udemorelia.edu.mx
-

Coordinación Departamento Psicopedagógico: Berenice Martínez Martínez
bmartinez@udemorelia.edu.mx

Encargada de Ingresos: Marilú Ballesteros Espino
ingresos@udemorelia.edu.mx

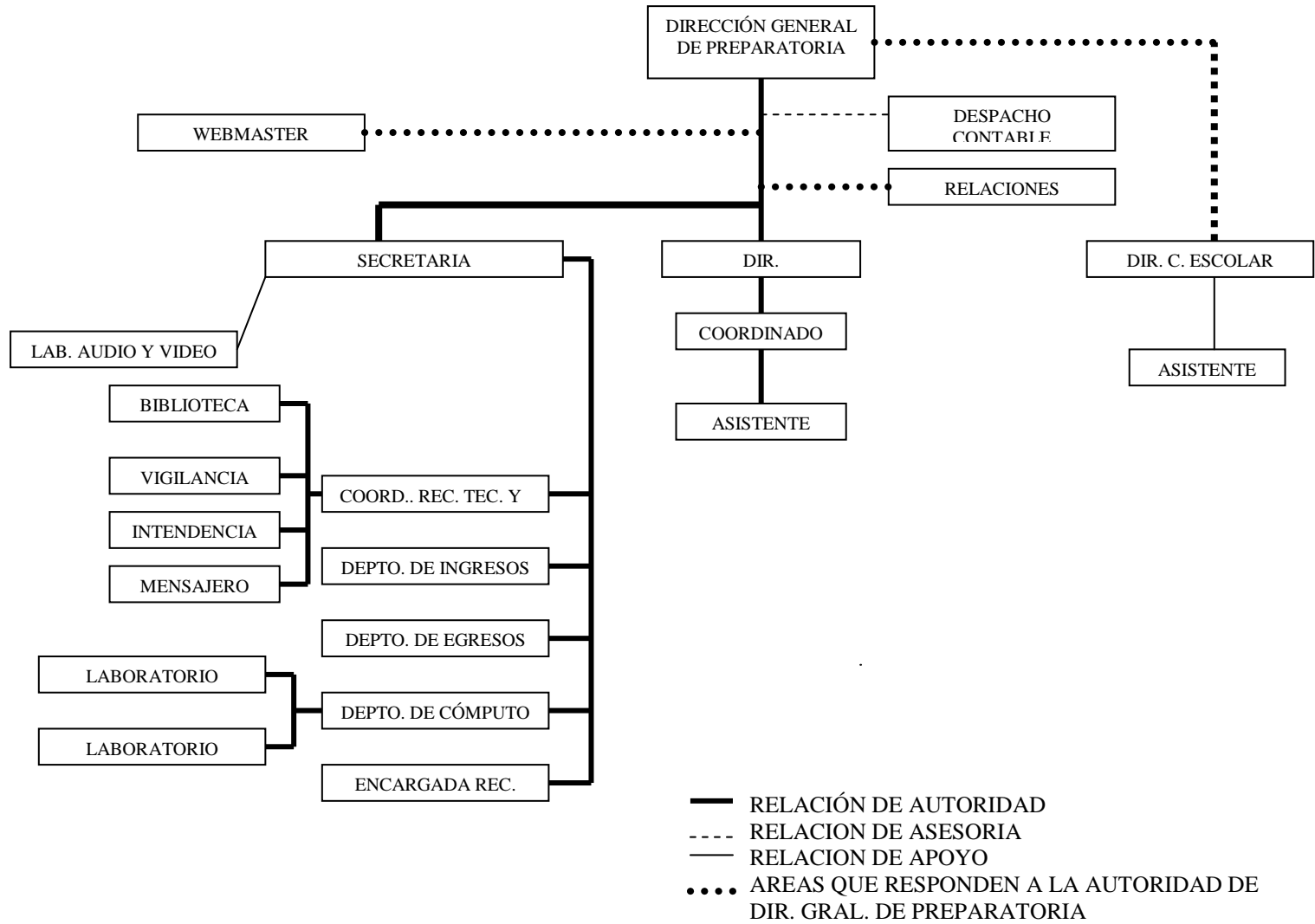
Encargada de Egresos: Olivia Aguado Lázaro egresos@udemorelia.edu.mx

Biblioteca: Alicia González Pérez / Celia Erendira Hidalgo Salgado
biblioteca@udemorelia.edu.mx



ESTRUCTURA ORGÁNICA ADMINISTRATIVA

Figura 1





3.5 Funciones Sustantivas.

- I. LIBERTAD
- II. RESPONSABILIDAD
- III. RESPETO
- IV. HONESTIDAD
- V. MADUREZ
- VI. CONVICCIÓN
- VII. DISCIPLINA
- VIII. EXCELENCIA ACADÉMICA
- IX. DESARROLLO PERSONAL
- X. VINCULACIÓN SOCIAL

La Universidad cuenta con un Plan Institucional de Desarrollo 2005-2015 (PID). Actividad que surge bajo la inquietud de las autoridades de la institución, en septiembre de 2005, en donde se le solicitó al Departamento Pedagógico, ahora Secretaría Académica realizara una investigación, de donde se desprendieron una serie de actividades importantes a desarrollarse en la institución.

La UDEM es una institución educativa de carácter formativo propedéutico y terminal, que como programa principal y central, en su quehacer cotidiano es la revisión y actualización de PLANES Y PROGRAMAS.

La DOCENCIA, sigue vigente en la formación de profesionales competentes, con una conciencia social plenamente identificada con el desarrollo institucional. Ello mediante especialistas de alto nivel y comprometidos en la creación y valoración del conocimiento, así como con el fomento de las mejores actitudes que orienten de manera favorable la búsqueda y la aplicación de los saberes.

Dentro de la organización de la UDEM, la DOCENCIA recae en la Secretaría Académica, que año con año realiza cursos de capacitación a los docentes que trabajan con nosotros, sobre diversos temas pedagógicos que ayuden a su desempeño.

Los temas que se han tocado: Avances programáticos o planeación semestral, estrategias didácticas, material didáctico, evaluación, construcción del conocimiento y aprendizajes significativos, metodología de la investigación, entre otros.

Así mismo, de acuerdo a las necesidades de cada una de las Escuelas, se proponen cursos de ayuda, para que el desarrollo que tengan los docentes sea óptimo.



La UDEM desde su creación, se ha interesado por el desarrollo de la INVESTIGACIÓN dentro de la comunidad educativa. Por lo que se ha dado a la tarea de adecuar los procesos en proyectos de investigación y proyectos productivos en relación a las necesidades reales y futuras del entorno Institucional, y que esto a su vez ayude al estudiante en su formación profesional.

Es importante enfatizar que cada una de las Escuelas cuenta con docentes responsables de realizar esta actividad y dirección Académica realiza una supervisión sobre lo que se va generando. Estos salieron de un Diplomado de Investigación propedéutico que se dio al personal académico, para el manejo de varias líneas de investigación, ya que de acuerdo al tema a desarrollar podemos implementar un tipo.

Al término de cada ciclo escolar la UDEM, realiza la premiación de los mejores proyectos de investigación realizados por nuestros alumnos en compañía de nuestro académico asignado.

El programa de EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN UNIVERSITARIA, tiene como objetivo la necesidad de permanencia constante en el sentir diario de la comunidad en general y la proyección tanto interna como externa de todos los quehaceres universitarios que se realizan, donde el Udemista pueda desarrollarse integralmente.

Este programa se perfila hacia la excelencia del desarrollo integral de la persona, mejora las relaciones inter-universitarias, ya que cada uno de los elementos conformadores prestan ayuda para favorecer el crecimiento armónico de los participantes, tanto de actores como de espectadores, por lo que en este programa tienen como tarea principal fomentar la participación de la comunidad.

La cultura es una parte inherente del desarrollo humano, considerándose como el alma de los pueblos, en nuestro estado adquiere gran relevancia por los valores patrimoniales, culturales y artísticos que existen en el mismo, en este sentido este programa cobra especial significado.

En el entorno en el que se ubica la UDEM, presenta una gran oportunidad para la difusión y realización de servicios en general como los anteriormente mencionados en colaboración con los sectores públicos, sociales y privados de la comunidad.

Este tiene como encargado directo el Departamento de Relaciones Públicas, supervisado directamente por la Secretaría de nuestra Institución.

A su vez las PRACTICAS PROFESIONALES ayudarán a que el estudiante se vincule directamente con la realidad y pueda medir sus alcances en relación con estudiantes de otras instituciones.



Dentro del SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS ACADÉMICOS la idea principal es que la UDEM como un todo, realice un trabajo en conjunto y coherentes, que lleve a un fortalecimiento de la misma, a través de diversos procedimientos necesarios en la vida misma de la Universidad.

Es necesario para el logro de todos los programas (Educación Continua, Extensión Universitaria, Deporte y recreación, entre otros), la vinculación con instituciones, empresas, organismos y organizaciones de la comunidad. En este sentido del subprograma de AFILIACIÓN Y VINCULACIÓN, toma gran relevancia de manera que ayude al desarrollo de los estudiantes y de nuestra institución. Por medio del intercambio de actividades que apoyen en el crecimiento y mejoramiento de nuestras actividades, de manera que la presencia y la proyección de la Institución se vayan dando en el entorno.

EDUCACIÓN CONTINUA, la Universidad de Morelia, toma en cuenta cursos, conferencias, talleres, ciclos de conferencias, etc. En donde se conjugan los intereses y necesidades de cada una de las escuelas que integran a la institución, como verdaderas oportunidades de realizar actividades que ayuden al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

3.6 Funciones Adjetivas.

Administración, nos ayudarán a coadyuvar el desarrollo de las funciones sustantivas.

Las funciones de PLANEACIÓN, están a cargo de la Secretaría Académica, en donde tiene que colaborar con el Rector, en el establecimiento y coordinación de un sistema permanente de planeación y evaluación de la UDEM.

Establecer, en coordinación con las autoridades y direcciones de carrera, los criterios normas y procedimientos e instrumentos para sustentar los procesos de planeación, evaluación y el presupuesto institucional.

- ✓ Coordinar la integración del Plan Institucional de Desarrollo UDEM.
- ✓ Coordinar y apoyar los procesos de planeación de las diversas Escuelas de nuestra institución.
- ✓ Integrar un informe semestral de evaluación institucional.

Dentro de las actividades prioritarias que tiene nuestra institución será el fortalecer vínculos de la Universidad con la sociedad para conocer sus necesidades y anticipar sus requerimientos, con el objeto de formular propuestas para su satisfacción y contribuir principalmente a la solución de problemas. Consolidar las relaciones de cooperación y comunicación entre órganos colegiados y dependencias académicas externas a la Universidad.



La ADMINISTRACIÓN, será una función que tenga directamente asignada la Secretaría Administrativa, en donde tendrá claridad en lo que respecta a la capacidad física instalada, así como el manejo de los recursos financieros, humanos y materiales de la institución, para su mejor funcionamiento.

Tendrá la capacidad de generar los reglamentos relacionados con los servicios que de nuestra institución.

Así mismo, ejecutará las decisiones que se adopten en rectoría para la asignación de recursos financieros a cada una de las Escuelas y programas establecidos en nuestra institución.

Asistirá técnicamente a la rectoría y a las instancias que se determinen para los procesos de la decisión presupuestal.

Desarrollará y propondrá esquemas de asignación y ejercicio presupuestal.

Ejecutará las modificaciones presupuestales que determinen las instancias autorizadas por Rectoría.

Internar y sistematizar la información sobre el ejercicio del presupuesto.

Apoyar en las tareas de planeación y evaluación institucional.

El FINANCIAMIENTO, la UDEM como institución privada y representada por una Asociación civil, solo cuenta con los ingresos de los estudiantes, para realizar su programación presupuestal y optimizar el uso de los recursos universitarios.

NORMATIVIDAD, la UDEM marca los límites de las responsabilidades administrativas y delimita las funciones de cada una de sus áreas dentro de la estructura de un organigrama.

NORMATIVIDAD LABORAL, la UDEM se basa en la Ley Federal del Trabajo.

NORMATIVIDAD ACADÉMICA, la UDEM cuenta con un reglamento de alumnos y maestros en donde se encuentran marcados los lineamientos y reglas a seguir dentro de la institución. Así como algunos procedimientos internos.



3.7 Marco Normativo legal

Fundamento Jurídico de la Universidad de Morelia.

La educación en la República Mexicana se rige bajo los lineamientos establecidos en el artículo 3° Constitucional y en la Ley General de Educación que se deriva de dicho artículo, estos lineamientos podrían clasificarse de la siguiente manera:

Sobre el Individuo: Derecho a la educación y desarrollo del ser humano. Criterios educativos que de ahí se derivan.

Derechos y Obligaciones de las Instituciones Educativas Particulares.

Derechos y Obligaciones del Estado en el ámbito educativo.

SOBRE EL INDIVIDUO: DERECHO A LA EDUCACIÓN Y DESARROLLO DEL SER HUMANO. CRITERIOS EDUCATIVOS QUE DE AHÍ SE DERIVAN.

En el primer párrafo del artículo 3° Constitucional se dice que “Todo individuo tiene derecho a recibir educación”.

En el 2° párrafo del mismo artículo, se establece como debe ser dicha educación. “La educación tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la sociedad internacional, en la independencia y en justicia”.

La Ley General de Educación amplia y establece con mayor precisión el derecho del individuo a la educación y los criterios educativos que promuevan el desarrollo armónico del ser humano, según se establece en el artículo 3° Constitucional.

El Artículo 2°. De dicha Ley, especifica con detalle el derecho del individuo a la educación, los requisitos para ello y el sentido social de la misma.

En el documento anexo titulado INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD DE MORELIA, se establece que la Institución anteriormente llamada Instituto de Estudios Superiores de Michoacán, A. C., ha atendido y sigue atendiendo las necesidades educativas de su población estudiantil, individuos que, según las leyes mencionadas, tienen derecho a continuar su educación, a que dicha educación sea de calidad, desarrollando las capacidades intrínsecas de cada uno de dichos individuos.



Por otro lado, en el ESTUDIO DE FACTIBILIDAD anexo se establece que en el Estado y, más específicamente en la Ciudad de Morelia, existe una necesidad de educación superior que no puede ser cubierta en su totalidad con los recursos actuales. Y sin embargo, la ley establece que “Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al Sistema Educativo Nacional con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables” (Artículo 2°. De la Ley General de Educación).

La UNIVERSIDAD DE MORELIA promueve que existan mayores oportunidades de acceso a la educación superior en esta ciudad de Morelia y en el Estado de Michoacán.

En cuanto a los criterios educativos en los términos de la Ley, el artículo 7° de la Ley General de Educación establece de manera clara los fines que deberán perseguir toda institución educativa. La UNIVERSIDAD DE MORELIA fundamenta su acción educativa en el documento anexo titulado LÍNEA FILOSÓFICA Y PROPUESTA PEDAGÓGICA donde se establece al ser humano como factor central, objeto y sujeto de su propia educación. De esta manera, el individuo podrá desarrollar armónicamente todas sus facultades, según lo establecido por la ley. Los fines establecidos en dicho documento desarrollan a su vez, de manera clara y concreta, los fines que se encuentran en el artículo 7°. De la Ley General de Educación, formando de ésta manera un marco en donde se fundamenten ahora y en el futuro todos los programas, planes de estudio y toda acción educativa, de tal modo que cada individuo pueda contribuir al desarrollo de su Estado y de la Nación.

SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES.

En la fracción VI del artículo 3°. Constitucional, 1er. Párrafo, se establecen claramente los derechos de los particulares en cuanto a educación se refiere. “Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades”. La Ley General de Educación inicia su artículo 54 con las mismas palabras y, el artículo 55 específico las obligaciones y requisitos que deberán cubrir las instituciones particulares para recibir la autorización correspondiente y, formar parte del Sistema Educativo Nacional en sus tres fracciones.

Las autorizaciones y los reconocimientos de validez oficial de estudios se otorgarán cuando los solicitantes cuenten:

Con personal que acredite la preparación adecuada para impartir educación y, en su caso, satisfagan los demás requisitos a que se refiere el artículo 21.



Con instalaciones que satisfagan las condiciones higiénicas de seguridad y pedagógicas que la autoridad otorgante determine. Para establecer un nuevo plantel se requerirá, según el caso, una nueva autorización o un nuevo reconocimiento y, con planes y programas de estudio que la autoridad otorgante considere procedentes, en el caso de educación distinta de la primaria, la secundaria, la normal y demás para la formación de estudiantes de educación básica”.

Con respecto a la fracción I, la UNIVERSIDAD DE MORELIA cumplirá con lo establecido de tres maneras:

Recontratando, hasta donde sea posible, a aquellos maestros que hayan colaborado anteriormente con la institución y que han cubierto satisfactoriamente los requisitos establecidos.

Cuando sea necesario, contratar maestros nuevos que asimismo cubran satisfactoriamente todo lo requerido y con respecto al artículo 21 (“El educador es promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. Deben proporcionársele los medios que le permitan realizar eficazmente la labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento.”). La Universidad DE MORELIA define claramente sus actitudes y acciones al respecto en el documento anexo titulado LÍNEA FILOSÓFICA Y PROPUESTA PEDAGÓGICA con las siguientes palabras:

Resultaría incongruente pretender desarrollar dichas actitudes en nuestros educandos sin contar con un cuerpo docente capaz de implementarlas, por lo que se hace necesario desarrollar un programa de capacitación continua para los profesores que les permita adecuarse a los objetivos planteados.

Referente a la fracción II, en el documento anexo titulado INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES se detalla que el inmueble que ocupará la UNIVERSIDAD DE MORELIA es el mismo ocupado anteriormente por el Instituto de Estudios Superiores de Michoacán, A.C. con la autorización expresa de las autoridades competentes. La UNIVERSIDAD DE MORELIA no conforma con ello, sino que se propone mejorar y mantener dicho inmueble de manera constante, tanto en el presente como en el futuro.

En cuanto a los Planes y Programas de estudios a las que hace mención la fracción III, la UNIVERSIDAD DE MORELIA se desenvolverá tanto en el presente como en el futuro con planes y programas de estudio debidamente autorizados por las autoridades competentes.



SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

Tanto a lo largo del artículo 3°. Constitucional, como en toda la Ley General de Educación, se establece que el Estado, a través de las autoridades educativas, tiene tanto el derecho como la sección B de este fundamento jurídico se ha hecho clara referencia a todos los artículos y fracciones pertinentes en cuanto a las instituciones educativas particulares se refiere y, se ha presentado todo lo previsto y requisitado por la ley.

Corresponde, por lo tanto, a las autoridades competentes dar la autorización debida para tales casos, según lo previsto por la ley.

Por otro lado, en el artículo 9°. De la Ley General de Educación se establece que “El Estado promoverá y atenderá –directamente, mediante sus organismos descentralizados, a través de apoyos financieros, o bien, por cualquier otro medio- todos los tipos y modalidades educativos, incluida la educación superior, necesarios para el desarrollo de la –Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y la difusión de la cultura nacional y universal”.

De esta manera, la Secretaría de Educación en el Estado cumple con dicho artículo al apoyar la formación de instituciones de nivel medio superior y superior como lo es la UNIVERSIDAD DE MORELIA.



CAPITULO IV

EL SERVICIO

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

4.1 Fundamentación Nacional

El programa Nacional de Educación (2007-2012), planea que el desarrollo del país requiere de un sistema de educación en postgrado con mayor cobertura y mejor calidad, en el que se asegure la equidad en el acceso y en la distribución territorial de las oportunidades educativas; establece que para incrementar la cobertura con equidad no sólo es necesaria ampliar y diversificar la oferta educativa a nivel postgrado, si no acercarla a los grupos sociales, de forma tal que su participación en éste ámbito, corresponda cada vez más a su presencia en el conjunto de la población; que logre que sus programas educativos sean de calidad para que todo mexicano cuente con posibilidades reales de obtener una formación adecuada.

Además establece que, un sistema de educación superior de buena calidad, es aquél que ésta orientado a satisfacer las necesidades del desarrollo social, científico, tecnológico, económico, cultural y humano; que debe ser promotor de innovaciones y estar abierto al cambio con entornos institucionales caracterizados por la argumentación racional y rigurosa, la responsabilidad, la tolerancia, la creatividad y la libertad; y cuente con la cobertura suficiente y una oferta educativa de postgrado amplia y diversificada que atienda la demanda educativa con equidad, con solidez académica, eficiencia en la organización y utilización de recursos.

Asimismo, afirma que es necesario contribuir a la transformación del actual sistema de educación superior asegurando apertura, flexibilidad, innovación y dinamismo, que se caracterice por la intensa colaboración interinstitucional, y por la búsqueda permanente de nuevas formas del proceso enseñanza aprendizaje.

En el Programa Nacional de Educación se afirma que para mejorar la calidad de los programas educativos, es necesario continuar con el proceso de superación académica de los profesores que los imparten; actualizar los contenidos de los planes y programas de estudio y desarrollar enfoques educativos flexibles centrados en el aprendizaje que desarrollen en los estudiantes habilidades para aprender a lo largo de la vida, así como el desarrollo, en las instituciones, de ambientes de aprendizaje que faciliten el acceso al conocimiento.

Además es necesario intensificar el proceso de diversificación de los perfiles institucionales y de la oferta educativa en los estados incluyendo modalidades de educación abierta y a distancia; diseñar programas orientados a atender el déficit de profesionales en las diversas áreas del conocimiento, satisfacer necesidades estatales, regionales y nacionales de los diferentes grupos étnicos, logara una mayor coherencia entre la oferta educativa, las preferencias de los estudiantes y los requerimientos del desarrollo personal.



En congruencia con este reto, la Dirección General de postgrado se ha dado a la tarea de evaluar y actualizar a fondo su quehacer, a fin de que el servicio educativo que ofrece, tenga una alta correspondencia entre los próximos profesionales que se habrán de formar en las instituciones y las necesidades que están perfilando en los sectores productivos de bienes y servicios.

En otro orden de ideas, las micro, pequeña y medianas empresas, en los últimos años han enfrentado problemas de liquidez, de personal calificado y de diversificación de sus actividades, lo que puede en parte afrontarse con profesionales sólidamente formados.

En los próximos 3 años, que se instaure a plenitud el TLC con EU y Canadá, la internalización y la competitividad serán exigencias fuertes, que principalmente se manifestarán en una reiterada demanda de eficacia en el uso de recursos, de calidad en los procesos y de efectividad en los resultados.

Se tiene presente la problemática que las empresas han enfrentado y enfrentarán en relación a nuevos retos, innovaciones, paros técnicos, cierres, despidos masivos, por lo antes comentado: la recesión mundial, la contracción de la economía mundial, la globalización y la apertura de fronteras.

Entre las organizaciones e instituciones que han contribuido con los estudios y propuestas se encuentran: El consejo nacional para el desarrollo educativo (CIDE), la organización para la cooperación y el Desarrollo Económicos(OCDE), el Banco Mundial (BM), la organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el centro Regional para la educación superior de América Latina y el caribe (CRESALC); las propuestas han estado relacionadas con la calidad, la pertinencia y la diversificación del financiamiento.

Según estudios hechos por COMEPO tabla 1 (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior), plasma la situación actual en nuestro país a nivel posgrado arrojando los siguientes datos:

- Matrícula Reducida
- Distribución inadecuada de la matrícula por nivel y áreas de Conocimiento.
- Centralismo
- Baja formación de doctores
- Baja eficiencia terminal
- La calidad desigual de los programas
- Falta de vinculación con las necesidades sociales y del aparato productivo
- Estructuras curriculares rígidas
- Escaso desarrollo del Sistema de investigación del país
- Financiamiento Inadecuado

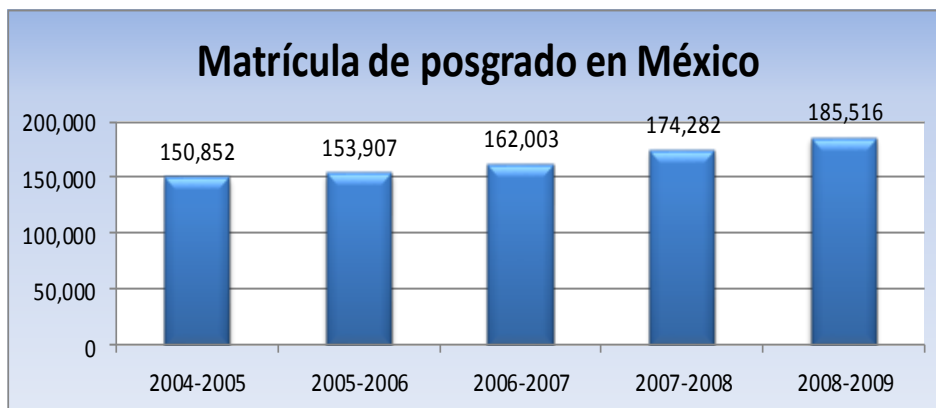


Matrícula en programas de posgrado en México por ciclo escolar 2004-2009

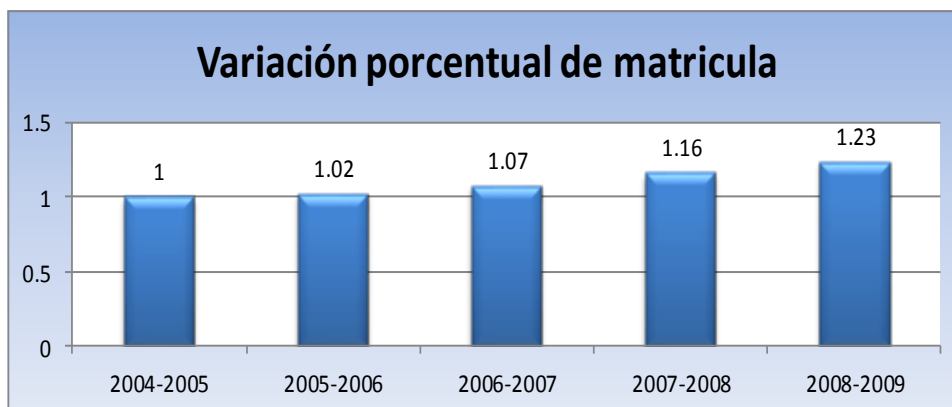
Tabla 1

AÑOS	Matrícula de posgrado	VARIACIÓN PORCENTUAL
2004-2005	150,852	1
2005-2006	153,907	1.02
2006-2007	162,003	1.07
2007-2008	174,282	1.16
2008-2009	185,516	1.23

Grafica 1



Grafica 2



Fuente: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Anuarios Estadísticos 2004-2009.

http://www.anuies.mx/servicios/e_educacion/index2.php
Consultado en enero de 2013.



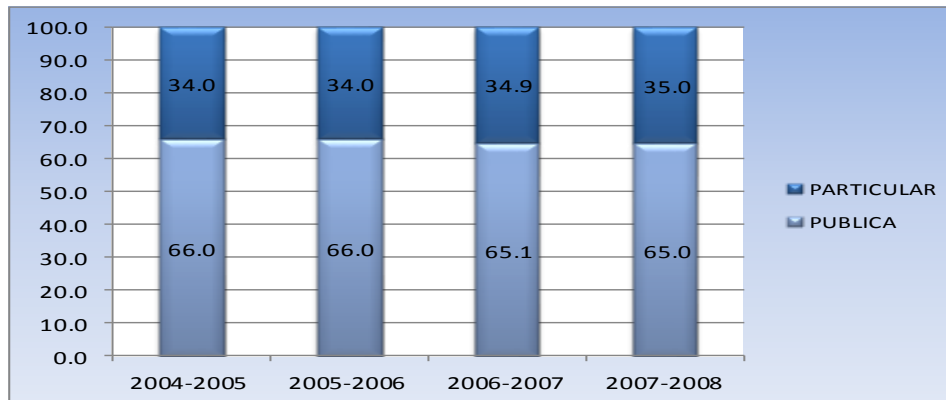
La oferta de la educación superior privada ha tenido un crecimiento importante en los últimos años. Para el ciclo 2004-2005, las escuelas privadas sumaban 1604, es decir, un 34% del total de las escuelas de educación superior. En el ciclo 2007-2008 las escuelas privadas son 1912, y representan un 35% del total de las escuelas de educación superior. La oferta educativa privada ha ido en aumento, como lo muestra la siguiente gráfica.

PORCENTAJE DE NÚMERO DE ESCUELAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR TIPO DE CONTROL

Tabla 2

CICLOS ESCOLARES	TOTAL	PARTICULAR	PUBLICA	PORCENTAJES	
				PARTICULAR	PUBLICA
2004-2005	4 719	1604	3115	34.0	66.0
2005-2006	5 116	1739	3377	34.0	66.0
2006-2007	5 239	1830	3409	34.9	65.1
2007-2008	5 466	1912	3554	35.0	65.0

Grafica 3 Comparación de porcentajes de escuelas públicas y privadas a nivel nacional



Fuente: Secretaría de Educación Pública

El número de escuelas de posgrado privadas, se han multiplicado, al pasar de 1408 en el periodo de 2004-2005 hasta 1629 escuelas que ofrecen posgrado para el año 2007-2008. El mayor incremento se registró en 1993 con una tasa de crecimiento con respecto al año anterior de 44%. Estas escuelas representaban el 21% en 1990, mientras que en 2005 equivalen al 44%. Grafica 5 y 6.

El propósito general de la maestría es profundizar la formación profesional en ciertos subcampos o subtemáticas específicas de la educación superior, con un mercado énfasis en la actualización disciplinar o profesional.



En el caso de la Maestría se exige generalmente como requisito de ingreso la titulación profesional, y su orientación es hacia la adquisición de saberes, habilidades y destrezas que permitan un manejo adecuado de los nuevos conocimientos y métodos en áreas o campos científicos o profesionales específicos. Su duración promedio es de 2 años, y, aunque inicialmente su propósito era la de constituir un ciclo en sí mismo, recientemente se le presenta como un ciclo previo a la realización de estudios doctorales. Para obtener la Maestría respectiva, el egresado debe realizar un trabajo final de tesis, que debe defender ante un jurado específico.

⁵El postgrado a nivel Maestría, se ha multiplicado en casi 9 veces desde 1980, al pasar de 5,481 estudiantes registrados en ese año a casi 172,000 en el 2009(tabla 3). Otra vez se repite el mismo patrón observado en licenciaturas: el mayor crecimiento se observa en: los programas del campo de las ciencias sociales y administrativas, siguiendo con: el de las de educación y humanidades y más atrás las relacionadas con las ingenierías y las tecnologías.

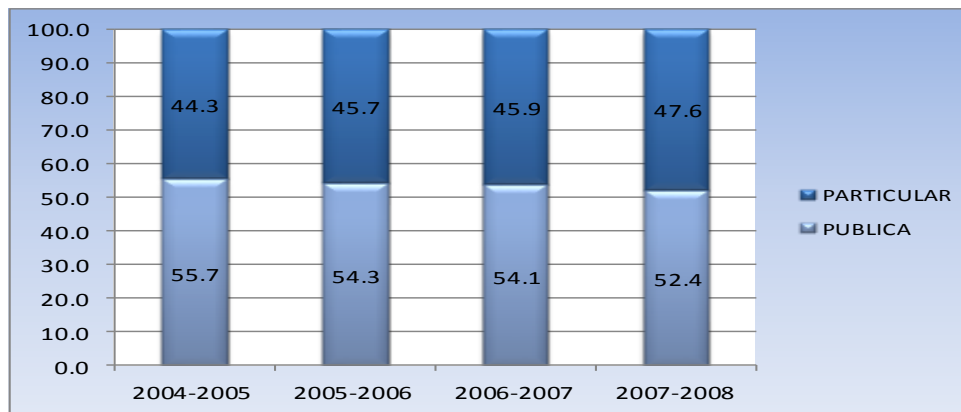
En las siguientes gráficas puede observarse este aumento a nivel postgrados.

Tabla 3

ALUMNOS CON POSGRADO EN MÉXICO

AÑOS	TOTAL	PRIVADAS	PORCENTAJES		
			PUBLICAS	PRIVADAS	PUBLICAS
2004-2005	150.9	64.2	86.7	42.5	57.5
2005-2006	153.9	67.9	86	44.1	55.9
2006-2007	162	73.7	88.3	45.5	54.5
2007-2008	172.3	79.5	92.8	46.1	53.9

Grafica 4 Porcentaje de alumnos con posgrado en escuelas públicas y privadas



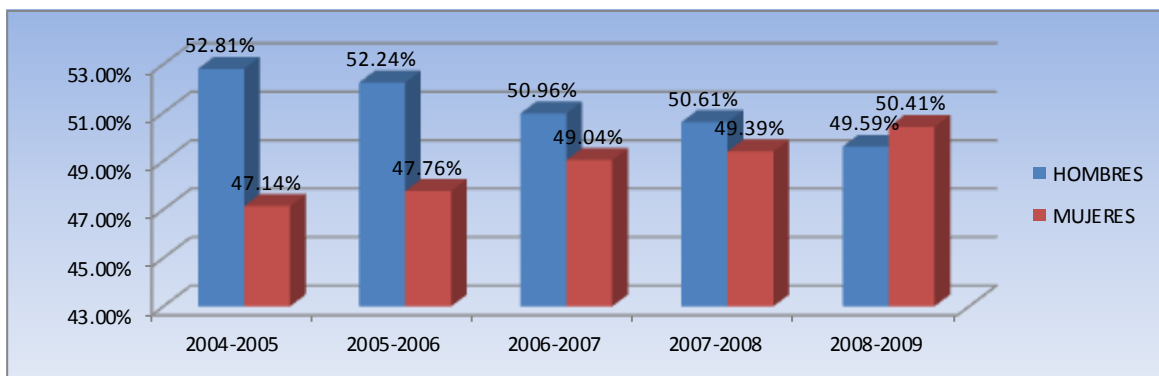
⁵ Consejo Mexicano de estudios de postgrado A.C



Existe también áreas prácticamente desiertas y el patrón de ingresos y egresos se corresponde con la lógica de distribución de la matrícula de este nivel. Asimismo, la participación de las mujeres en los programas de maestría es sostenida y creciente. Según La Comisión general de postgrado la estadística por sexo es la siguiente:

Matrícula por sexo en programas de posgrado en México por ciclo escolar 2004-2009

Grafica 6



Anuarios Estadísticos 2004-2009.

http://www.anuies.mx/servicios/e_educacion/index2.php

Consultado en enero de 2013

Objetivos de la fundamentación.

Tomando en consideración la normatividad establecida por la Secretaría de Educación Pública en los acuerdos: 243.- por el que se establecen las bases generales de autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios y; el acuerdo 279.- por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el reconocimiento de validez oficial de estudios de postgrado; así como por la Guía para la elaboración de propuestas curriculares de nueva creación, elaborada por la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior, se presenta la fundamentación, con el propósito justificar el porqué de este postgrado, a través de cinco estudios: fundamentos Macroregionales; investigación Microregional; oferta y demanda de servicios educativos; mercado laboral; y socioeconómico y de expectativas educativas; el análisis de estos estudios nos permitirá determinar la conveniencia de establecer este postgrado en la ciudad de Morelia.

Fundamentación legal

El presente estudio de factibilidad sirve como fundamento legal para proporcionar elementos de juicio que permiten determinar la procedencia de la elaboración y aplicación de la propuesta curricular de la maestría en Psicología organizacional.



4.2 Fundamentación Macroregional

Objetivo.

El estudio presentará una caracterización socioeconómica del Estado de manera que se precisa el papel y las necesidades de la región en el entorno social, haciendo hincapié en el aspecto empresarial.

PERFIL DE MICHOACÁN

Tabla 4 Ubicación geográficas de Michoacán.

Coordenadas geográficas extremas	Al norte 20°24', al sur 17°55' de latitud norte; al este 100°04', al oeste 103°44' de, longitud oeste. (a)
Porcentaje territorial	El estado de Michoacán de Ocampo representa el 3.0% de la superficie del país. (b)
Colindancias	Michoacán de Ocampo colinda al norte con Jalisco, Guanajuato y Querétaro de Arteaga; al este con Querétaro de Arteaga, México y Guerrero; al sur con Guerrero y el Océano Pacífico; al oeste con el Océano Pacífico, Colima y Jalisco. (a)
Capital	Morelia
Fuente: (a)INEGI. Marco Geoestadístico, 2000. (b)INEGI-DGG. Superficie De la República Mexicana por estados 1999	

Aspectos Geográficos⁶.

Localización.

El Estado de Michoacán se localiza en el extremo sur occidental de la mesa central, en un paisaje de bosques, praderas y lagunas de gran belleza, con montañas y volcanes que descienden hacia el mar. Sus coordenadas extremas son: en el norte, 20° 24' de latitud norte; en el sur 17° 55" de latitud sur; en el oriente, 100° 04' de longitud oeste y en el occidente, 103° 44' de longitud oeste.

Extensión

Oficialmente Michoacán tiene una superficie de 59,864 Km² que equivale al 3.04% del total de la República y un perímetro de 3, 777.8 Km. Tiene por límites al norte, los estados de Guanajuato, Jalisco y Querétaro; al sur, Guerrero y el Océano Pacífico; al este, el Estado de México y al oeste, Colima y Jalisco.

⁶ Gobierno del Estado de Michoacán: Secretaria de Turismo



Orografía

Está situado entre dos regiones fisiográficas: el eje neovolcánico al norte, que es donde ocupa mayor área y la de la sierra madre del sur que penetra en el estado por el sureste. En el eje neovolcánico se localiza la sierra tarasca donde se encuentran numerosos conos volcánicos, entre los que sobresalen el Cerro Zirate, los volcanes de Zacapu, el Paricutín y el Tancitaro. A la misma provincia pertenecen las sierras de Angangueo, Ucareo, Mil Cumbres y Otzumatlán; otros relieves importantes como el pico de Quinceo, localizado al noroeste de Morelia, el volcán de San Andrés, al noroeste de Ciudad Hidalgo y el volcán de Jorullo que se encuentra en las cercanías de La Huacana.

La entidad cuenta con 213 Km. de Litoral y 1,490 Km² de aguas marítimas y acantilados y terrazas que avanzan hacia el mar, alternan con pequeñas áreas de planicies costeras y reducidas llanuras pluviales formadas por los ríos, como la del delta del Balsas, que es la más notable.

Hidrografía.

La Hidrografía del Estado, reviste importancia por sus dos grandes corrientes: la del Río Balsas, y la del Río Lerma, en el primero, están construidas las presas Hidroeléctricas: La de Infiernillo, que es la tercera hidroeléctrica más importante del país, y la presa José Ma. Morelos conocida como la Villita. Las afluentes más importantes del Río Balsas dentro de Michoacán son los ríos, Tepalcatepec, del Marqués, Tacámbaro, Carácuaro, Cutzamala, Tuzantla y Temascaltepec.

En la parte norte del Estado se localiza el Río Lerma, que sirve de límite con Guanajuato y Jalisco, desemboca en el lago de Chapala. Su principal tributario en el Estado es el Río Duero.

Clima

En el Estado de Michoacán se encuentran climas subhúmedos, cuyas temperaturas oscilan desde cálidos hasta semifríos. En el sureste y suroeste hay un clima cálido subhúmedo, con precipitaciones y temperaturas medias de 1,000 mm. Y 26° C. respectivamente. En la región centro sur el clima es cálido semiseco y registros medios de 600 mm. de precipitación y 27° C. de temperatura. En el noroeste el clima es semicálido subhúmedo con 800 mm. de precipitación y 20° C. de temperatura. El clima en la región noreste es templado subhúmedo con medias anuales de 1,000 mm. de precipitación y 16° C. de temperatura.

Aspectos económicos.

Población.

Para el cuarto trimestre de 2009, la población de 14 años y más disponible para producir bienes y servicios en Michoacán de Ocampo fue de 1 millón 677 mil (59.3% del total), cuando un año antes fue de 1 millón 609 mil (57.7%).

Este incremento de 68 mil personas es consecuencia de la dinámica demográfica, así como de las expectativas que tiene la población de participar o no en la actividad económica.



Mientras que 79 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres solamente 42 de cada 100 están en esta situación.

Al considerar a la población ocupada con relación al sector económico en el que labora, se observa que 321 mil personas (19.9%) trabajan en el sector primario, 329 mil (20.4%) en el secundario o industrial, y 961 mil (59.5%) están en el terciario o de los servicios. El restante 0.2% no especificó su actividad económica.

La composición sectorial de la estructura de la PEA aún conserva parte de la estructura de las últimas décadas, donde todavía el sector terciario ocupa una importancia relativa en todo el estado, situación que ha permitido al Estado continuar con la exportación de algunos productos agrícolas.

Vías de comunicación

Michoacán posee una red carretera con una longitud de 12 mil 410 Km., de los cuales 274 corresponden a carreteras de cuota, siendo 42 Km. administrados por Caminos y Puentes Federales y 232 Km. por particulares. En su porción oriental penetran dos caminos importante provenientes de la ciudad de México, el federal número 15 y el 120. El primero llega a Toluca y de ahí se adentra en territorio michoacano, en donde pasa por Zitácuaro y Ciudad Hidalgo y arriba a la capital estatal Morelia. El segundo entra al estado por Zinapécuaro, se dirige hacia el suroeste hasta converger con la No. 37 y en su recorrido une las poblaciones de Morelia, Pátzcuaro, Villa Escalante, Ario de Rosales y La Huacana; actualmente está en operación la carretera Cuitzeo-Morelia-Pátzcuaro-Uruapan-Lázaro Cárdenas de 4 carriles, estimándose su conclusión para principios del año 2005; También se cuenta con la autopista México-Morelia-Guadalajara, (vía corta), igualmente de 4 carriles con 232 Km, correspondientes al Estado; y cuenta con 1,321 Km. de vías férreas, de las cuales 1,030 Km. son troncales, 220 de patio y 71 de particulares, que conectan a la entidad con el resto del país y varios mercados internacionales, a través del puerto de Lázaro Cárdenas.

Entre los municipios con mayor longitud de carretera se encuentran Morelia con el 4.5%, Aquila con el 2.9%, La Huacana, con 2.8%, Hidalgo con el 2.3%, Zinapécuaro con el 2.2%, Huetamo con el 2.1 % y Zitácuaro con el 2%.

Del total de la superficie de rodamiento de las carreteras las principales están totalmente pavimentadas, representando el 27% de la superficie total, las carreteras secundarias representan el 30%, estando en su mayoría pavimentadas siendo los caminos rurales vecinales el 41.7% restante de la superficie de rodamiento, que en total tiene el 56.2% pavimentado y el 43.8% revestido.

a/ Agricultura, ganadería, caza y pesca.

b/ Minería, extracción de petróleo y gas, industria manufacturera, electricidad, agua y construcción.

e/ Comercio, transporte y otros servicios

Fuente: INEGI. Dirección General de Estadística. Dirección de Estadística de corto plazo. Encuesta Nacional de empleo, 2010.



Los ferrocarriles en Michoacán aún constituye uno de los medios de transporte de mayor tradición y uso popular, aunque en los últimos años su uso a disminuida notablemente; se cuenta con 26 estaciones de ferrocarril, las que se encuentran interconectadas por 984 Km. de vías troncales. Existen además' 220 Km. de vías auxiliares, y 71 Km. de vías particulares que arrojan un total de 1 mil 275 Km. de vías férreas en la entidad.

El ferrocarril en Michoacán se ha convertido prácticamente en un medio de transporte de carga, teniendo especial relevancia en la zona industrial de Lázaro Cárdenas.

La infraestructura aeroportuaria del Estado la integran los aeropuertos: de Morelia, "Francisco J. Múgica" y el de Uruapan "Gral. Ignacio López R.", considerados como Internacionales y Lázaro Cárdenas y Zamora que son Nacionales. Así mismo cuenta con 34 aeropistas, 14 de ellas con pista pavimentada y el resto revestidas con materiales pétreos, destacándose los municipios de Tepalcatepec, Múgica y Aguililla por ser los más importantes.

En una de las desembocaduras del río Balsas se encuentra el puerto Lázaro Cárdenas, el cual da salida a los productos elaborados en la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, además, sirve de desahogo, en parte, del movimiento de carga que se efectúa en los puertos de Manzanillo, Colima y Acapulco, Guerrero; es un puerto artificial pluvial. Abarca una superficie total de 3,210 hectáreas: con 2,075 metros lineales de muelle, 5,790 m. lineales de obras de protección entre rompeolas, escolleras y espigones, 103,500 m² de superficie pavimentada. Actualmente en el puerto se encuentran operando seis terminales, pudiendo recibir embarcaciones de hasta 80 mil toneladas de peso muerto con 225 metros de eslora y 43 pies de calado.

Sector primario

En el estado de Michoacán la agricultura sigue siendo uno de los rubros productivos de mayor importancia en el sostenimiento del desarrollo económico estatal. A partir de la apertura comercial, en el país se ha venido dando el fenómeno de la terciarización de la economía, sin embargo, Michoacán ha realizado serios esfuerzos para seguir conservando una proporción importante de su producción interna dedicada a las actividades agrícolas y forestales. El subsector en el año 2008 participó con el 12.9% en la conformación del Producto Interno Bruto Estatal.

El suelo agrícola ocupa el tercer lugar de la superficie total del estado con el 20.9 %, le aventajan las actividades forestal y pecuaria con el 28.8% y el 43.2% respectivamente. La siembra varía según el año agrícola y del total de la superficie agrícola, en los últimos cinco años se ha utilizado en promedio, el 76.23% de la superficie; En la producción agrícola se distinguen 5 cultivos como los de mayor importancia por su valor, siendo estos: maíz; sorgo, aguacate, trigo y caña de azúcar.



En cuanto al volumen de la producción la caña de azúcar ocupa el primer lugar seguido del maíz, aguacate, sorgo y limón. Históricamente el estado ha contado con productos agrícolas de exportación que en los últimos años han tenido mayor relevancia en cuanto a la captación de divisas destacándose entre ellos aguacate, fresa, melón, pepino y mango.

Michoacán es uno de los pulmones naturales del país, participa con el 9.8% del Producto Interno Bruto nacional del sector silvícola y es el primer estado en cuanto a producción de resina se refiere. De la extensión territorial del estado, el suelo forestal ocupa el 28.8% del territorio, notándose un descenso importante respecto al 40% que ocupaba a principios de la década.

Actualmente cuenta con el 1.6% de su superficie como área protegida, sobre todo en la parte dedicada al santuario de la mariposa Monarca en el Este de la entidad.

La producción silvícola se presenta en 49 de los 113 municipios que conforman el estado; es de especies tradicionales, siendo el pino el de mayor producción con el 82.8% de la producción total, seguido por el encina con el 10.6% Y luego el oyamel con el 4.5%. Las especies tropicales apenas ocupan el 0.006% de la producción silvícola, tomando en cuenta la parota, cueramo, granadillo y el palo fierro.

El volumen de la producción forestal maderable en 1998 fue de 960,450 metros cúbicos en rollo de un total de 4, 345 unidades de producción rurales con actividad forestal de productos maderables, además de 30,388 unidades de producción rurales con actividad forestal y 29,399 unidades de producción rurales con actividad de recolección.

En cuanto a pesca, el Estado de Michoacán cuenta con una plataforma continental de aproximadamente 213 Km., así como de grandes extensiones de aguas continentales (lagos, vasos, presas y embalses) que en conjunto reportan un espejo de agua aproximado de 243,256 hectáreas y 1,434 cuerpos de agua, lo que ubica al estado como uno de los principales productores de especies acuícolas en aguas dulces. La participación de la pesca en el conjunto del sector agropecuario es el de menor volumen representando junto con la caza el 12% de dicho sector, no obstante la gran potencialidad extensiones para la pesca.

Según los datos estadísticos presentados, se percibe un crecimiento en los subsectores de agricultura, caza y pesca, mientras que la ganadería y la silvicultura tienen una tendencia decreciente.

De los cultivos cíclicos agrícolas de mayor importancia en el estado contamos con el maíz, sorgo, trigo, frijol, garbanzo blanco, lenteja, avena forrajera, ebo, janamargo, tomate rojo y melón,. Y los cultivos agrícolas perennes de mayor importancia son el aguacate, limón agrio, caña de azúcar y mango. Si bien existen otros cultivos, los anteriores son los más significativos y todos ellos tienen características de ser productos exportables, para lo que se requiere mejorar algunas técnicas de producción.



Sector secundario

Del sector industrial que comprende los subsectores de: minería manufacturas, construcción y electricidad, se percibe que en los últimos períodos, el subsector de la construcción es de los más importantes, lo contrario sucede con las manufacturas que presentan un comportamiento precario del desarrollo productivo de nuestro estado.

En relación con la industria, el Estado se cuenta con los siguientes parques industriales: Ciudad Industrial Morelia, Parque de Pequeña y Mediana Industria de Lázaro Cárdenas, Parque Industrial Zitácuaro, Parque Industrial Zamora, Parque Industrial Zacapu y parque Industrial Contepec, siendo este último el de más reciente creación.

Los municipios con mayor índice de empleo industrial por orden de mayor a menor son; Morelia, Uruapan, Lázaro Cárdenas, Zamora, Jacona La Piedad, Quiroga, Hidalgo, Zitácuaro, Zacapu, Sahuayo, Tangancícuaro, Apatzingán, Pátzcuaro y Paracho, municipios que tocan todos los puntos cardinales de la entidad, pero que presentan mayor concentración en el norte y centro del Estado.

La industria de la construcción ha sido una de las más dinámicas en el estado en los últimos años, aunque a partir de la crisis de 1994 se ha enfrentado con graves problemas. Dentro de los subsectores de la industria, en el año 2001 la industria de la construcción participó con el 6.4% de la producción total del Estado, con la participación de 412 compañías constructoras.

La industria manufacturera en el estado tiene asentada su presencia fundamentalmente en 13 de los 113 municipios. Esta situación ha marcado el desarrollo desigual, quedando planteada la posibilidad de potenciar regiones aprovechando el desarrollo alcanzado por algunos municipios, para favorecer a los municipios de menor desarrollo.

Las ramas industriales con mayor contribución en el VAB manufacturero estatal son:
Tabla 5

RAMAS DE ACTIVIDAD	% DEL VAB MANUFACTURERO
ESTATAL	
Industria básica del hierro y el acero	34.27
Industria de las bebidas	10.43
Manufactura de Celulosa, Papel y sus productos	08.36
Fabricación de substancias químicas	07.40

FUENTE: PROGRAMA SECTORIAL DE COMEROO, INDUSTRIA y MINERÍA 1998-2003. (COPLADEM)



En cuanto al valor de los productos elaborados por la industria manufacturera, fueron cuatro las regiones que más contribuyeron:

Tabla 6 Margen de contribución por región.

REGIÓN	% DE CONTRIBUCIÓN
Costa	58.51
Centro	14.82
Ciénaga de Chapala	09.30
Meseta Purhépecha	06.70

FUENTE: PROGRAMA SECTORIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA y MINERÍA 1998-2003. (COPLADEM)

De acuerdo a datos del censo económico de 1999, en Michoacán se reportaron 19,731 unidades económicas, ocupando a un total de 82,368 personas, de los cuales el 60% son hombres y el resto mujeres.

Sector terciario

Finalmente el sector de los servicios conformado por los subsectores de: comercio y hoteles, transportes, almacenamiento y comunicaciones, servicios financieros, seguros y bienes inmuebles, servicios comunales, sociales y personales y servicios bancarios imputados, muestra una tendencia a la alza con respecto a los otros dos sectores de la economía no sólo porque sigue la tendencia nacional que ha privilegiado a la actividad financiera sobre la productiva, sino por el atractivo turístico propio de Michoacán.

Michoacán es una entidad con una gran tradición comercial, sus riquezas naturales, así como su producción artesanal ha propiciado que las actividades comerciales se desarrollen en todos los municipios del estado.

La actividad comercial está comprendida en el sector servicios de la economía conformando uno de los sectores de mayor importancia. La mayor actividad comercial se realiza en las ciudades de Morelia, Pátzcuaro, Uruapan, Apatzingán, Lázaro Cárdenas, La Piedad, Sahuayo, Zamora y Ciudad Hidalgo. El comercio junto con los subsectores de Servicios Comunales, Servicios Bancarios, Servicios Financieros y Transportes, conforman el ámbito de la economía que más personal ocupan.

En el estado existen 4 centrales de abastos ubicadas en Morelia, Zamora, Zitácuaro y Uruapan, así como 120 mercados .públicos, 98 rastros municipales y 133 tianguis y mercados sobre ruedas, además de algunas tiendas de autoservicio, centros comerciales, e importadoras de gran tamaño en las principales ciudades de la entidad.

El sector se encuentra representado en 20 cámaras de comercio, de las cuales 18 se encuentran afiliadas a la FECANACO y todas a la CONCANACO.



En Michoacán la actividad comercial ocupa el segundo lugar después del sector servicios, de acuerdo a la aportación al PIS, con una contribución de 19.07%, ligeramente inferior a la media nacional que es del 22%. El número de establecimientos dedicados a esta actividad, es de 64, 608 de los cuales el 92.3% lo constituyen comercios al por menor. De acuerdo al censo económico de 1999, el comercio ocupó a 141, 385 personas, representando un valor medio en el estado de 2 personas por establecimiento.

Aspectos sociales.

Salud

De 1995 a la fecha la esperanza de vida en Michoacán, aumentó 20 años; la mortalidad infantil pasó de una tasa de 30.5 por 1,000 nacidos vivos registrados en 1980 a una tasa de 11.87 en 1994; la mortalidad materna descendió en un 46% respecto a 1985, y la mortalidad general pasó de 4.87 defunciones por 1,000 habitantes en 1990 a 4.26 en 1995.

En Michoacán, las instituciones de salud, según datos de 1999 registran que las instituciones de seguridad social atienden a 1, 402,976 derechohabientes. De éstos, el IMSS atiende a 992,530; el ISSSTE a 394,923, y otras instancias a 15,523. El régimen de asistencia social cubre a la población abierta; así, el IMSS-Solidaridad atiende a 853,724 personas y la SSA a 1, 629,838 habitantes, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 7 Unidades de salud

Concepto	Entidad	Participación % en el total nacional	Lugar nacional
Unidades médicas	899	4.6	8°
Hospitales ^{it}	43	4.1	6°
Unidades de consulta externa	856	4.6	8°
Recursos materiales			
Camas censables	2142	2.8	12°
Consultorios	1787	3.4	10°
Laboratorios de análisis clínicos	67	3.7	9°
Personal médico	4298	3.0	9°
En contacto directo con el paciente	3750	3.1	9°
Generales	976	2.6	16°
Especialistas	1332	2.9	10°
Otros	1442	3.7	6°
En otras labores	548	2.6	13°
Personal paramédico	6135	2.7	12°
Enfermeras	5394	2.8	12°
Otros	741	2.0	17°
Consultas externas (miles)	8979	3.6	8°
Generales	6865	3.9	8°
Especializadas	1007	2.7	13°
De urgencia	650	2.6	14°
Odontológicas	456	3.8	7°

NOTA: No incluye al sector privado.

a Se refiere únicamente a unidades hospitalarias generales y de especialidad.

b Comprende residentes, pasantes y odontólogos.

FUENTE: SSA.boletín de Información Estadística N° 22. Vol. 1, Recursos y Servicios. México DF, 2009.



En el año 2010, el sistema de salud estatal cuenta con 899 unidades médicas. De este total, 43 son hospitales, destacando entre éstos 8 hospitales generales, un psiquiátrico y un infantil. En cuanto a las consultas ofrecidas en el año 2003, los datos del boletín de información estadística se reportaron en el Estado 8,979 consultas externas y según el tipo de consulta, las generales ascendieron a 6,865; las especializadas a 1,007; las odontológicas a 456, y las urgencias a 650.

En el periodo comprendido entre 2000 y 2005 el programa 1M SS-Solidaridad expandió sus servicios hasta alcanzar a 1,015,137 personas, en 363 unidades médicas rurales, 5 hospitales rurales, éstos ubicados en Ario de Rosales, Paracho, Huetamo, Tuxpan y Coalcomán, y 379 consultorios. Asimismo, cubre ya 106 municipios del estado, y su mayor presencia se debe al número de comunidades rurales y etnias en extrema pobreza que habitan el estado.

A nivel estatal, el número de camas para hospitalización ascendió en el año 2003 a un total de 2,142 de las que 1068 corresponden a las instituciones de seguridad social; donde el IMSS tiene 774 y el ISSSTE 300. Las instituciones de asistencia social cuentan con -1,068, de las cuales el IMSS-Solidaridad tiene 136, la SSA 732 y el DIF 200.

Datos del 2009, revelan que el sistema de salud en el estado cuenta actualmente con 4,298 médicos, de éstos, 3,750 están en contacto directo con el paciente, 976 son generales, 1,332 especialistas y 1442 comprende residentes, pasantes y odontólogos, así como 548 dedicados a otras labores; 5,394 enfermeras, además de 1,787 consultorios y 67 laboratorios de análisis clínicos.

Vivienda.

Según los datos que arrojó el II Censo de Población y Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) con fecha censal del 12 de junio de 2010, el estado de Michoacán de Ocampo contaba hasta ese año con un total de 4 351 037 habitantes, de dicha cantidad, 2 102 109 eran hombres y 2 248 928 eran mujeres.[2] La tasa de crecimiento anual en el periodo 2005-2010 fue del 1.9%.[4]

La población estatal está concentrada principalmente en el norte del estado, mientras que la densidad poblacional es baja en el sureste (Tuzantla, Tiquicheo, San Lucas, Huetamo, Turicato), así como en la Sierra Madre del Sur (Aguililla, Arteaga, Tumbiscatío, Coalcomán, Chinicuila) ; además el 53.1 % viven en poblaciones mayores a los 10,000 habitantes teniendo uno de los mayores porcentajes en este rubro en México.



En cuanto a los servicios (agua, drenaje y energía eléctrica) existe un gran contraste en la entidad ya que la mayoría de los municipios más importantes disponen de éstos tres servicios básicos, en tanto que algunos municipios del estado presentan bajos niveles en los tres servicios. Así, en el caso del drenaje, en Nahuatzen, Nocupétaro, Charapan y Susupuato el porcentaje de viviendas con ese servicio es inferior al 10%; Tuzantla y Epitacio Huerta están por debajo del 30% de disponibilidad de agua

entubada; y en Aquila solamente el 22% de las viviendas cuenta con energía eléctrica. Así, el 27% de la población carece de agua potable, es decir, poco más de 900 mil habitantes, y el 48% no cuenta con servicio de drenaje. En contraparte, la electrificación llega al 96% de la población total.

De los 113 municipios que integran la entidad, casi el 50% del territorio ocupado por 21 municipios, cuya característica principal es la pobreza y la marginación, cuenta con problemas de escasez de agua, debido sobre todo a su ubicación geográfica y a las condiciones geohidrológicas de esas zonas.

Respecto al número de cuartos con que cuentan las viviendas en el estado, el 65.2% del total tenía tres o más, el 26.1 % dos cuartos y el 8.1 % un cuarto. Marcos Castellanos, con el 81 %, posee el mayor porcentaje de viviendas con tres o más cuartos; enseguida está Jiquilpan, con el 79.2%; en tercer lugar se encuentra La Piedad, con el 78.7%, Y Morelia, con el 76.8%, ocupa el sexto sitio. La menor proporción la tiene el municipio de San Lucas, con solo el 33.5%, además de ocupar el tercer lugar en lo que se refiere a la cantidad de viviendas que disponen de un cuarto, con un porcentaje del 19.7%; le preceden Lázaro Cárdenas, con el 23% y Nocupétaro, el 20.8%.

A nivel estatal, el 46.1 % de las viviendas tenía pisos de cemento o firme y solamente el 25.9% contaba con algún recubrimiento en sus pisos (madera, mosaico u otro material). Por municipio, los menores porcentajes de viviendas con piso de tierra están en La Piedad, con el 6.5%; Ocampo, con el 9.5%; Churintzio, con el 10.8%, Y Zamora, con el 10.9%. En contraste, existen municipios con elevados porcentajes de viviendas con piso de tierra (Susupuato, Aquilia y Chinicuila, con porcentajes arriba del 70%).

Sobre el material utilizado en los techos de las viviendas, la información censal revela que la losa de concreto, el tabique o el ladrillo fueron los materiales más usados, representando el 38%; la teja representó el 28% y la lámina de cartón el 16.5%. En relación al material predominante en las paredes, el tabique, bloc o piedra alcanzaron el 55.7% Y el adobe el 26.7%.

Las viviendas particulares que son propiedades de sus ocupantes, alcanzaron el 81.7% mientras que las arrendadas representaron el 10.2% y las que están bajo otro tipo de tenencia, el 7.2%. A nivel municipal, 27 municipios aparecen con la mayor proporción de viviendas propias, llegando al 90%, en tanto que otros cinco municipios tienen porcentajes inferiores al 75%. Así, Lázaro Cárdenas y La Piedad tienen los porcentajes más altos de viviendas particulares rentadas. En contraste, en seis municipios del estado la proporción de viviendas rentadas es inferior al 2%.



Cultura y recreación y deporte

El desarrollo económico y social de los pueblos se vería limitado si no se emprendieran acciones conducentes a revalorar y vivificar sus expresiones culturales. La cultura, entendida como un proceso, producto de las relaciones que los hombres establecen con su entorno natural y social, es el ámbito donde se entrelazan identidad. El desarrollo económico y social de los pueblos se vería limitado si no se emprendieran acciones conducentes a revalorar y vivificar sus expresiones culturales. La cultura, entendida como un proceso, producto de las relaciones que los hombres establecen con su entorno natural y social, es el ámbito donde se entrelazan identidad.

Así, la cultura y las prácticas que la caracterizan trascienden al territorio, pero se anclan en, éste, pues los procesos culturales se enraízan en los espacios sociales y económicos que le dan vida. En el caso del estado de Michoacán, si bien existe una identidad cultural que nos identifica como michoacanos, la fragmentación regional y la existencia de diversas culturas y tradiciones indígenas, ofrecen un amplio mosaico que se entrelaza histórica, social y políticamente. En este sentido, la riqueza cultural michoacana, presente en las múltiples manifestaciones sociales y artísticas, en el patrimonio histórico y cultural con que se cuenta, se nutre de la diversidad regional y local. En las diversas regiones del estado, tanto las prácticas de los pueblos indígenas como las de los mestizos y otros grupos sociales, representan espacios, tradiciones y costumbres que nos dan una identidad.

En Michoacán, el deporte y la recreación aún no han sido objeto de una adecuada atención a través de una política en la que se involucren todas las ramas deportivas y aquellas acciones de carácter recreativo, con la finalidad de que la población integre a su vida cotidiana ambos aspectos que se consideran como básicos para el desarrollo físico e intelectual del ser humano. Las instalaciones y la inversión se centran en ciertas instancias y en los principales centros urbanos. En 1998, se construyeron, ampliaron y equiparon 10 unidades deportivas y 637 canchas de usos múltiples; 964 personas recibieron capacitación en 54 cursos de enseñanza y práctica de los deportes, y se implantó una maestría en docencia para la cultura física, las acciones emprendidas continúan siendo notoriamente insuficientes, pues se circunscriben a determinadas áreas y ciertos sectores.



Servicios educativos.

En infraestructura educativa cuenta con una amplia red de instituciones en los diferentes niveles que conforman el sistema educativo estatal: básico, medio superior y superior que se encuentran distribuidas en la mayor parte del Estado.

A continuación se, detallan los datos estadísticos por niveles del ciclo escolar 2010-2011: (fuente: Dpto. de estadística SEE)

Tabla 8

Nivel Educativo	Escuelas	Docentes	Alumnos
Educación Básica	222,350	1,156,506	25,603,606
Capacitación para el Trabajo	5,660	37,164	1,514,568
Educación Media Superior	14,103	272,817	3,923,822
Educación Superior	4,228	283,818	2,705,190
Total	246,341	1,750,305	33,747,186

Tabla 9 matrícula de educación superior en el estado

Educación superior c/						
Ciclo escolar	Escuelas	Alumnos (Miles)	Maestros	Alumnos por maestro	Lugar nacional	
2005/2006	154	75.6	6 094	12.4	28°	
2006/2007	162	74.5	6 264	11.9	28°	
2007/2008	150	77.5	7 237	10.7	23°	
2010/2011	215	87	7 972	10.9	26°	

c/ Comprende normal, licenciatura y posgrado.

FUENTE: INEGI. Perspectiva Estadística. Michoacán de Ocampo. México. Consultar



4.3 Investigación Microregional⁷.

Objetivo

Precisar las condiciones socio-económicas del municipio de Morelia, análisis de la estructura productiva y las expectativas de los diferentes sectores sociales sobre la maestría en Psicología organizacional a nivel estatal.

Perfil de Morelia

Aspectos geográficos

Localización.

El municipio de Morelia se localiza en la zona centro-norte del Estado, su cabecera es la capital de Michoacán, en las coordenadas 19⁰ 42' 00" de latitud norte y 101⁰ 11' 00" de longitud oeste, a una altura de 1,941 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Tarímbaro, Chucándiro y Huaniqueo; al este con Charo; al sureste con Tzitzio; al sur con Villa Madero y Acuitzio; al suroeste con Huiramba y al oeste con Lagunillas, Tzitzuntzan, Quiroga y Coeneo. Su distancia a la capital de la República es de 315 Km.

Extensión.

Su superficie es de 1,335.94 Km² que representan el 2.2% del total del Estado y se divide en 195 localidades.

Orografía.

La superficie del municipio es muy accidentada. La región montañosa se extiende hacia el sur y forma vertientes bastante pronunciadas, que se internan al norte, sobresaliendo los cerros del Punhuato y las lomas antiguamente llamadas del Zapote, que se unen en la región norte con la sierra de Otzumatlán. Al sur de la ciudad de Morelia se encuentran las lomas de Santa María; adelante están los cerros de San Andrés que se unen en la parte noroeste, con el pico de Quinceo, la mayor altura en la zona, con 2,787 metros sobre el nivel del mar, que tienen conexión con las lomas de Tarímbaro y los cerros de Cuto del Porvenir y Uruétaro, los cuales limitan al valle y lo separan del lago de Cuitzeo.

Hidrografía.

Su hidrografía se constituye por los ríos Grande y Chiquito. Sus arroyos más conocidos son la Zarza y la Pitaya. Su presa más importante es la de Cointzio, aunque cuenta con otras menores como las de Umécuaro, Laja Caliente y la Mintzita. También son importantes sus manantiales de aguas termales que son aprovechadas como balnearios, figurando Cointzio, el Ejido, el Edén y las Garzas.

⁷ Gobierno del estado de Michoacán: Secretaria de turismo.



Clima.

Su clima es templado de humedad media, con un régimen de lluvias en verano de 750 a 1,000mm y temperaturas que oscilan entre 13° a 25° centígrados registrándose en ocasiones temperaturas del orden de los 39° centígrados. Los vientos dominantes provienen del suroeste y del noroeste, con una intensidad variable de 2 a 14.5 Km/hr.

Aspectos económicos.

La economía michoacana está conformada principalmente por los sectores comercial, siderúrgico, agrícola y pesquero. La participación de cada uno de estos en el Producto Interno Bruto estatal es del 42% para servicios sociales, comunales, hotelería y comercio; 15% para servicios financieros e inmobiliarios; 14% industria manufacturera, especialmente industria metálica básica y 11% agropecuaria y pesca. Los sectores agropecuario y pesquero contribuyen en un 11% al PIB estatal, y ocupan al 37% de la Población Económicamente Activa. Entre los principales cultivos de la zona y en los cuales Michoacán es líder productor en México están, el aguacate hass, zarzamora, guayaba y fresa. Algunos más de los 150 productos agrícolas también producidos en suelo michoacano son, el trigo grano, sorgo forrajero verde, limón agrio, jitomate, cebolla y sorgo grano. Cabe mencionar que el 43% del suelo es de uso ganadero, el 27% de uso forestal y el 24% de aptitud agrícola. Sin embargo enfrenta serios problemas de sobrepastoreo, escasez de forraje y erosión de los pastizales. Así como la industria forestal, la cual actualmente encuentra grandes áreas boscosas deforestadas. En cuanto al sector pesquero, tiene el primer lugar nacional en la captura de charal, y se encuentra entre los primeros lugares en captura de mojarra y carpa también.

En cuanto a infraestructura, Michoacán cuenta con un eficiente sistema de carreteras de 5,000 km de extensión que le permiten comunicarse ágilmente con la parte Centro y Occidente del país. Asimismo, la red ferroviaria estatal le da acceso además a los mercados internacionales. El estado cuenta con dos aeropuertos para vuelos nacionales en Ciudad Lázaro Cárdenas y Uruapan; y un aeropuerto internacional en la capital, Morelia, que atiende además vuelos a las principales ciudades de los Estados Unidos.

Población.

El 92.4 por ciento de la población de seis a 14 años asiste a la escuela, cifra que se compara con 78.0 por ciento que asistía a la escuela en 1990. En el estado, el promedio de escolaridad de la población de 15 años y más pasó de 5.4 años en 1990 a 7.4 años en 2010; es decir, actualmente se tiene en promedio primero de secundaria. Además, en la situación conyugal el porcentaje de casados y solteros bajó hasta en siete puntos porcentuales, mientras que el de unión libre subió de 3.5 a 9.2 por ciento.



De acuerdo con el levantamiento del Censo de Población y Vivienda 2010, en Michoacán se contabilizó 4 millones 351 mil 37 personas, de las cuales 2 millones 248 mil 928 son mujeres y 2 millones 102 mil 109 son hombres, lo que representan 57 por ciento al sector femenino y 43 al masculino.

Destaca que la estructura por edad de la población se ha transformado y hace evidente los cambios demográficos a través del tiempo. La pirámide poblacional del Censo 2010 se ensancha en el centro y se reduce en la base: la proporción de niños ha disminuido y se ha incrementado la de adultos. El promedio de hijos vivos de las mujeres de 15 a 49 años bajó de 2.4 por ciento en 1990 a 2.2 en 2000 y a 1.8 por ciento en 2010. Entre 2000 y 2010, el porcentaje de población que declaró ser derechohabiente aumentó de 26.2 por ciento a 54.2 por ciento.

En ocupación y empleo, la tasa de participación económica de la población de 12 años y más del Censo 2000 comparada con la de 2010 revela que la participación se incrementó de 44.5 a 50.8 por ciento.

En 2010, 53.7 por ciento de la población ocupada lo estaba en el sector comercio y servicios, 22.2 por ciento en el industrial y de la construcción, y 23.2 por ciento en el sector agropecuario. Los porcentajes en el año 2000 eran 48.7, 25.4 y 23.9 por ciento, respectivamente.

En cuanto a la migración, Leobardo Gaytán informó que la población que vivió en el extranjero en el quinquenio anterior al Censo 2010 fue de 89 mil 261, de los cuales 70.6 por ciento son hombres y 29.4 por ciento son mujeres.

Finalmente, se informó que en Michoacán viven 140 mil 820 personas de tres años y más que hablan alguna lengua indígena; este número significa 3.5 por ciento de la población en estas edades.

Según datos del INEGI, se arroja la siguiente :

Tabla 10

Población ocupada por municipio, sexo y ocupación principal, y su distribución según situación en el trabajo.

Entidad Federativa	Ocupación Principal	Población ocupada	Distribución según situación en el trabajo			Trabajadores familiares sin pago
			Empleados y obreros	Patrones	Trabajadores por su cuenta	
16 Michoacán de Ocampo		1226606	589449	37213	318781	76283
	Profesionistas	35466	20740	2163	11505	271
	Oficinistas	54019	50747	329	798	718
	Comerciantes y dependientes	165123	65788	9345	67721	16155

Fuente INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados Básicos. Aguascalientes, Ags., 2001.



Vías de comunicación

La ciudad de Morelia cuenta con 236 localidades y tiene comunicación a ellas por caminos pavimentados y caminos rurales revestidos.

Sector primario

Como se puede apreciar, tanto los datos de la distribución de la PEA como su ubicación en área rural o urbana, señalan que esta actividad es prácticamente incipiente en la capital del estado. Baste señalar por ejemplo que en número de cabezas del subsector de ganadería sólo representa el 3%, del estatal; en el subsector silvícola representa el 2.7% de la producción en metros cúbicos del total del estado.

El análisis del cuadro anterior permite apreciar que las expectativas de vida de los padres es alta, lo que obedece entre otras causas a la buena situación económica.

En cuanto a la ocupación de los padres, predomina la ocupación como profesionista independiente con un 33%, seguido por empleados del sector público con 23.8% y un 19.1 % comerciantes, el resto se divide entre empleados del sector privado, empresarios y empleados del sector educativo entre otros.

El ingreso promedio de las familias oscila entre los \$15,000.00 y \$ 24,000.00 Y el 57% de las familias solo posee 1 automóvil. Por otra parte, de acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas aproximadamente el 30% de los estudiantes poseen un automóvil.

Expectativas educativas.

En cuanto a la inquietud de los jóvenes, en la continuidad de sus estudios, el 99 % pretenden seguir cursando el nivel superior; de éstos el 62% pretende continuar a postgrado y el 23 % diplomado y el 10% no desea realizar algún otro estudio.

Tabla 11 Expectativas educativas

Tipo de institución donde continuarán sus estudios	% de preferencia
Universidad pública	29
Universidad privada	48
Instituto tecnológico	8
CIDEM	15
TOTAL	100%

Fuente: propia

De la información recaba con la muestra a la que se aplicó el estudio socioeconómico y de expectativas educativas, se observa, que un 48% pretenden continuar con un postgrado en una escuela particular; un 29% en una universidad pública; un 15% en el CIDEM y un 15% en institutos tecnológicos.

Después realice un estudio para ver el mercado interno, el numero de encuestados fueron 100 alumnos que cursan las diferentes carreras de la universidad de Morelia, 45 alumnos de Psicología, 17 alumnos de informática y 13 de administración, y 25 de periodismo haciendo un total de 58 alumnos por egresar y que son posibles alumnos de postgrado, tan solo del mercado interno.

Se hicieron 4 preguntas:

1. Al termino de sus estudio en licenciatura ¿Está interesado (a) en realizar estudios de maestría en esta ciudad?
2. En el área de Psicología, ¿Qué tipo de maestría le gustaría estudiar y dónde?
3. ¿Conoce las condiciones de pago de las instituciones privadas y estaría dispuesto a pagar?
4. ¿Qué disponibilidad de tiempo tiene usted para cursar una maestría?

Conclusiones.

En la primera pregunta de 83 personas contestaron que sí están interesados en estudiar una maestría.

En la segunda pregunta, de los 100 alumnos

Tabla 12,
Comparación de opciones de maestría.

MAESTRÍAS PROPUESTAS	% DE PREFERENCIA
Psicología Organizacional.	39
Turismo.	8
Psicología Forense.	21
Psicoterapia Humanista.	12
Tanatología.	3
Decoración de interiores.	17
Total	100%

Fuente: propia

De los resultados de la encuesta, concentrados en la tabla anterior, la opción más elegida fue la de Psicología organizacional y Psicología forense prácticamente muy cerca y en conjunto representaron el 60 % de las preferencias.

En nuestro país existe demanda no cubierta y claras proyecciones de crecimiento en postgrado. Ubicando éste en el contexto macroeconómico, vemos pues que sí hay una tendencia creciente de la demanda de profesionales en la creciente tendencia de las organizaciones en todos los sectores productivos, específicamente las manufacturas, dada su dinámica de crecimiento.

Sector secundario.

En materia de infraestructura industrial Morelia cuenta con el fideicomiso de la ciudad industrial de Morelia, el cual fue creado como consecuencia del programa de descentralización industrial, elaborado por el Gobierno Federal, en la década de los setenta.

La ciudad industrial de Morelia se encuentra ubicada a 5 km. De la ciudad de Morelia, sobre la carretera Morelia- México vía Charo. Su superficie total es de 354-51-79 hectáreas, de las cuales se ha dotado de infraestructura a 278-71-03 hectáreas, contando con alumbrado público, vialidades, agua potable, drenaje pluvial y sanitario, guarniciones, redes de energía eléctrica y telefónica, así como por una subestación con una capacidad de 20,000 KVA, y laderas de ferrocarril, además cuenta con servicios de apoyo a la industria tales como transporte urbano, caseta de policía, restaurantes y hoteles.

En la actualidad se encuentran establecidas 164 pequeñas y medianas empresas que están en operación, entre algunas de las empresas establecidas sobresalen Alstom y Sulzer Hydro, quienes se dedican a la fabricación de turbinas hidráulicas y de vapor; Molino Morelia, S.A. de C.V. dedicada a la producción de harina de trigo; Alimentos Findus, S. de R.L. de C. V. dedicada a la elaboración y comercialización de alimentos congelados en general; G.S. Alimentos de México, S.A. de C.V. dedicada a la producción y comercialización de harina; Agrometálica, S. A. de C.V. productora de implementos agrícolas; Isopanel, quienes producen paneles aislantes; Muebles Tata Vasco, S. A. Empresa dedicada a la producción de muebles y molduras de madera; Alimentos Vaquero, S.A. de C. V. productora de alimentos balanceados; Alambres Profesionales, S. A. De C. V. productora de alambre para la industria colchonera; Anuncios Luminosos Novoa, dedicada a la fabricación de anuncios luminosos y Mexicana de Triglicéridos, S. A. De C. V. dedicada a la fabricación de ácidos grasos

El producto interno bruto en los últimos 10 años ha oscilado alrededor del 2.5% del nacional. El 17% del PPIB estatal proviene del sector primario y el 18.9% de la industria manufacturera.

Aspectos sociales.

La ciudad de Morelia cuenta con servicios de energía eléctrica, agua potable, drenaje, panteones, parques y jardines, lugares de solas y esparcimiento, rastro, mercados y seguridad pública.

Salud.

La ciudad de Morelia cuenta con 27 clínicas hospitalares, de los cuales 22 son de primer nivel, 3 de segundo y 2 de tercero, con 970 camas totales atendidas por 971 médicos de los cuales 299 son generales 436 son especialistas y 236 en otras actividades. 1,201 enfermeras de las que 1,145 están en contacto con pacientes y 56 en otras actividades. Estos hospitales proporcionan 666,883 consultas generales que representan el 16% del total del Estado.

Vivienda.

Las construcciones del municipio en su mayoría poseen pisos con cemento firme un 43.8%; madera mosaico u otros 42.9% y de tierra un 12.6%. Paredes de tabique, ladrillo, block o piedra 82.2%; adobe 8.4% lámina de cartón 3.6%. Techos loza de concreto, tabique o ladrillo 73.8% láminas de cartón 12.3%; teja 8.1%; lámina de asbesto metálica 3%.

De acuerdo a los datos de censos de población y vivienda del INEGI en el año 2000, el municipio de Morelia contaba con 139,814 viviendas con un total de 620,532 ocupantes dando un promedio de ocupantes de 4.4, de las cuales el 92.8% poseen agua dentro y fuera de la vivienda; 89.9% cuentan con drenaje y el 96.6% cuentan con electricidad.

Servicios educativos.

En el municipio de Morelia se concentra el mayor número de centros educativos en los diferentes niveles que conforman el sistema educativo nacional. Para el ciclo escolar 2011-2012 se presentó la siguiente información:

Morelia es uno de los más importantes centros culturales del país por la gran cantidad de eventos artísticos en ella desarrollados, entre los que destacan festivales musicales (música, órgano, guitarra) y cinematográficos, exposiciones diversas (pintura, arte), obras de teatro, etc. Asimismo, es una de las ciudades con mayor patrimonio arquitectónico, razón por la cual fue declarada en 1991 como Patrimonio Cultural de la Humanidad por la Unesco. También, la ciudad fue la cuna de prominentes figuras de la Independencia de México como José María Morelos, Josefa Ortiz de Domínguez, Agustín de Iturbide, Mariano Michelena, además fue lugar de residencia y de formación académica e intelectual de Miguel Hidalgo. Por otra parte, por el número de instituciones de educación superior que cuenta (tanto públicas como privadas), también resulta ser una de las principales ciudades estudiantiles del país.

En esta hermosa ciudad la educación se ha convertido en una de las principales actividades económicas de la región, ya que una gran parte del derrame económico se debe a los estudiantes, situación que se puede comprobar en época vacacional ya que las ventas en los comercios de la ciudad bajan considerablemente. Desafortunadamente esa dependencia económica se traduce a presiones constantes con manifestaciones y paro de labores que repercuten en la economía de la ciudad.

Educación superior

Pública:

- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH): Universidad pública autónoma, importante institución educativa, fundada con este nombre en 1917, pero que se derivó del primitivo Colegio de San Nicolás, fundado en 1531 en Tiripetío, trasladado a Pátzcuaro en 1551, y finalmente a Valladolid en 1582. Esta institución, que es la más grande del estado de Michoacán, en sus diversas escuelas y facultades atiende poco más de 32,000 estudiantes en niveles de licenciatura, maestría y doctorado.

-
-
- Instituto Tecnológico de Morelia (ITM): Fundado en 1965, atiende alrededor de 4,650 alumnos, ofreciendo estudios a nivel licenciatura, maestría y doctorado en áreas tecnológicas.
 - Instituto Tecnológico del Valle de Morelia (antes Tecnológico Agropecuario)
 - Escuela Normal Urbana Federal.
 - Escuela Normal de Educadoras
 - Escuela Normal de Educación Física
 - Escuela Normal Indígena de Tiripetío
 - Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación (IMCED): Ofrece estudios a nivel licenciatura y maestría enfocados a la pedagogía y psicología.
 - Universidad Tecnológica de Morelia (UTM): Fundada en el año 2000, ofrece carreras a nivel Técnico Superior Universitario e Ingeniería.
 - Universidad Virtual del Estado de Michoacán (UNIVIM) Fundada el 17 de enero 2011 Oferta 5 Licenciaturas: Medicina alternativa, Planeación y evaluación educativa, Turismo sostenible, Evaluación y desarrollo ambiental e Ingeniería en desarrollo agroindustrial, 6 diplomados: Género y desarrollo social, Desarrollo sustentable, Competencias pedagógicas para el aprendizaje, Evaluación y desarrollo ambiental, Formulación y evaluación de proyectos de inversión, Seis Sigma y Cooperativismo; y una maestría: en Competencias Pedagógicas <http://univim.edu.mx/>

Privada:

- Instituto Valladolid Universidad Marista Valladolid (2012)
- Tecnológico de Monterrey Campus Morelia (2002)
- Universidad La Salle (ULSA) Campus Morelia (1991)
- Universidad Latina de América (UNLA)(1992)
- Instituto de Estudios Superiores de la Comunicación (IESCAC)
- Universidad Internacional Jefferson (UNIJ)
- Universidad Vasco de Quiroga (UVAQ) Campus Santa Maria de Guido
- Universidad Interamericana Para El Desarrollo (UNID) Sede Morelia
- Universidad Tec Milenio Campus Morelia
- Universidad de Morelia (UDEM)
- Universidad Sor Juana Inés de la Cruz
- Universidad Anáhuac
- Instituto Monter
- Centro de Estudios Superiores Nova Hispana
- Colegio Culinario de Morelia
- Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Michoacán (ICESM)
- Instituto Mexicano de Investigaciones Cinematográficas y Humanísticas (IMICH) (Licenciatura en Cine, Maestría en Teoría y Crítica de Cine y Maestría en Estudios de la Cultura y Sistemas de Comunicación)

Educación Media superior

Pública:

- Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario #7
- Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios #149
- Primitivo y Nacional Colegio de San Nicolás de Hidalgo

Privada:

- Educación Interamericana
- Instituto Valladolid
- Instituto Jefferson
- Instituto Motolinia
- Instituto Cumbres
- Instituto Kilimanjaro
- Instituto Vasco de Quiroga (IVQ)
- Instituto Villa Montessori
- Varmond School
- Colegio Khépani
- Instituto Antonio Plancarte
- Instituto Monter
- Colegio Anahuac
- Instituto Antonio de Mendoza (Salesiano)
- Escuela Preparatoria Rector Hidalgo
- Preparatoria ICA
- Preparatoria UVAQ Campus Santo Tomás Moro
- Instituciones educativas artísticas
- Conservatorio de las Rosas
- Escuela Popular de Bellas Artes
- Rock Art Morelia
- REDIRECT [2]
- CEMAC (Centro de Música Activa)
- REDIRECT [3]
- La ciudad, además, es sede de los institutos de investigación científica en Astronomía Matemáticas y Ecología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Con relación al número de instituciones y la matrícula en el municipio para niveles elemental y medio, se tenía en el año 2000 lo siguiente:
 - Elemental Preescolar: 189 instituciones / 18 782 alumnos.
 - Elemental Primaria: 321 instituciones / 85 410 alumnos.
 - Elemental Terminal (Capacitación para el Trabajo): 73 instituciones / 11 675 alumnos.
 - Medio Secundaria: 87 instituciones / 28 111 alumnos.
 - Medio Terminal Técnico: 17 instituciones / 4 757 alumnos.
 - Normal: 7 instituciones / 1478 alumnos.
 - Bachillerato: 60 instituciones / 31 100 alumnos.

4.4 Estudios del mercado laboral.

Objetivo

Determinar las necesidades actuales y futuras de cuadros profesionales en las unidades de servicios en el País y el Estado. Por otro lado, se determinarían, las características de las unidades de servicios, los conocimientos y las habilidades de los cuadros requeridos.

Evolución del empleo en México

Los cambios en la estructura productiva propiciados por las reformas económicas, se reflejan claramente en la evolución sectorial del empleo. Así tenemos que el sector agropecuario es de los más afectados por la apertura comercial y los cambios en la Política económica⁸, dando como resultado una disminución de la fuerza de trabajo en aproximadamente dos millones de empleos.

En contraste con lo ocurrido en el campo, en los últimos 11 años el empleo en las actividades no agropecuarias aumento 9.8 millones de personas. Si se analiza la contribución de los sectores al incremento del empleo no agropecuario, se tiene que el 39% correspondió a los servicios⁹, 21% al comercio, 20% al conjunto de las industrias de transformación, extractivas y electricidad y el 20% a la construcción, el transporte, las comunicaciones, y la administración pública.

El sector industrial contribuyó con 23% de los nuevos puestos de trabajo asalariado, lo que pone de manifiesto que la capacidad de generar empleos de la industria mexicana, después de apertura comercial, se ha visto menos afectadas que la de otros países latinoamericanos con industrias relativamente desarrolladas.

Evolución del empleo en Michoacán⁸

En 1970, el 59% de la PEA en el estado de Michoacán, trabajaba en el sector primario, tres décadas más tarde, esta proporción se redujo al 23.7%. En 1980, el 52.4% de la población vivía en el área rural, en el año 2008 sólo el 35% habitaba en zonas rurales. De continuar esta tendencia en el campo, es probable que la proporción de la PEA en el sector primaria se reduce hasta un 10% agudizándose fenómenos como la migración, el crecimiento de cinturones de miseria en las principales ciudades del Estado, así como el crecimiento del subempleo y el empleo informal.

En el año 2010; el sector industrial generaba el 20% del valor del PIS estatal y daba empleo a 25% de la PEA, principalmente en actividades manufactureras. De mantenerse esta tendencia se espera que en la próxima década este sector pudiera aportar entre 10 Y 12% del valor agregado de la entidad.

En Michoacán, la tercerización de la economía se ha incrementado al igual que ha nivel nacional, en la actualidad el sector aporta aproximadamente el 62% del PIS esperando que en la próxima década llegue al 68%.

⁸ Fuente:La proporción del PIB agropecuario en el PIS global pasó de 7.3% en 1988 a 3.8% en 2001, Financieros, profesionales, sociales y personales

En materia de empleo el sector servicios se ha venido incrementando, en 1970 daba empleo al 19.2% de la PEA, en tanto que en año 2010 representó el 48.3%. Los sectores que han registrado un crecimiento más acelerado han sido el transporte y comunicaciones; los servicios financieros, seguros y actividades inmobiliarias y los servicios comunales, sociales y personales. En tanto que el sector comercio, restaurantes y hoteles están tomando un repunte importante en el 2012.

Necesidades de empleo.

De acuerdo a estudios realizados por la ANUIES⁹, en relación con un panorama prospectivo nacional del mercado laboral; resume que la estructura interregional de empleo remunerado del país para el año 2006 se distribuiría de la siguiente manera: la región Centro sur concentrará el 28.26% del empleo remunerado del país; la región Sur - Sureste el 20.29%; la región Centro Occidente, donde se encuentra el Estado de Michoacán el 17.44%; la Noreste el 13.74% y la Noroeste el 11.30%, en tanto que la región metropolitana concentraría el 8.97% del empleo remunerado existente en la economía mexicana. En términos sectoriales, la región Noreste mostrará una especialización en empleo manufacturero, en generación de electricidad, y en comercio, restaurantes y hoteles. La región Noroeste, por su parte, tenderá a mostrar una ligera especialización en minería, en construcción, en transportes y comunicaciones y en la prestación de servicios financieros.

La región Centro Occidente, mostrará singular especialización en el empleo agropecuario, manufacturero, comercial, turístico y de servicios; en tanto la región Centro Sur mostrará una mayor especialización en manufacturas, en construcción, en generación de electricidad yagua, en transporte y comunicaciones.

La región Sur - sureste, continuara presentado muy elevados índices de especialización de empleo agropecuario y minero.

Finalmente, en relación con el empleo de profesionistas, de acuerdo con la información censal, para el año 2008 se registraban 3.7 millones de profesionistas ocupados en la economía mexicana, número que se acrecentará a aproximadamente 5.3 millones de personas en el año 2013; el ritmo de crecimiento para la región Centro Occidente será de 5.38% anual.

La proyección para finales del 2012 estima que la especialización del sector agropecuario se concentrará en las regiones: Noroeste, Centro Occidente y Sur Sureste; la minería sólo, en las regiones Sur-Sureste y metropolitana; la manufacturera en regiones como la Noreste, Centro Occidente, Noroeste y Centro-Sur; la industria de la construcción será notoria en prácticamente todas la regiones, en tanto que el comercio, el turismo y los servicios sería elevada en el empleo de profesionistas en las regiones Noroeste y Noreste y Centro Occidente.

Michoacán es una entidad con una gran variedad de Recursos Naturales, con una diversidad de clima, flora y fauna propicios para el desarrollo de una infraestructura economía basada en la comercialización de los bienes y servicios producidos en el Estado de Michoacán dentro y fuera de nuestras Fronteras.

⁹ Fuente: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

Conclusiones

-De la investigación Microregional.

Objetivos al estudiar la maestría en Psicología Organizacional.

- ✓ Potenciar las actividades empresariales en todas las organizaciones en Michoacán.
- ✓ Presentar a Michoacán como una mejor infraestructura propicia para la inversión.
- ✓ Formar profesionales con conceptos, términos y metodologías propias a cada disciplina, que buscan integrar esos conocimientos para la investigación y la enseñanza.
- ✓ La maestría psicología organizacional surge con el objeto de realizar un análisis de las relaciones interpersonales dentro de la organización para optimizar su rendimiento y permitir, de esta manera, una mayor efectividad global en la organización.
- ✓ Propiciar en las organizaciones una constante adaptación respecto del contexto y, en virtud de la variabilidad de las condiciones ambientales, así como las notables transformaciones en el diseño de estrategias, estructura, procesos de trabajo.

4.5 Estudio de oferta- demanda de servicios educativos.

El egreso de licenciatura en el estado de Michoacán es de 2,225,530¹⁰, de total del estado y tan sólo con 24,168 egresados de postgrado, representando un 0.82% de la población total que egresa de licenciatura, por lo que hay un campo bastante amplio de demanda de oportunidad, que se irá incrementando en los siguientes años¹¹.

4.6 Estudios socioeconómico y de expectativas educativas.

Los egresados de las escuelas particulares poseen una aceptable situación económica, misma que les permitirá continuar sus estudios de postgrado en una institución particular. Por otra parte una gran proporción pretende continuar sus estudios de posgrado en una institución privada. Ello refleja la necesidad de ampliar la oferta de este nivel en diferentes tipos y modalidades, y de establecer nuevas instituciones o sedes en diferentes zonas tanto urbanas como rurales.

¹⁰ FUENTE 11. Distribución porcentual de la población en edad escolar de 3 a 24 años por entidad federativa y sexo para cada grupo de edad, 2009

¹¹ INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados Básicos. Aguascalientes, Ags., 2001.
12. SEP. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Principales cifras. 2003-2004. México, D.F., 2004.

En el estado se atiende a un poco menos de 60 mil estudiantes en el nivel superior, y postgrado, casi el 60 por ciento de ellos es atendido por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH)¹². Lo anterior muestra un alto grado de centralización y una limitación importante en la Oferta.

El Estado de Michoacán, en su Plan Estatal de Desarrollo para el período 2003-2008, aborda el problema de la educación en su territorio como una cuestión que necesita atención priorizada. En el capítulo IV, titulado “POLÍTICA EDUCATIVA: LOS DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO”, se expresa lo siguiente:

La educación en México enfrenta el problema central de la incompatibilidad entre sus principios originarios –de derecho social y detonante del desarrollo— y las líneas de política educativa de los últimos gobiernos. El resultado ha sido una educación deficiente que escasamente apoya el desarrollo de las capacidades y potencialidades de los jóvenes para su incorporación creativa y productiva a la vida social en un mundo de aceleradas transformaciones.

En estas condiciones, la educación tampoco ha podido contribuir plenamente a la construcción de una nación democrática y productiva, con ciudadanos conscientes de sus responsabilidades cívicas y derechos sociales.

Desarrollo y educación guardan entre sí una relación recursiva, donde se remiten mutuamente en un proceso de retroalimentación constante. Es a partir de esta constatación, infinidad de veces demostrada en los más diversos contextos sociales, que el actual gobierno ha decidido poner un especial énfasis en su política educativa.

En otras palabras, lograr los propósitos que actualmente propone el Plan Estatal de Desarrollo conlleva elevar la calidad en los diversos niveles del sistema educativo, así como impulsar la información, capacitación y actualización científica, técnica y humana en los diferentes sectores sociales y en las diversas dimensiones del actuar humano individual y colectivo.

Este Plan se hace una mención constante a la educación, formación, capacitación e información, para que el conjunto de la población michoacana pueda defender sus derechos, construir su autonomía personal y colectiva, anticipar y superar los desafíos que presenta la atención a la organización, descubrir alternativas y alcanzar metas de sustentabilidad económica y fortalecer sus identidades sociales y culturales, como consecuencia, tenemos una educación con un grave déficit en la cobertura, calidad y equidad de los servicios. Los rezagos en la materia son significativos.

Michoacán, como se señala ocupa en varios indicadores los últimos lugares entre los estados del país, respecto a la atención de la demanda, las capacidades de aprovechamiento, la retención de alumnos inscritos y la eficiencia termina en los diversos niveles educativos de nivel superior y posgrado.

¹²Primer Informe de Gobierno- <http://www.michoacan.gob.mx/gobierno/1informegob>

Actualmente, cuatro universidades privadas de Michoacán tienen dentro de su esfera profesional carreras relacionadas con la actividad.

Tabla 13 Universidades privadas que ofrecen maestría en Michoacán

Institución	Maestrías afines	Validez oficial	Tiempo
UPN	<ul style="list-style-type: none"> La especialización en Psicopedagogía en modalidad semiescolarizada. La especialización y diplomado en Gestión Educativa. El Diplomado en Desarrollo Humano. 	Si Si	Ingreso Trimestral
UMSNH	<ul style="list-style-type: none"> Maestría en administración 	Si	Ingreso Trimestral
UNID	(Licenciatura en psicología organizacional)		Ingreso cuatrimestral
ITESO	<ul style="list-style-type: none"> Maestría en Administración Maestría en Estudios Humanísticos 	Si	Ingreso Trimestral en Enero, Abril o Septiembre

En los aspectos antes presentados, se encuentran suficientes fundamentos macroregionales que justifican la creación de la Maestría en Psicología Organizacional, sobre la base de un sistema académico de alta calidad científica comprometido con su entorno social. A ello se puede agregar una consideración demográfica:¹³

Población ocupada por sector en el estado de Michoacán. Tabla 14

Población ocupada por municipio, sexo y ocupación principal, y su distribución según situación en el trabajo					
Entidad Federativa	Ocupación Principal	Población ocupada	Distribución según situación en el trabajo		
			Empleados y obreros	Patrones	Trabajadores por su cuenta
MICHOACÁN		1226606	589449	37213	318781
	Profesionistas	35466	20740	2163	11505
	Técnicos	26089	19142	530	4420
	Trabajadores de la educación	49285	45662	287	1761
	Trabajadores del arte	7154	3387	300	3044
	Funcionarios y directivos	15262	10521	2687	1457
	Trabajadores agropecuarios	286741	35353	6800	95684
	Inspectores y supervisores en la industria	7476	6018	673	548
	Operadores de transporte	53903	38167	1267	10962
	Jefes y supervisores administrativos	17308	15770	639	472
	Oficinistas	54019	50747	329	798
	Comerciantes y dependientes	165123	65788	9345	67721

Registro INEGI

¹³ FUENTE INEGI: Censo de población y vivienda 2002.

Esta fundamentación se complementa muy bien con un examen general de la situación del mercado laboral para el especialista en psicología organizacional.

La situación de carencia de instituciones académicas o áreas especializadas en Psicología Organizacional, contrasta fuertemente con el desarrollo mismo de la industria y servicios en el Estado.

Actividad Económica

Industria

En la capital de Michoacán se encuentra la Ciudad Industrial de Morelia, en la que hay empresas pequeñas y medianas dedicadas a diferentes ramos. Entre otros giros, la industria moreliana se dedica al aceite comestible, la harina, a la fundición, al plástico, a los dulces en conservas, al embotellamiento de agua y de refrescos.

De acuerdo al documento Indicadores de Comercio al Mayoreo y al Menudeo, Estadísticas Económicas INEGI, publicado en julio de 2008, las actividades económicas del municipio, por sector, se distribuyen de la siguiente manera:

Sector Primario

(agricultura, ganadería, caza y pesca) 6.64%.

Sector Secundario

(industria manufacturera, construcción, electricidad) 25.91%.

Sector Terciario

(comercio, turismo y servicios) 63.67%.

Dentro de las actividades no especificadas, se contempla un 3.77%.

Turismo

Por localizarse cerca de poblaciones con tradiciones y próxima a escenarios naturales, como Los Azufres y los lagos de Pátzcuaro y de Cointzio, entre otros sitios, y por haberse fundado la ciudad de Morelia el 18 de mayo de 1541 y contar, por lo mismo, con un significativo acervo arquitectónico, cultural e histórico, en la cabecera del municipio se desarrolla una importante actividad turística. Cuenta con infraestructura, entre la que destacan hoteles, restaurantes, agencias de viajes, clubes deportivos, balnearios, centro de convenciones, planetario, orquidario, parque zoológico, etc.

En el municipio también hay atractivos naturales, entre los que destacan los siguientes: Cueva de la Joya, en Capula; Cañada del Cañón, en Capula; La Peña, en Atécuaro; Grutas de la Escalera, en Cuto de la Esperanza; balnearios el Edén y el Ejido, en la tenencia Morelos; bosque en Jesús del Monte; Presa de Umécuaro, en Santiago Undameo; Presa Cointzio, en Santiago Undameo; Cerro del Águila, con 2,800 metros sobre el nivel del mar, en Tacécuaro; Manantial del Bañito, en Tiripetío; Cráter de la Alberca, en Teremendo; Cerro del Zirate, en Teremendo; Bosque Lázaro Cárdenas, en Morelia.

Comercio

Desde hace ya muchos años, Morelia se ha caracterizado por su intensa actividad comercial, e incluso ha sido centro de abasto para poblaciones de menor densidad demográfica aledañas al municipio. Actualmente cuenta con varias plazas comerciales modernas, con establecimientos dedicados a toda clase de giro y con tiendas de gran tradición.

Servicios

La mayor parte de las empresas dedicadas a los servicios se concentran en la cabecera municipal. Se dispone de toda clase de servicios. Sector Primario: Este sector no es significativo en el municipio, de manera que contempla un 6.64% dentro de la actividad económica. Se llevan a cabo algunas actividades relacionadas con agricultura y silvicultura.

Esto quiere decir que en el momento actual (2013), Michoacán tiene una población que sobrepasa las 1,226, 607 personas, dedicada a distintos ramos, que pudieran estar interesados en cursar una maestría como esta, misma que según el informe del Gobierno del Estado, se encuentra en situación de estancamiento. Obviamente, se trata de una situación que es necesario solucionar con medidas inteligentes, serias y propositivas. Esta situación de estancamiento, en efecto, pone de manifiesto la necesidad de crear estudios especializados en la esfera de las industrias y servicios (organizaciones). Ahora bien, es necesario también valorar cómo diseñar dichos estudios. La realidad actual es que en el Estado de Michoacán no hay prácticamente profesionistas de nivel universitario formados directamente para el trabajo en el área de Psicología organizacional. Como puede verse, en ambas áreas la educación tiene un lugar asignado, pues, en efecto, uno de los problemas en el desarrollo de la industria y en los servicios en Michoacán tiene que ver con el nivel profesional de quienes trabajan en esta área.

INFRAESTRUCTURA BÁSICA CON QUE CUENTA LA INSTITUCIÓN¹⁸.

La UDEM cuenta con una PLANTA FÍSICA instalada, destinada a un cupo de 670 alumnos, en cada uno de los turnos (matutino y vespertino), en donde cada salón cuenta con T.V., vídeo VHS, pintarrón y pantallas de proyección como materiales didácticos en apoyo a nuestros docentes.

Incluyendo otros servicios:

- ✓ Recepción
- ✓ Vigilancia
- ✓ Cámara de Gessell
- ✓ Auditorio
- ✓ Laboratorio de audio y vídeo
- ✓ Laboratorio de fotografía
- ✓ Laboratorio de usos múltiples (química, física, y biología)
- ✓ Laboratorio de computo de clases
- ✓ Laboratorio de computo de trabajo
- ✓ Biblioteca
- ✓ Servicio de fotocopias

- ✓ Papelería
- ✓ Cafetería

La UDEM cuenta con un equipo de trabajo de 52 administrativos que apoyan en diversas áreas de la Universidad.

- ✓ Rector
- ✓ Secretaría Administrativa
- ✓ Secretaría Académica
- ✓ Directores de Escuela
- ✓ Encargados de Departamento
- ✓ Secretarías
- ✓ Personal de limpieza
- ✓ Vigilancia
- ✓ Bibliotecarias
- ✓ Laboratoristas

Cada uno con actividades específicas para el buen funcionamiento y desarrollo de nuestra institución.

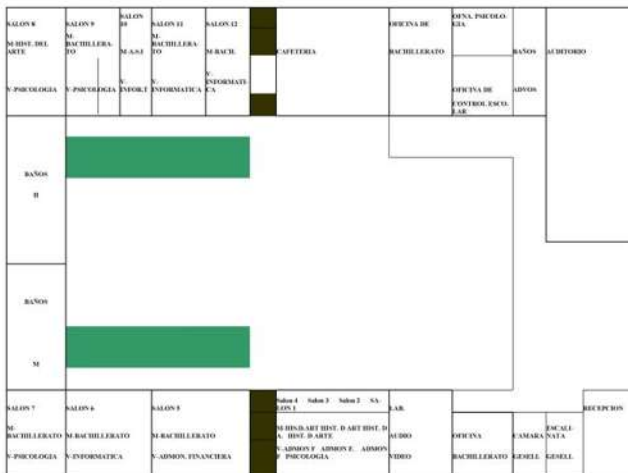
MOBILIARIO

Cada salón de clases cuenta con:

- ✓ 23 butacas aproximadamente
- ✓ 1 pintarrón
- ✓ 1 televisión
- ✓ 1 video cassetera
- ✓ 1 mesa para docente
- ✓ 1 silla para docente
- ✓ cortinas

El mobiliario asignado en cada uno de los salones, tiene una razón de ser, la cual es dar una atención personalizada y eficiente a cada uno de nuestros alumnos. Las dinámicas de clases estarán adecuadas a grupos pequeños generando habilidades básicas en cada uno de nuestros estudiantes.

PLANTA BAJA figura 2



PLANTA ALTA figura 2



LABORATORIO DE AUDIO Y VIDEO Tabla 15

CANTIDAD	Descripción
1	VIDEO SONY VHS MODEL. NO. SLV-LX70SMX, SER. NO. 343378
1	VIDEO CASSETTE RECORDER MITSUBISHI VHS MODELO HS-U446
1	COMPUTADORA PENTIUM 4A 1.4 GHZ., DISCO DURO IDE 40 GHZ
	DISCO DURO SCII 40 GHZ., RAM 256 MB, DVD CRETAVE 12X
	CD-ROM 52X GOLDSTAR, CDRW 12X8X32 GOLDSTAR
	TARJETA DE VIDEO MATROX, TARJETA DE CAPTURA DE VIDEO
	MATROX RT2500, TARJETAS DE RED Y SONIDO INTREGRADOS
	BOCINASJENSEN, DIADEMA DE AUDÍFONOS CON MICRÓFONO, MOUSE
	MATROX RT2500 CON CONECTOR, TARJETAS DE RED Y SONIDO INT.
	INALÁMBRICO AT4 TECH, TECLADO MULTIMEDIA MILENIUM BTC.
1	MONITOR GEM 19"
1	COMPUTADORA PENTIUM 3A 850 MHZ., DISCO DURO IDE 20 GHZ
1	TARJETA DE VIDEO INTEGRADA, TARJETA DC30 DE CAPTURA DE
1	VIDEO, CD-ROM 52X GOLDSTAR, TARJETA DE SONIDO INTEGRADA
1	BOCINAS CON SUB-BUFER CAMBRIDGE SOUND WORKS,

	DIADEMA
	DE AUDÍFONOS Y MICRÓFONO, MONITOR SONY TRINITRON 17"
1	TECLADO ERGONÓMICO BTC, MOUSE GENIUS NET PRO
2	TELEVISORES PHILIPS DE 14" C/CONTROL REMOTO
1	PAR DE BOCINAS SONORIZADORAS MARCA JBL
1	AMPLIFICADOR PIONEER VSX-504S
1	COMPUTADORA K5 A 90 MHX DISCO DURO DE 4.3 GHZ. TARJETA DE
	RED REALTEK, TARJETA DE VIDEO MX, TARJETA DE SONIDO
	CREATIVE CD-ROM 100X SMART, MONITOR 14" BOCINAS BTC,
	TECLADO BTC, MOUSE GENIUS
1	EQUALIZADOR YAMAHA EQ-70
1	TELEVISOR HITACHI 14"
1	VIDEO CASSETTE RECORDER SONY BETA
1	REPRODUCTOR DE CDS PHILIPS CD1-220 CON CONTROL REMOTO
1	REPRODUCTOR DE CASSETTES PIONEER CT-W504R C/CONTROL
1	REPRODUCTOR DE DVD/CD/VIDEO CD
1	CONSOLA DIGITAL SAMPLING&ECHO ESTERO POR MIXER
1	DIADEMA CON AUDIFONOS ONKYO DP-300
1	MICRÓFONO ER MC-118
1	MICRÓFONO SHURE RS-45
1	MICRÓFONO AMBIENTAL SHURE SM7A
2	CÁMARAS PANASONIC MV900
1	TRIPIE PARA CÁMARA AMBICO
1	TRIPIE PARA CÁMARA VANTA
1	PEDESTAL PARA MICROFONO PROEL
1	PEDESTAL PARA MICROFONO RADSON
1	MODULAR PARA EQUIPO DE COMPUTO
1	MODULAR PARA EQUIPO DE AUDIO
1	VENTILADOR
1	DIADEMA CON AUDIFONOS INALAMBRICOS SONY MDR-IDF230
2	ESCRITORIOS
1	LIBRERO
25	CASSETTES VÍRGENES SONY VHS
16	CDS VÍRGENES SNY 80 MINUTOS
18	CASSETTES VHS GRABADOS
5	CASSETTES VHS GRABADOS PARA RECICLAJE
1	TIJERAS
1	ENGRAPADORA
3	SILLAS
2	PAD PARA MOUSE

1	BOTE PARA BASURA ergonómico
1	REGULADOR DE VOLTAJE
1	NO BRAKE
	CABLES NO USADOS
5	CABLES RCA UN SOLO CANAL
1	CABLE SUPERVIDEO
1	CABLE PARA MICROFONO SIN PLUG
2	CABLES RCA DE 3 CANALES
4	CABLES RCA DE 2 CANALES
1	CONVERTIDOR DE RCA DE 2 CANALES A PLUG
1	CONVERTIDOR DE 2 CANALES A MINIPLUG
1	CABLE CON DOS MINIPLUGS
1	CABLE Y PARA RCA
	CABLE EN USO
4	COMPUTADORA PENTIUM 4
1	RCA DE DOS CANALES
1	CABLE DE SUPERVIDEO
1	CABLE COAXIAL
3	COMPUTADORAS PENTIUM 3
1	RCA DE 2 CANALES
1	CABLE COAXIAL
1	CONSOLA DIGITAL SAMPLING&ECHO ESTERO POR MIXER
6	RCA DE 2 CANALES
3	CABLES PARA MICRÓFONO
2	ADAPTADORES PLUG.MINIPLUG
1	CABLE TRANSFERENCIA DV
1	ADAPTADOR PLUG.MINIPLUG
1	VHS HEAD CLEANER FOR VCR
	NUEVAS ADQUISICIONES
4	PROTECCIONES DE MICROFONO
2	ADAPTADORES PLUG-MINIPLUG
3	CABLES RCA
1	CABLES RCA-PLUG
1	CABLE MICROFONO-PLUG
2	MICRÓFONOS BG-SHURE
1	BASE PARA MICRÓFONO (PEDESTAL)
1	DIADEMA Y MICRÓFONO
1	CONSOLA MEZCLADORA YAMAHA MOD. MX 12/6
2	PILAS CÁMARA DE VIDEO PANASONIC PV-BP50
3	REFLECTORES DE LUZ DE 500 WATTS
2	CABLE DE AUDIO GOLD SERIES RADIOSHACK
2	CABLE DE AUDIO - VIDEO SHIELDAD RADIOSHACK
2	CONECTORES DE 1 A 2 RADIOSHACK
1	CONECTOR MINIPLUG A RCA RADIOSHACK
1	CD LIMPIADOR MANHATAN

1	HAND FREE MICRO GENIUS
4	Y RCA JACK A 6-3 PLUG
3	Y RCA PLUG A 6-3 JACK
3	EXTENSIÓN JACK CANON A PLUG 6-3

LABORATORIO DE FOTOGRAFIA

CANTIDAD	Descripción
4	IMPRESORES DE CONTACTO
3	AMPLIADORAS HANSA DE BLANCO Y NEGRO H-2000
2	LUPAS DE ENFOQUE
4	AMPLIADORAS HAISER DE COLOR VP 350
7	MARGINADORES HANSA
8	TIMER HANSA
1	TIMER HAISER DIGITAL SERIAL B3976
1	GILLOTINA INGENTO
1	MANGUERA DE PLÁSTICO
2	BOTE DE BASURA NEGRO
3	EMBUDOS CHICOS
12	CHAROLAS KAISER
12	ESPIRALES DE PLÁSTICO
3	PINZAS DE PLÁSTICO
1	PINZA DE METAL
2	PINZAS DE BAMBU
4	JARRAS GRADUADAS
4	AGITADORES
6	TANQUES DE REVELADO
1	OLLA DE PELTRE
2	PINZAS PARA SECADO DE ROLLO
3	BOTES DE ALMACENAMIENTO DE QUÍMICOS
1	AIRE ACONDICIONADO
1	CONTROL REMOTO DEL AIRE ACONDICIONADO
4	REVELADORES DE PELÍCULA ILFORD MICROPHEN
1	PARRILLA ELÉCTRICA
1	TERMÓMETRO SPRINGFIELD
1	ARCHIVERO DE PLÁSTICO CON 4 CAJONES
1	BOBINADORA MANUAL DE PELÍCULA 35 mm.
2	TIJERAS

1	BANCO ACOJINADO DE METAL
1	PAQUETE DE GANCHOS PARA ROPA DE MADERA
1	PIZARRÓN DE CORCHO

LABORATORIO DE CÓMPUTO- CLASES

CANTIDAD DE COMPUTADORAS	PROCESADOR DE LAS COMPUTADORAS	CAPACIDAD DE LOS DISCOS DUROS	MEMORIA DE LAS COMPUTADORAS	PROGRAMAS QUE SE MANEJAN EN LAS COMPUTADORAS
3	Celerón a 266 Mhz	10 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 Page Maker 6.5 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0 Photo Shop 3.0 LINUX 6.2
4	Celerón a 300 Mhz	8.4 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 Page Maker 6.5 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0 Photo Shop 3.0 LINUX 6.2
5	Celeron a 266 Mhz	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 Page Maker 6.5 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0

				Photo Shop 3.0 LINUX 6.2
1	Celeron a 300 Mhz con Multimedia y Escáner de cama plana	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0 Programas del Escáner.
1	Celerón a 266 Mhz con Multimedia	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
2	Celerón a 266 Mhz con Multimedia y con impresoras de Matríz de Puntos	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
1	Celerón a 266 Mhz con Multimedia y con impresora de chorro de tinta	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
1	Celerón a 266 Mhz con Multimedia e Impresora de Matriz de Puntos	10 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0

1	Celerón a 300 Mhz con Multimedia	8.7 GB	64 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0 Acrobat Reader
7	Pentium II a 350 Mhz	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 Page Maker 6.5 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0 Photo Shop 3.0
1	Pentium II a 350 Mhz	4.3 GB	32 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
1	Pentium II a 350 Mhz	4.3 GB	64 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
1	Pentium II a 333 Mhz con Multimedia	10 Gb	64 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
1	Pentium III a 550 Mhz con	10 GB	64 MB	Windows 98 Office 97

	Multimedia			VisualStudio 6.0 KAREL Turbo C Elit Win Zip 8.0
1	Pentium II a 350 Mhz	4.3 GB	128 MB	Windows 98 Office 97 WinZip 80 Antivirus varios del Internet Corel Draw 4.0

LABORATORIO DE CÓMPUTO -TRABAJO

CANTIDAD DE COMPUTADORAS	PROCESADOR DE LAS COMPUTADORAS	CAPACIDAD DE LOS DISCOS DUROS	MEMORIA DE LAS COMPUTADORAS	PROGRAMAS QUE SE MANEJAN EN LAS COMPUTADORAS
20	Pentium III 550 Mhz	10 GB	64 MB	Windows 98 Office 97 GeniusMouse 98
3	Pentium III 550 Mhz con Impresoras de Chorro de Tinta	10 GB	64 MB	Windows 98 Office 97 GeniusMouse 98
1	Pentium III 550 Mhz con Escanner de Cama Plana	10 GB	64 MB	Windows 98 Office 97 GeniusMouse 98 Programas varios del Escáner
1	Pentium III 550 Mhz	10 GB	64 MB	Windows 98

				Office 97 VisualStudio 6.0 GeniusMouse 98
5	Pentium III 550 Mhz	10 GB	64 MB	Windows 98 Office 97 VisualStudio 6.0 GeniusMouse 98 Turbo c Elit
1	Pentium III a 650 Mhz con impresora de Chorro de Tinta	15 GB	128 MB	Windows 98 Office 97 GeniusMouse 98 Antivirus del Internet. WinZip 80

EQUIPO DIDÁCTICO ELECTRONICO

PROYECTORES DE ACETATOS	10 (diez)
PROYECTORES DE DIAPOSITIVAS	3 (tres)
GRABADORAS	10 (diez)
CAÑÓN DE PROYECCIÓN	6 (seis)

Fuente¹⁴

¹⁴ Universidad de Morelia: Dirección de Recursos Técnicos y Materiales.

4.7 Posibilidad de integración del cuerpo de profesores.

Perfil del facilitador

La promoción del aprendizaje significativo marcará la línea de trabajo del nuevo docente que requerirá la Universidad de Morelia, el nuevo docente cambiará su perfil tradicional a una apertura facilitadora del aprendizaje, de tal manera que identificando los niveles de desarrollo de los conocimientos de los alumnos (real y potencial), parta de ellos logrando un aprovechamiento e incremento en los mismos, a través del trabajo colectivo, vinculando en todo momento las tareas académicas con el contexto cultural tanto de la Universidad y de ésta en relación con su entorno. La evaluación debe vincular las tareas académicas con la participación en la comunidad.

En cuestión formal nuestro docente deberá poseer su documentación administrativa en regla con la Institución, contar con cédula profesional de la carrera profesional y ésta debe estar íntimamente relacionada con la materia que impartirá. El docente deberá contar con el título de Maestro o Doctor y cédula, tener conocimientos en relación con la investigación en el área de su formación y especialización. Su experiencia profesional deberá ser amplia, (mínimo 3 años), tanto en el sentido de la práctica de su profesión, como en la impartición de asignaturas en nivel postgrado, así mismo, ser un profesional actualizado y capacitado en aspectos pedagógicos, que guste de las nuevas corrientes constructivistas y se muestre abierto a la adquisición de nuevas tecnologías globales (la Internet, la educación globalizada, la informática, el idioma inglés) y conocimientos en el área que imparta la asignatura.

Será una persona que cuente con tiempo suficiente y que guste de impartir clase, que promueva con el ejemplo, los valores éticos morales y de la profesión, apegado a Sociedades o Asociaciones profesionales serias y estar certificado por las mismas; respetuoso de la ideología y personalidad del otro con el que convive y educa. El facilitador deberá ser una persona que muestre compromiso social y hacia la institución, que comparta los valores institucionales, así como nuestra ideología, que colabore en áreas como la investigación y la extensión universitaria. Su actitud ante la vida será emprendedora y proactiva, flexible pero firme y congruente¹⁵.

¹⁵ Universidad de Morelia, Reglamento: Perfil del docente

CAPITULO V

PROPUESTA CURRICULAR (PLANES Y PROGRAMAS)

5.1 Estructura del plan.

El plan se estructura en forma modular, contando con un módulo básico, un módulo específico y un módulo optativo así como una Tesis de culminación o cierre de la Maestría.

A continuación presento dicha estructura:

Trata los contenidos fundamentales que el especialista necesita para el abordaje teórico-metodológico de los problemas socio-psicológicos que se presentan en las Organizaciones Laborales.

DISEÑO ACADÉMICO DEL PROGRAMA.

PLAN DE ESTUDIOS

1.- CURSOS PROPEDÉUTICOS

Tabla 17

MAESTRÍA	CRÉDITOS	REQUISITOS	NO. DE HRS/SEM TEÓRICAS.
Matemáticas	0	Ninguno	4
Metodología de la Investigación	0	Ninguno	4
Psicología.	0	Ninguno	4

2.- CURSOS BÁSICOS

Tabla 18

MATERIA	CRÉDITOS	REQUISITOS	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRACTICA	TOTAL HRS/SEM
Psicología de grupos	5	Ninguno	4	2	6
Nuevas tendencias de la administración.	5	Ninguno	4	2	6
Psicología del comportamiento.	5	Ninguno	4	2	6
Aspectos Psicológicos del reclutamiento y selección de personal.	5	Ninguno	4	2	6
Estructura y diseño organizacional.	5	Ninguno	4	2	6
Métodos estadísticos de investigación.	5	Bloque I	4	2	6
Desarrollo organizacional.	5	Bloque I	4	2	6
Entrenamiento y desarrollo personal.	5	Bloque I	4	2	6
Análisis de puestos y evaluación del desempeño	5	Bloque I	4	2	6
Psicología social	6	Bloque I	6	2	8
Salud y trabajo	3	Bloque II	2	2	4
Teorías de la personalidad.	3	Bloque II	2	2	4

3.- CURSOS OPTATIVOS

RECURSOS HUMANOS.

Tabla 19

MATERIA	CRÉDITOS	REQUISITOS	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRACTICA	TOTAL HRS/SEM
Entrenamiento y desarrollo de personal.	5	- bloque I y II - simulación administrativa política empresarial	4	2	6
Aspectos psicológicos del reclutamiento y selección de personal.	5	- bloque I y II - simulación administrativa política empresarial	4	2	6
Entrenamiento y desarrollo personal.	5	- bloque I y II - simulación administrativa política empresarial	4	2	6
Evaluación psicológica.	5	- bloque I y II - simulación administrativa política empresarial	4	2	6

a) SEMINARIO DE TESIS

Tabla 20

MATERIA	CRÉDITOS	REQUISITOS	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRACTICA	TOTAL HRS/SEM
Seminario de tesis I	6	Cursos obligatorios y 2 optativas	6	2	8
Seminario de tesis II	6	Seminario de tesis I	6	2	8
Seminario de tesis III	6	5 optativas seminario de tesis I y II	6	2	8

5.2 Mecanismos de ingreso al programa de maestría en Psicología Organizacional.

- La universidad de Morelia dará a conocer con oportunidad la convocatoria correspondiente a las bases para ingresar del programa de Maestría en Psicología Organizacional.
- Los solicitantes de ingreso al programa deben poseer una formación educativa que garantice su preparación académica futura, para tal fin deberán de presentarse y aprobar un examen de admisión en el que se evaluarán sus conocimientos y habilidades básicos en las diferentes áreas del conocimiento.
- Tener título a nivel licenciatura expedido por instituciones educativas de nivel superior con reconocimiento oficial que sea a fin a las áreas de: Psicología, administración, economía, contaduría, ingenierías y otros que el consejo académico considere equivalentes después de la evaluación de los documentos del solicitante.
- Presentar una solicitud de ingreso ante la coordinación del programa de Maestría en Psicología Organizacional.
- Cursar y aprobar los cursos propedéuticos señalados para tal fin.

5.3 Diseño académico del programa.

CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS.

CONTENIDO

El plan de estudios de la Maestría en Psicología Organizacional está conformado por 3 áreas distribuidas de la siguiente manera.

- Área propedéutica; la cual está integrada por 3 materias sin crédito académico y que son necesarias cursar y aprobar como requisito para ingresar al programa de Maestría en Administración.
- Área de asignaturas llamada “CURSOS BÁSICOS”, integrado por 10 asignaturas con crédito académico.
- Área de “CURSOS BÁSICOS Y OPTATIVOS” integrado por 10 asignaturas.

Este plan de estudios cubre un total de 100 créditos académicos correspondientes a 20 asignaturas.

DURACIÓN

Las asignaturas del plan de estudios se cursarán en forma trimestral, los cuales se distribuirán durante el año de la siguiente forma:

Enero-Marzo.

Abril-Junio.

Julio-Septiembre.

Octubre-Diciembre.

SECUENCIA

El plan de estudios está conformado de 20 asignaturas dividido en 4 bloques de 5 cursos cada uno, cada bloque se cubrirá en un periodo de 6 meses, lo que corresponde a 2 trimestres, y el plan de estudio completo se cubrirá en 8 trimestres, haciendo un total de 2 años; la secuencia a seguir será la siguiente: los primeros 3 meses (trimestre) el alumno cursará solamente 2 materias y en los siguientes 3 meses las otras 3 restantes y así sucesivamente para los demás trimestres, esto le permitirá al estudiante ir avanzando en su Maestría en Psicología Organizacional en forma gradual y concluir con su tesis en el último trimestre, lo que indica que un alumno normal culminará sus estudios de Maestría en forma completa (100 créditos) en un lapso de 2 años. El programa tiene la flexibilidad de darle la oportunidad al estudiante de seleccionar las materias optativas como mejor le convenga, ya sea siguiendo una de las 2 especialidades o combinándolas de acuerdo a su criterio.

Los cursos propedéuticos y los cursos del plan de estudio tendrán una duración de 12 semanas por trimestre, desarrollándose una sesión por semana de 4 horas, haciendo un total de 48 horas por trimestre. Para el caso de asignaturas que incluyan horas-prácticas se proporcionarán de 1 a 2 horas por sesión adicionales a las teóricas.

ALUMNOS

Los alumnos del programa son personas con nivel de licenciatura, en las áreas de Psicología, administración, economía, contaduría, ingenierías, con conciencia de la necesidad de aplicación de los contenidos programados en el curso, para el mejor desempeño de sus labores profesionales y el mejoramiento y desarrollo de los servicios en las organizaciones en donde se desempeñan.

PROFESORES

Los responsables de dictar los cursos son profesores expertos con grados académicos de Maestría y Doctorado, con amplia experiencia académica profesional y de consultaría de las asignaturas que imparten.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA.

Elaborada en el aprovechamiento de las experiencias como factor esencial del aprendizaje con una interacción teórica práctica entre participantes e instructores, a través de la aplicación inmediata de los contenidos de cada curso, a las áreas de trabajo de los participantes seguido de la penetración y análisis de los resultados logrados.

Se sugieren las siguientes técnicas: experiencia magistral, discusión en grupos, solución de problemas, estudio de casos, investigación en todas sus modalidades, conferencias, y todas aquellas que el maestro considere pertinentes.

Los cursos propedéuticos se desarrollarán de la siguiente forma: viernes de 16:00 a 20:00 hrs. y sábados de 8:00 a 12:00 hrs. durante 12 semanas.

Los cursos del plan de estudios se manejarán en primera instancia en los siguientes horarios: viernes de 16 a 20 hrs. Y sábados de 8 a 12 hrs. y de 12 a 16 horas.

5.4 Acreditación y/o revalidación.

Las materias que integran los cursos propedéuticos y las del plan de estudio pueden acreditarse y/o revalidarse en términos generales, a través de:

- Exámenes de conocimiento; solamente para cursos propedéuticos.
- La presentación de certificados parciales de materias y/o asignaturas correspondientes a planes de estudios iguales y/o equivalentes a nivel de Maestría y que fueran cursadas y acreditadas en otras instituciones de educación superior con validez oficial, para tal fin, deberán presentarse también los programas respectivos de cada materia y/o asignatura legalizados por la institución en donde curso y acreditó dichos cursos.
- Los cursos propedéuticos puesto que son requisitos de ingreso, podrán revalidarse conforme al dictamen del coordinador del programa de Maestría en Psicología Organizacional, una vez hecha la comparación de la asignatura con la especialidad del aspirante, previa autorización de la coordinación de postgrado de I Escuela de Psicología.

5.5 MAPA RETICULAR

PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Tabla 21

CURSOS PROPEDEUTICOS (Sin créditos)	CURSOS BASICOS		CURSOS BASICOS Y OPTATIVOS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Matemáticas. 2. Metodología de la investigación. 3. Psicología. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psicología de grupos. 2. Nuevas tendencias en administración de empresas. 3. Psicología del comportamiento. 4. Aspectos psicológicos del reclutamiento y selección del personal. 5. Estructura y diseño organizacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Métodos estadísticos de investigación. 2. Desarrollo organizacional 3. Entrenamiento y desarrollo de personal 4. Análisis de puestos y evaluación de desempeño. 5. Psicología social. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud y trabajo 2. Teorías de personalidad. 3. Optativa I. 4. Optativa II. 5. Seminario de tesis I. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminario de tesis II 2. Optativa III. 3. Optativa IV 4. Optativa V 5. Seminario de tesis III
	→	→	→	
	SEMESTRE 1 Créditos 25	SEMESTRE II Créditos 26	SEMESTRE III Créditos 22	SEMESTRE IV Créditos 27

5.6 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.

- Estructura organizacional.
- Procesos interpersonales.
- Factores personales que influyen en la efectividad.

Aclarando que una vez iniciado el funcionamiento del programa, los posgraduados deberán registrar su proyecto de investigación que desarrollarán durante su estancia en el programa de maestría, el cual les servirá de base para la obtención de su grado académico.

5.7 Distribución de asignaturas por periodo

CURSOS PROPEDEÚTICOS

(Sin créditos)

- | |
|------------------------------------|
| 1. Matemáticas |
| 2. Metodología de la investigación |
| 3. Psicología. |

CURSOS BÁSICOS

SEMESTRE I
1. Psicología de grupos.
2. Nuevas tendencias en administración de empresas.
3. Psicología del comportamiento organizacional.
4. Aspectos psicológicos del comportamiento.
5. Análisis de puestos y evaluación del desempeño.

SEMESTRE II	
1.	Métodos estadísticos de investigación.
2.	Capacitación y desarrollo de las empresas.
3.	Sociología del trabajo.
4.	Medición de la psicología industrial y organizacional.
5.	Evaluación psicológica del desempeño.

CURSOS BÁSICOS Y OPTATIVOS

SEMESTRE III	
1.	Salud y trabajo.
2.	Teorías de la personalidad.
3.	Optativa I
4.	Optativa II
5.	Seminario de tesis I

SEMESTRE IV	
1.	Seminario de tesis II
2.	Optativa III
3.	Optativa IV
4.	Optativa V
5.	Seminario de tesis III

PERIODOS TRIMESTRALES

I	II	III	IV
1. Psicología de grupos y motivación laboral.	1. Psicología del comportamiento organizacional.	1. Métodos estadísticos de investigación.	1. Sociología del trabajo.
2. Nuevas tendencias en administración de empresas	2. reclutamiento y selección del personal	2. Capacitación y desarrollo de las empresas.	2. Medición de la psicología industrial y organizacional.
	3. Análisis de puestos y evaluación del desempeño		3. Evaluación psicológica del desempeño.
Semestre 1		Semestre 2	

V	VI	VII	VIII
1. Salud y trabajo	1. Optativa I	1. Seminario de tesis II	1. Optativa IV
2. teorías de la personalidad.	2. Optativa II	2. Optativa III	2. Optativa V
	3. Seminario de tesis I		3. c Seminario de tesis III
Semestre 3		Semestre 4	

El programa de estudios examina el comportamiento humano observado desde una perspectiva psicológica de tres niveles: estructura organizacional, procesos interpersonales y factores individuales que influyen la efectividad grupal acentuando el gran reto que impone el lograr el bienestar, la satisfacción y la alegría del personal en sus puestos.

Asimismo, los interesados estudian factores de identidad, actitud en el trabajo, persuasión, obediencia, pensamiento grupal, agresión, altruismo; estereotipos, normas, atribuciones, juicios y prejuicios; cooperación, competencia, solución de conflictos, autocontrol y las fuentes de la diversidad cultural, emocional y moral.

El programa enfatiza las metodologías experimentales enfocadas en la teoría básica de los mecanismos psicológicos y un sistema integral para comprender la personalidad, las emociones y su regulación.

Los temas de Psicología se hacen acompañar de conocimientos de ética, leyes, análisis de puestos, selección, capacitación y motivación para desarrollar y dirigir iniciativas de cambio organizacional con enfoque global; acentuando la importancia de los procesos de toma de decisiones, liderazgo y animación de los reactores motivacionales individuales.

5.8 Programas de estudio.

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CURSO PROPEDÉUTICO

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MATEMÁTICAS			
CUATRIMESTRE: PROPEDÉUTICO		CLAVE:	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	48	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 38	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 10	HORAS CLASE POR SEMANA: 1

INTRODUCCIÓN

Las matemáticas son parte integral en la formación académica de los estudiantes en la maestría en psicología organizacional, debido a que las organizaciones van volviéndose usuarios más eficaces de las técnicas cuantitativas y los encargados de la toma de decisiones estarán mejor preparados y utilizarán las técnicas adecuadas para lograrlo, serán más críticos y usuarios de herramientas

OBJETIVOS GENERAL:

Resolverá problemas básicos sobre álgebra, cálculo diferencial e integral, álgebra lineal y matemáticas financieras, para adquirir las habilidades en la toma de decisiones administrativas a nivel empresarial

OBJETIVOS PARTICULARES:

Resolverá problemas teóricos y prácticos de ámbito económico, mediante la aplicación y análisis crítico y reflexivo del uso de álgebra

Conocer, aplicar y evaluar los principios básicos de las herramientas matemáticas y su papel en la solución de situaciones en las distintas áreas del conocimiento organizacional.

Conocer, aplicar y evaluar los conceptos de interés compuesto, tasa, ecuaciones y anualidades y su papel en la resolución de situaciones dentro de la organización

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL PROPEDEÚTICO:

Proporcionar al estudiante los principios básicos de las herramientas matemáticas y las pruebas estadísticas aplicadas a problemas relacionadas con la organización, para tomar decisiones eficientes ante la incertidumbre y el riesgo

El alumno será capaz de resolver problemas teóricos y prácticos de distinta naturaleza, en la solución de problemas tomados de la vida cotidiana utilizando diversos métodos.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10 hrs.	<p>I. FUNDAMENTOS DE ALGEBRA</p> <p>I.1 Prioridad de operadores y uso de paréntesis</p> <p>I.2 Redondeo de decimales</p> <p>I.3 Cálculo de razones, proporciones y porcentajes</p> <p>I.4 Números reales.</p> <p>I.5 Polinomios y factorización</p> <p>I.6 Expresiones racionales.</p> <p>I.7 Exponentes enteros y raíces reales</p> <p>I.8 Ecuaciones cuadráticas</p> <p>I.9 Desigualdades y valor absoluto</p>	Plantear y resolver problemas que impliquen el uso de exponentes y sus leyes.
	<p>II. FUNCIONES ALGEBRAICAS Y SUS GRÁFICAS</p> <p>II.1 El sistema de coordenadas cartesianas 2.2 La ecuación de la recta</p> <p>II.2 Modelos matemáticos y funciones</p> <p>II.3 Funciones lineales.</p> <p>II.4 Funciones cuadráticas.</p>	. El alumno generará la habilidad de resolver problemas teóricos y problemas reales, con base en el análisis y aplicación reflexiva de los conceptos de funciones, graficas y problemas.
	<p>III. FUNCIONES EXPONENCIALES Y LOGARÍTMICAS.</p>	Conocerá el concepto de logaritmo y sus

	<p>III.1 Funciones exponenciales.</p> <p>III.2 Funciones logarítmicas</p> <p>III.3 Progresiones aritméticas.</p> <p>III.4 Progresiones geométricas</p>	principales usos.
	<p>IV. SISTEMAS DE ECUACIONES LINEALES Y MATRICES.</p> <p>IV.1 Sistemas de ecuaciones lineales</p> <p>IV.2 Solución de sistemas de dos ecuaciones lineales en dos incógnitas</p> <p>IV.3 Solución de sistemas de tres ecuaciones lineales en tres incógnitas</p> <p>IV.4 Determinantes de 2x2</p> <p>IV.5 Determinantes de 3x3</p> <p>IV.6 Regla de Sarrus</p> <p>IV.7 Resolución de un sistema de 3x3 por regla de Kramer</p>	Manejara operaciones fundamentales que impliquen una progresión geométrica.
	<p>V. DERIVADAS E INTEGRALES</p> <p>V.1 Definición de derivada</p> <p>V.2 Aplicación de derivadas</p> <p>V.3 Cálculo de derivadas</p> <p>V.4 Definición de integral</p> <p>V.5 Aplicación de integrales</p> <p>Cálculo de integrales</p>	El alumno será capaz de resolver problemas teóricos y prácticos de distinta naturaleza, en la solución de problemas tomados de la vida cotidiana
	<p>VI. INTERESES, ANUALIDADES Y AMORTIZACIONES.</p> <p>VI.1 Interés simple.</p> <p>VI.2 Interés compuesto</p> <p>VI.3 Anualidades vencidas, anticipadas y diferidas</p> <p>VI.4 Amortización y fondos de amortización</p> <p>VI.5 Perpetuidades</p>	Conocerá los conceptos de interés simple e interés compuesto, en problemas aplicados a la vida cotidiana

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral
- .

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rota folió,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> Dentro de las empresas se validará la importancia de la capacitación en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa. 	8
<ul style="list-style-type: none"> Preparar instrumentos de observación y medición Solución de casos prácticos 	10

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> Visitas a empresas 25% Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25% Solución de casos en matemáticas en el trabajo 50%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas de campo realizadas a empresas que utilicen herramientas matemáticas Entrevistas a expertos. 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> Visitas a empresas para la observación de actividades que involucre alguna herramienta matemática Comparación del costo de capacitación y uso de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)						
Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales.
- Ingeniero Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

Nombre del autor, empezando por el apellido. (Año). Título. Edición si es diferente de la primera edición. País: Editorial

1. Baldor, A. Álgebra. Grupo Patria, 2000 México DF.
2. Matemáticas aplicadas a la Administración y Ciencias Sociales, ed. Mc Graw Hill., 2004.

Mark Dugopolski, Álgebra, ed. Mc Graw Hill , México DF

-

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN I			
CUATRIMESTRE: PROPEDEÚTICO		CLAVE:	
ÁREA :			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	80	CRÉDITOS:	5
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCION DOCENTE 42	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 38	HORAS CLASE POR SEMANA: 3

INTRODUCCIÓN
<p>El programa es derivado de la necesidad de concreción de los aprendizajes teóricos y prácticos de los demás programas que ha cursado el estudiante, centrado esencialmente en problemática y necesidades de inserción del alumno en el contexto social donde interactúa, donde es posible la intervención del futuro egresado.</p> <p>En la actualidad, la educación constituye un fenómeno social, que incluye factores económicos políticos y culturales; que origina una amplia gama de problemática en las cuales es posible la participación del estudiante, en el abordaje y construcción de objetos de estudio, por medio de la investigación.</p> <p>Se fundamenta en la ciencia analítica, para aplicar los conocimientos, organizados y sistematizados en propuestas que tiendan a superar y apoyar deficiencias que existen en los grupos sociales, tomando en cuenta a la ciencia como cristalizada.</p> <p>Esta forma investigativa, se ubica en la racionalidad cuantitativa, donde se maneja a través de hipótesis experimental y se elaboran diseños que requiere muestras representativas de grupo experimental de objeto de estudio y grupo control para comparar resultado de la investigación.</p> <p>Este espacio abre la posibilidad investigativa como una forma de verificar los aprendizajes y crear otros en el estudiante.</p>

OBJETIVO GENERAL:
<ul style="list-style-type: none"> Al término del semestre, el estudiante aplicará diseños de investigación con sujetos que estén integrados en grupo experimental y control, tendientes a mejorar problemas sociales.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Tratar objetivos de estudio de forma científica.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

Esta asignatura debe ser asumida con mucha responsabilidad, aplicando la metodología de investigación, ya que se articulará con las materias que cursa en este cuatrimestre.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
12 hrs.	UNIDAD 1: ASPECTOS METODOLÓGICOS 3.0 Qué es la ciencia? 4.0 Aspectos fundamentales del método científico 5.0 Teoría y métodos de la Psicología Social. 6.0 Problemas de la investigación social. 7.0 Hitos del desarrollo metodológico. 8.0 El método cuantitativo. 9.0 La visión objetiva de la realidad.	Conocer y comprender los elementos esenciales del método científico para ubicar el método cuantitativo de la investigación en la psicología.
15 hrs.	UNIDAD 2: OPERACIONALIZACION DE LA HIPÓTESIS 2.1 Qué es la hipótesis. 2.2 Determinación de variables. 2.3 El método experimental. 2.4 El diseño: Grupo experimental y grupo control. 1.0.0 La observación 2.0.0 La hipótesis 3.0.0 El experimento 4.0 Planteamiento de prueba.	Conocer y comprender los elementos básicos de una investigación experimental así como su viabilidad en la psicología.
15 hrs.	UNIDAD 3: RELACIÓN EN EL CAMPO EMPÍRICO 3.1 Las técnicas e instrumentos en la investigación experimental. 3.2 Tratamiento de análisis cuantitativos y de casos 3.3 Análisis de resultados. 3.4 Formas de presentación de datos. 3.4.1 Representación escrita. 3.4.2 Representación semi-tabular.	Conocer y aplicar diversas técnicas e instrumentos de investigación de campo para el abordaje de un tema; así mismo conocer diferentes maneras de

3.4.3 Representación tabular. 3.4.4 Representación gráfica. 3.5 Preparación de informe.	graficar y presentar informes de investigación.
---	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Realizar visitas a instituciones sociales, clínicas y laborales, para detectar problemáticas.
- Hacer registros de fenómenos social-psicológicos.
- Grupos de discusión para discutir los fenómenos registrados.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y pintarrón		Proyector de Acetatos		Computadora	
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas		Otros (especifique):			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
▪ Análisis de tres problemáticas de corte psicológico que desde su punto de vista requerirán de mayor investigación.	10
▪ Análisis de la película “Milagro para Lorenzo”	3
▪ Elaboración de un protocolo de entrevista y su aplicación.	8
▪ Repaso de temas registrados en clase.	10

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Elaboración de informe y registro de análisis de tres problemáticas de índole psicológico 30%
- Entrega de reporte de análisis de la película 20%
- Entrega del protocolo de entrevista e informe de su aplicación 30%
- Elaboración de guía de observación de campo 20%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La integración de su marco teórico requerirá de indagación en otras fuentes la información, como en Internet, revistas, folletos, manuales, libros, antologías, diskettes, películas, vídeo, documentos históricos, entre otros; motivo por el cual recurrirá a los demás espacios de la universidad u otras instituciones. ▪ La delimitación del universo y muestra, creará espacios de interrelación directa con los sujetos objeto de estudio, de instituciones particulares, federales, sociales y culturales, en el ámbito regional y estado. 	7

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como resultado del abordaje teórico - metodológico y empírico, se realizará un proyecto de investigación, en el cual el alumno concretará sus abstracciones. ▪ El proyecto de investigación guarda relación estrecha con los conocimientos obtenidos del programa de estadística descriptiva y estadística diferencial, además con los programas en los cuales se circunscriba el objeto de estudio.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)							
20%	Manejo de habilidades básicas: diferenciar el trabajo documental del de campo.	20%	Participación en clases	10%	Reportes de lectura	10%	Exposiciones
10%	Tareas y/o trabajos de investigación (avances de su trabajo)	20%	Actividades de aprendizaje independiente	10%	Actividades de vinculación		

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

En el perfil del docente, de preferencia se debe contar con un profesional que tenga la especialidad de investigación o Maestría en Investigación, titulado y que tenga amplia experiencia en dirigir investigaciones tendientes a la obtención del grado. Además de que él tenga productos de trabajos de investigación.

- Tener amplio criterio al dirigir los proyectos de los alumnos.
- Poseer amplio conocimiento sobre la aplicación de la investigación en la Psicología .
- Encauzador de las diferentes líneas de la psicología en la investigación experimental.
- Facilitador de los aprendizajes de los estudiantes.
- Inductor de reflexiones críticas y de aporte al desarrollo del programa.
- Creador de espacios de análisis académico.
- Formador de habilidades críticas y dialécticas de los alumnos.
- Con apertura de diálogo y discusión.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- ARANA Federico. Método Experimental para principiantes. Editorial Joaquín Mortiz, S.A. de C.V.
- GOODE William J. Métodos de investigación social. Editorial Trillas, 1992.
- IGLESIAS Severo. Principio de métodos de la investigación científica. Editorial Tiempo y obra, México, 1994.
- LEON Festinger, Danil Kats. Los métodos de investigación en las ciencias sociales. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1992.
- ROJAS Soriano Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales. Editorial Plaza y Valdés, México, D.F. , 8ª Edición 1995.
- OTRAS: Película “Milagro para Lorenzo”.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- ANDER Egg Ezequiel. Técnicas de investigación social. Buenos Aires, Editorial Humanitas 1976.
- ABRUCH Linder Miguel. Tipos, fuentes y funciones de la hipótesis en la investigación social.
- BABIE Earl R. Métodos de investigación por encuesta. Biblioteca de la salud, fondo de cultura económica, México, 1993.
- CLAPLOW Theodore. La investigación sociológica.
- COVO Milena. Conceptos comunes en la metodología de la investigación sociológica. México, UNAM-IBS, 1973.
- CAMPBELL August y Katona George. Los métodos de investigación en las ciencias sociales. Buenos Aires, Paidós.
- DELBERT Miller. Handboog of Research Design and social Mesurement. Nueva York, David Mc. Kay Co. Inc. 1960.
- DE Gortari Eli. Introducción a la lógica didáctica. México, FCE, UNAM, 1980.
- GRAWITZ Madeleine. Métodos propuestos para lograr la explicación, métodos y técnicas de las ciencias sociales. Barcelona, Hispano Europea 1991.
- GUELL M. Antoni. Hipótesis y variables en metodologías de la ciencias sociales. R. Bourdon y P. Lazarsfeld, Tomo I, Barcelona Laia, 1973.
- MILLER Delberg. Características Generales del diseño de investigación.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: PSICOLOGÍA			
PROPEDEÚTICO			
ÁREA : LABORAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS GENERAL:
Uno de los objetivos de la materia de Procesos Básicos de la Psicología es analizar y estudiar desde una perspectiva científica los diversos fenómenos mentales de los organismos, con el propósito de obtener una visión completa del conjunto de funciones que caracterizan a los mismos, especialmente al ser humano

OBJETIVOS PARTICULARES:
Se intenta con el presente programa ver el CÓMO y no con el QUÉ de los procesos mentales, ya que la mejor manera de intervenir, educar o programar, es sin duda, sabiendo cómo funciona un determinado proceso, por ello la importancia de una buena teoría, que se conjuntara con la práctica en laboratorio experimental

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:
Cuando la organización aplica los conocimientos enfocados a la productividad, ésta puede ser optimizada aprovechando los recursos humanos, mediante técnicas específicas que la Psicología organizacional proporciona.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10 hrs.	UNIDAD 1. Introducción a la Psicología 1.1 Que hace el Psicólogo? 1.2 Definición(es) de Psicología. 1.3 Campos y/o áreas de aplicación de la Psicología	Realizar el encuadre grupal e introducción de la Unidad de Aprendizaje. Desarrollar e integrar una definición grupal del concepto de Psicología. Vincular a la Psicología con otras disciplinas científicas y en particular del campo de la salud.
20 hrs.	UNIDAD 2. Principales modelos teóricos y enfoques en Psicología. 2.1. Psicoanálisis: el trasfondo inconsciente del ser humano 2.2. Conductismo: el estímulo ambiental como condicionante humano 2.3. Humanismo: la autenticidad y la apertura a la experiencia para el desarrollo humano 2.4. Cognitiva: los esquemas, procesos y aprendizaje en la concepción de ser humano 2.5. Sistémica: la comunicación e interrelación en el sistema humano 2.6. Gestalt: el darse cuenta en la experiencia del ser humano	Analizar cuáles son los elementos/características que definen al Ser Humano. Reconocer cuáles son los elementos/características que definen al Ser. Comprender la importancia de los valores, derechos y responsabilidades de todo Ser Humano.

26 hrs.	<p>UNIDAD 3. Principales autores-exponentes de la Psicología.</p> <p>2.7. Sigmund Freud.</p> <p>2.8. Erich Fromm.</p> <p>2.9. Iván Pavlov.</p> <p>2.10. Skinner.</p> <p>2.11. Abraham Maslow.</p> <p>2.12. Carl Rogers.</p> <p>2.13. Víctor Frankl.</p> <p>2.14. Jean Piaget.</p> <p>2.15. Lev Vigotsky.</p> <p>2.16. Fritz Perls. Alfred Adler.</p>	Realizar una evaluación escrita sobre las definiciones de Ser Humano que sustentan los autores estudiados
---------	--	---

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

La metodología de trabajo del curso se sustenta en la perspectiva de aprendizaje por competencias, donde el alumno es co-constructor de su conocimiento y el docente participa como facilitador del aprendizaje durante la interrelación y el acompañamiento docente con los alumnos.

- Exposiciones por parte del profesor
- Presentaciones de contenidos temáticos por equipos de trabajo
- Análisis y discusión por equipos y en plenarios
- Trabajos prácticos o de aplicación de los contenidos teóricos planteados
- Elaboración de fichas de lectura (La ficha de lectura debe cubrir los siguientes aspectos: Tema, Autor, Síntesis, Ideas Centrales: enunciadas y sintetizadas, Comentarios personales)

Se pretende que los alumnos cumplan por lo menos con una participación en la presentación de contenidos temáticos por equipo. Que los alumnos lean previamente los materiales y entreguen las fichas de lectura correspondientes para el día en que se analice el tema respectivo.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Pintaron Plumones	X	Proyector de Acetatos y Acetatos, plumones para acetato	X	Computadora	
Rotafolio, Hojas		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas, Cámara de video	X	Otros (especifique): Hojas blancas, escalas de medición			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Recopilar de información en diversas fuentes sobre la temática abordada en el curso, observaciones realizadas en organizaciones de diversa índole, Identificar formas de evaluación del desempeño. 	20
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la entrevista como forma de evaluación. 	10
	16

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Visita a una empresa de su elección. • Elección del departamento o área en el cual trabajar, • Obtención y análisis de información. • Entrevista al jefe inmediato superior del puesto a describir y evaluar. • Cotejo por parte del empresario, del trabajo final 	10

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<p>El estudiante elaborará un proyecto para realizar un análisis y descripción de puestos en una organización que permita la instauración o retroalimentación del proceso de ADP en dicha empresa y que sirva como punto de referencia para la evaluación del desempeño por competencias.</p>

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación de estas actividades se evaluarán de manera cualitativa mediante la entrega de reportes de lectura y se tomará en cuenta el nivel de análisis y síntesis de la información, con la entrega de una bitácora de observaciones que deberá integrarse con los resultados de la encuesta. El producto final será un informe de la actividad realizada 25% • Realizar encuestas 25% • Aplicación de la evaluación de desempeño 25% • Realizar entrevistas 25%

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)							
10%	Dominio de los fundamentos teóricos (exámenes)	10%	Diseño del proyecto de investigación	20%	Aplicación, análisis y resultados del ADPy ED.	10%	Trabajo en equipo
15%	Manejo de las técnicas y métodos de evaluación al desempeño	15%	Vinculación con el entorno	20%	Actividades de aprendizaje independiente		

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en Psicología General con experiencia en el área de recursos humanos, Psicología de Trabajo. Licenciatura en Administración de Empresas con experiencia en Psicología laboral
- Experiencia en campo laboral mínima de 3 años.
- Experiencia docente en materias similares en la Licenciatura en Psicología.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Mondragón, C. (Coord.) CONCEPCIONES DE SER HUMANO; Ed. Croma Paidos. México, 2005.

García Vega, L. BREVE HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA; Ed. Siglo XXI. España, 2007.

Gay, P. FREUD, UNA VIDA DE NUESTRO TIEMPO; Ed. Paidos Ibérica. España, 2010

Fadiman, J. y Frager, R. TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD; Ed. Computec. España, 2010

Skinner, B. WALDEN DOS: HACIA UNA SOCIEDAD CIENTÍFICAMENTE CONSTRUIDA; Ed. Martínez Roca. España, 2005.

Lodieu, M. T. PSICOLOGÍA: OBJETO Y MÉTODO; Ed. Universidad de Buenos Aires. Argentina, 2003

Nye, R. D. TRES PSICOLOGÍAS. PERSPECTIVAS DE FREUD, SKINNER Y ROGERS; Ed. Thomson Paraninfo. España, 2002

Rogers, C. EL PROCESO DE CONVERTIRSE EN PERSONA: MI TÉCNICA TERAPÉUTICA; Ed. Paidos Ibérica. España, 2000

Pelechano, V. (Coord.) PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD (1. Teorías); Ed. Ariel Psicología. España, 1999

PRIMER SEMESTRE

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: DINÁMICA DE GRUPOS			
CUATRIMESTRE:		CLAVE :	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	80	CRÉDITOS:	5
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 42	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 38	HORAS CLASE POR SEMANA: 3

INTRODUCCIÓN

El presente programa está estructurado partiendo de un enfoque general del concepto de grupo a uno particular que es el trabajo dinámico del mismo dentro del desempeño profesional del Psicólogo General.

Inicia con una concepción teórica de “grupo”, llevando a la detección de los distintos grupos sociales que existen, la clasificación y propiedades de los mismos, hasta llegar a los roles sociales. Posteriormente se concretiza en el trabajo teórico-práctico de las distintas dinámicas que existen, tanto en su abordaje técnico como la táctica grupal.

El propósito del programa es ofrecer al Licenciado en Psicología, herramientas suficientes para trabajar con los distintos grupos a los que profesionalmente nos enfrentamos, lo mismo en la industria, dentro de un salón de clases, en un grupo terapéutico y hasta en un análisis de un movimiento social.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Que el alumno, adquiera herramientas suficientes para trabajar con los distintos grupos a los que profesionalmente nos enfrentamos, lo mismo en la industria, dentro de un salón de clases, en un grupo terapéutico y hasta en un análisis de un movimiento social.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

- El alumno tendrá la oportunidad de relacionar las características de la dinámica de grupos en el medio laboral y comprender las diferencias individuales y colectivas que se dan en los grupos de pertenencia.

HRS.	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10 hrs.	UNIDAD 1: CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS GRUPOS. 1.1 Definición de grupo. 1.2 Características y propiedades de los grupos Didiere Anzieu, Cartwright y Zander. 1.3 Clasificación de los grupos sociales 1.4 Roles sociales. 1.5 Clasificación de los roles de miembro.	Analizar las diferentes definiciones de grupo para integrar características, propiedades y elementos significativos.
18 hrs.	UNIDAD 2: CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS SEGÚN SU CAMPO DE APLICACIÓN. 2.1 Grupos escolares. 2.2 Grupos terapéuticos. 2.3 Grupos en el área laboral. 2.4 Grupos sociales según Sport.	Identificar los tipos de grupo con sus respectivas subdivisiones para enriquecer las propuestas de intervención.
14 hrs.	UNIDAD 3: TÉCNICAS Y TÁCTICAS GRUPALES APLICADAS AL CAMPO PROFESIONAL. 3.1 Concepto de técnica. 3.2 Análisis de las distintas técnicas grupales.	Conocer las herramientas mas utilizadas para dirigir dinámicas de grupo buscando su aplicación directa.

	3.3 Aplicación práctica de las técnicas grupales.	
	3.4 Concepto de táctica	

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Se implementará la participación del grupo en las actividades teórico-prácticas.
- Se aplicarán dinámicas y técnicas de acercamiento entre los integrantes
- Se implementarán estrategias de colaboración grupal.

MATERIAL DIDÁCTICO

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	X
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Visitas a Museos, Exposiciones, centros de atención psicológica y escuelas.			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

HORAS

- | | |
|---|----|
| • Se visitará una institución educativa, a fin de aplicar las dinámicas grupales donde se hagan necesarias. | 5 |
| • Observar y participar en trabajo colectivo en una institución clínica, con sujetos en problemas especiales. | 15 |
| • Se llevarán a cabo grupos de estudio para revisar los contenidos analizados en la clase. | 10 |
| • Se entrevistarán profesores dedicados al trabajo en dinámicas de grupo. | 8 |

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Reporte de la visita a Institución una vez aplicadas las dinámicas 20%
- Informe de observación participación en trabajo colectivo en la institución clínica 20%
- Reportes de avance de grupos de estudio 20%
- Video sobre las entrevistas realizadas 40%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Observar de cerca en instituciones educativas, laborales, clínicas, etc., la aplicación de las dinámicas grupales que se realizan y el beneficio que las mismas aportan. 	6

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Esta asignatura servirá de apoyo al alumno para incursionar en cualquier tipo de investigación con carácter social, ya que las bases que adquirirá le brindará los conocimientos básicos para un análisis social y/o grupal.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)							
10%	Manejo de habilidades básicas	20%	Participación en clases	15%	Reportes de Lectura	10%	Exposiciones
15%	Tareas y/o trabajos de Investigación	10%	Actividades de aprendizaje independiente	20%	Examen escrito		

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Psicoterapeuta de grupos y en grupos. • Psicólogo Social. • Psicólogo General. • Se requiere experiencia docente y en el manejo de grupos a nivel licenciatura de tres años mínimo.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- GONZÁLEZ Núñez, J. De Jesús, Et All. Dinámica de grupos. Técnicas y Tácticas. Editorial Pax-Mex
- COHEN, Bruce J. Introducción a la Sociología. Ed. Mc Graw Hill – Schaum, México.
- HITTAKER W, O. James, La Psicología Social en el Mundo de Hoy. Editorial Trillas, S.A. México, D.F. 1985.
- YERALD, Frank A. Fundamentos de la Psicología. Editorial Trillas, México.
- PROGRAMA CD. Mil Dinámicas de Grupo, Editorial Gerza (Disponible en la biblioteca “Sor Juana Inés de la Cruz” de la UDEM)
- 6. SÁNCHEZ, J. C. Psicología de grupos Ed. Mc. Graw Hill 2002.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: NUEVAS TENDENCIAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
CUATRIMESTRE: PROPEDEÚTICO		CLAVE:	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	48	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 38	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 10	HORAS CLASE POR SEMANA: 1

INTRODUCCIÓN

En cualquier tipo de organización se debe contar con las bases racionales de decisión imprescindibles para subsistir exitosamente, en un contexto altamente competitivo, cada vez más avanzado tecnológicamente y más acelerado en sus transformaciones técnicas y de recursos humanos. Se necesitan profesionales en la psicología organizacional preparados para desempeñarse no sólo en cuadros gerenciales o en cualquier área y posición de las organizaciones sino también como funcionarios públicos, directivos de servicios básicos e instituciones.

Capacitados para discutir propósitos, trabajando interdisciplinariamente en equipos, para negociar frente al conflicto, decidir en las crisis y en general ser un agente de transformación en las organizaciones actuales.

OBJETIVOS GENERAL:

El alumno analizará los enfoques clásicos y las tendencias más recientes de la administración, y su aplicabilidad a problemas cotidianos de las organizaciones a fin de Integrar en forma práctica los conocimientos adquiridos a lo largo del programa de la licenciatura en administración.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- El alumno conocerá las distintas corrientes de la administración a través de sus etapas.
- Analizará las herramientas más utilizadas en las organizaciones para la mejora continua.
- Reflexionara la importancia de la ética y valores en la organización.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL PROPEDEÚTICO:

El psicólogo organizacional debe estar dedicado a incrementar las nuevas corrientes organizacionales de las instituciones privadas y/o públicas a través de la: planeación, organización, integración, la orientación y el control de las actividades. Estamos viviendo en un mundo de cambios constantes y interaccionales a nivel regional y global. El desarrollo de Directrices Organizacionales que permitan una estructura administrativa que responda en forma oportuna a las necesidades y oportunidades que presenta el entorno será determinante a la prosperidad de la institución donde se ejerce.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10hrs	<p>VII. LA EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO.</p> <p>VII.1 Teoría de la administración científica</p> <p>VII.1.1 Especialización laboral y división del trabajo</p> <p>VII.1.2 F.W. Taylor y la administración científica</p> <p>VII.1.3 Los Gilbreth</p> <p>VII.2 Teoría de la Gerencia administrativa</p> <p>VII.2.1 Teoría de la burocracia</p> <p>VII.2.2 Principios de la administración de Fayol</p> <p>VII.3 Teoría de la conducta administrativa</p> <p>VII.3.1 La obra de Mary Parker Follet</p> <p>VII.3.2 Los estudios de Hawthorne y las relaciones humanas</p> <p>VII.3.3 Teoría X y Teoría Y</p> <p>VII.4 Teoría del entorno organizacional</p> <p>VII.4.1 Concepto de los sistemas abiertos</p> <p>VII.4.2 Teoría de las contingencias</p>	<p>Visualizará las diferentes corrientes por las que ha pasado la administración a través del tiempo.</p>
18 hrs	<p>VIII. NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN</p> <p>VIII.1 Mejora continua</p> <p>VIII.2 Calidad Total</p> <p>VIII.3 Benchmarking</p> <p>VIII.4 Equipos de alto desempeño</p> <p>VIII.5 Empowerment</p> <p>VIII.6 Gestión de proyectos</p> <p>VIII.7 La nueva lógica de las organizaciones</p>	<p>Conocerá las distintas herramientas empleadas para la mejora continua en las organizaciones</p>
10hrs	<p>IX. EL ADMINISTRADOR; VALORES, ACTITUDES, EMOCIONES Y CULTURA</p> <p>IX.1 Características estables, rangos de personalidad</p> <p>IX.1.1 Los cinco grandes rasgos de personalidad</p>	<p>Conocerá las características de la personalidad y su influencia en el trabajo.</p>

	IX.1.2 Otros rasgos de personalidad que influyen en el comportamiento de los administradores IX.2 Valores, actitudes, estados de ánimo y emociones IX.2.1 Valores superiores y utilitarios IX.2.2 Habilidades de comunicación para los administradores	Reflexionara la importancia de los valores en el ambiente organizacional
10hrs	X. ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA X.1 ¿Qué es la ética administrativa? X.2 Criterios para la toma de decisiones ética X.2.1 Enfoque utilitario X.2.2 Enfoque del individualismo X.2.3 Enfoque de derechos morales X.2.4 Enfoque de justicia X.3 Factores que afectan las decisiones éticas X.4 ¿Qué es la responsabilidad social? X.5 Evaluación del desempeño social corporativo X.5.1 Responsabilidades económicas X.5.2 Responsabilidades legales	Reflexionara sobre la importancia de la ética en las organizaciones.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.

- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

HORAS

- Dentro de las empresas se validará la importancia de la capacitación en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa.
- Preparar instrumentos de observación y medición
- Solución de casos prácticos.
- Entrevista a expertos

8

10

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Visitas a empresas 25%
- Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25%
- Solución de casos prácticos en el trabajo 50%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:

HORAS

- Entrevistas de campo realizadas a empresas que utilicen las herramientas más recientes en la administración.
- Entrevistas a expertos.

8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

-
- Visitas a empresas para la observación de actividades organizacionaes
- Comparación del costo de capacitación y uso de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Maestría en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales.
- Maestría en administración.
- Maestría en Ingeniería Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- * John Pearce, Formulation, Implementation, Control Comp Strategy with OLC, PW CRD, BW CRD, 9, McGrawHill,
- * Morrisey, George L, Planeación táctica : produciendo resultados en corto plazo / George L. Morrisey, , México : Prentice-Hall, 1996
- * Bateman, Thomas S., Administración : una ventaja competitiva Thomas S. Bateman, Scott A. Snell; traducción Ma. Guadalupe Cevallos Almada, Andrés Lozano Hirschfeld., 1a ed. en español, México : McGraw-Hill Interamericana, c2004., México, c2004

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: PSICOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			
CUATRIMESTRE: PROPEDEÚTICO		CLAVE:	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	48	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 38	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 10	HORAS CLASE POR SEMANA: 1

INTRODUCCIÓN

La organización es un conjunto de motivaciones, intereses, e ideas con objetivos diversos, la Psicología organizacional intenta dar una direccionalidad común a todas estas funciones psicológicas.

OBJETIVOS GENERAL:

Al finalizar el curso, el alumno conocerá las diversas maneras de optimizar la organización, considerando todos los aspectos internos y externos que intervienen en ella.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Definirá el comportamiento organizacional a través de distintos modelos.
- Analizará e identificar los factores que determinan la personalidad del individuo y la forma en que son percibidos por los demás, así como los efectos que producen las actitudes en la organización.
- Analizará las diferencias entre grupos y equipos de trabajo.
- Analizará e identificar los diferentes tipos de comunicación que se dan en una organización.
- Explicará cómo se desarrolla, se mantiene y cambia una cultura organizacional y los principales desafíos ante el cambio.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL PROPEDEÚTICO:

Generar recursos humanos especializados en el ámbito de la psicología organizacional que se incrusten en las organizaciones a fin optimizar sus procesos psicosociales, contemplando el desarrollo personal de los individuos así como de las organizaciones en las cuales se desenvuelven.

Capacitar a los profesionistas en el conocimiento, aplicación y evaluación de diversas estrategias y metodologías dirigidas al abordaje, manejo y solución de problemas de naturaleza psicológicas dentro de las diversas organizaciones que existen dentro de la sociedad.

El abordaje de las diversas problemáticas organizacionales referentes a la Psicología se enmarcará dentro de un enfoque que contemple un sano desarrollo y crecimiento de los individuos dentro de las organizaciones.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
	<p>I. INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.</p> <p>I.1 Concepto.</p> <p>I.2 Metas.</p> <p>I.3 Elementos.</p> <p>I.4 Retos y oportunidades del Comportamiento Organizacional</p>	<p>El alumno comprenderá las bases de la estructura organizacional.</p>
	<p>II. MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.</p> <p>II.1 Modelo Autocrático.</p> <p>II.2 Modelo de custodia.</p> <p>II.3 Modelo colegial.</p> <p>II.4 Modelo de apoyo.</p> <p>II.5 Sugerencias para la implementación exitosa de los modelos organizacionales</p>	<p>Analizará los modelos organizacionales.</p>
	<p>III. COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL. PERSONALIDAD.</p> <p>III.1 Concepto.</p> <p>III.2 Determinantes.</p> <p>III.3 Rasgos.</p> <p>III.4 Modelo de los cinco grandes factores de la personalidad</p>	<p>Analizará el comportamiento del individuo en las organizaciones</p>
	<p>IV. PERCEPCIÓN.</p> <p>IV.1 Concepto.</p> <p>IV.2 Factores que le influyen.</p> <p>IV.3 Errores en la percepción.</p> <p>IV.4 Teoría de la atribución.</p> <p>IV.5 La percepción en las organizaciones</p>	<p>Reflexionara sobre la percepción en la organización.</p>

	<p>V. ACTITUDES.</p> <p>V.1 Concepto.</p> <p>V.2 Componentes de la actitud.</p> <p>V.3 Teoría de la disonancia cognoscitiva.</p> <p>V.4 Naturaleza de las actitudes de los empleados.</p> <p>V.5 Actitudes de los empleados y sus efectos en la organización.</p>	<p>Analizará la importancia de las actitudes en un ambiente organizacional</p>
	<p>VI. MOTIVACIÓN.</p> <p>VI.1 Concepto.</p> <p>VI.2 Teorías de la motivación:</p> <p>VI.3 Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow.</p> <p>VI.4 Teoría X y Teoría Y.</p> <p>VI.5 Teorías contemporáneas de la motivación:</p> <p>VI.6 Teoría de las necesidades de Mc Clelland.</p> <p>VI.7 Teoría de las expectativas.</p>	<p>Analizará la importancia de la motivación en el rendimiento humano y en un ambiente organizacional</p>
	<p>VII. COMPORTAMIENTO GRUPAL. GRUPOS</p> <p>VII.1 Concepto.</p> <p>VII.2 Clasificación de los grupos.</p> <p>VII.3 Estructura de grupos.</p> <p>VII.4 Proceso de los grupos.</p>	<p>Analizará la importancia del comportamiento grupal.</p>
	<p>VIII. EQUIPOS DE TRABAJO.</p> <p>VIII.1 Concepto.</p> <p>VIII.2 Características de los equipos de trabajo.</p> <p>VIII.3 Tipos de equipos.</p> <p>VIII.4 Creación de equipos eficaces.</p>	<p>Reflexionara sobre la importancia de formar equipos para lograr tareas eficaces.</p>
	<p>IX. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.</p> <p>IX.1 Proceso de comunicación organizacional.</p> <p>IX.2 Dirección de la comunicación.</p>	<p>Analizara la importancia de la comunicación en la organización.</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:**HORAS**

- Dentro de las empresas se validará la importancia de la capacitación en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa.
- Preparar instrumentos de observación y medición
- Solución de casos prácticos.
- Entrevista a expertos

8

10

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Visitas a empresas 25%
- Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25%
- Solución de casos prácticos en el trabajo 50%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:**HORAS**

- Entrevistas de campo realizadas a empresas que utilicen las herramientas más recientes en la administración.
- Entrevistas a expertos.

8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

- Visitas a empresas para la observación de actividades organizacionales
- Comparación del costo de capacitación y uso de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Maestría en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales.
- Maestría en administración.
- Maestría en Ingeniería Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

ROBBINS STEPHENS. Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall. México, 2002

DAVIS y Newstrom, Comportamiento Humano en el Trabajo. México, Mc Graw-Hill, 8ª edición, 1995.

KREITNER Robert, Kinicki, Angelo, Organizational Behavior, USA, Irwin/ Mc Graw-Hill, 4ª edición, 1998.

ANDREW J. Dubrin, Fundamentos de Comportamiento Organizacional, México, THOMSON; 2003, 359 pp.

SOTO, Eduardo, Comportamiento Organizacional Impacto de la Emociones, México, THOMSON, 2001, 252 pp.

Don Hellriegel/ John Slocum/ Richard W. Woodman, Comportamiento Organizacional, 8ª edición, México, THOMSON, 1999, 635 pp.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL			
CUATRIMESTRE: PROPEDEÚTICO		CLAVE:	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	48	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 38	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 10	HORAS CLASE POR SEMANA: 1

INTRODUCCIÓN

La habilidad para poder detectar los recursos que poseen los prospectos a un puesto, debe ser trabajada exhaustivamente por el estudiante, para que su desempeño como reclutador y seleccionador sea eficaz.

OBJETIVOS GENERAL:

Al final del curso el alumno analizará, aplicará y evaluará los principios básicos y las técnicas de Reclutamiento, Selección e Inducción del Personal, y su papel en la resolución de situaciones de negocio.

OBJETIVOS PARTICULARES:

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL PROPEDEÚTICO:

Al finalizar el curso el alumno será capaz de conocer teóricamente los diferentes pasos del proceso de reclutamiento y selección para lograr ubicar al candidato en el puesto de trabajo adecuado a su experiencia, conocimientos y aptitudes.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
5hrs	<p>X. LOS DESAFÍOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> <p>X.1 Antecedentes históricos</p> <p>X.2 Desafíos del entorno externo</p> <p>X.3 Desafíos corporativos</p> <p>X.4 Desafíos internacionales</p>	Conocerá los desafíos de la administración del personal
10hrs	<p>XI. EL COMPORTAMIENTO HUMANO</p> <p>XI.1 Modelo individual</p> <p>XI.2 Modelo de grupo</p> <p>XI.3 Modelo organizacional</p> <p>XI.4 Trabajo en equipo</p>	Analizará los diferentes modelos del comportamiento organizacional
5hrs	<p>XII. CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>XII.1 Concepto</p> <p>XII.2 Tipos de culturas</p> <p>XII.3 Transmisión de la cultura</p> <p>XII.4 Desarrollo cultural de la empresa</p>	Conocerán los tipos de culturas organizacionales
5hrs	<p>XIII. ANÁLISIS Y DISEÑO DE PUESTOS</p> <p>XIII.1 Obtención de la información</p> <p>XIII.2 Sistemas de información</p> <p>XIII.3 Descripción del puesto</p> <p>XIII.4 Especificación del puesto</p> <p>XIII.5 Elementos: Organizacionales, entorno y conductuales del puesto</p> <p>XIII.6 Equilibrio entre los elementos y la eficiencia</p> <p>XIII.7 Técnicas de desempeño</p>	Conocerá y analizará la creación de un puesto de trabajo.
5hrs	<p>XIV. PLANEACIÓN</p> <p>XIV.1 Demanda de recursos humanos</p> <p>XIV.2 Causas de la demanda</p>	Conocerá el proceso de planeación en el reclutamiento y

	XIV.3 Análisis del crecimiento organizacional	selección de recursos humanos.
5hrs	XV. RECLUTAMIENTO XV.1 Entorno del reclutamiento XV.2 Políticas y normas de la organización XV.3 Disponibilidad interna y externa XV.4 Planes de recursos humanos	Conocerá los pasos para el reclutamiento de personal
5hrs	XVI. CANALES DE RECLUTAMIENTO XVI.1 Candidatos espontáneos XVI.2 Agencias de empleos XVI.3 Instituciones educativas XVI.4 Anuncios en: prensa, revistas, etc.	Analizará los diferentes canales de reclutamiento de selección.
5hrs	XVII. SELECCIÓN DE PERSONAL Y DE CONTRATACIÓN XVII.1 Objetivos XVII.2 Pruebas de idoneidad XVII.3 Entrevistas de selección XVII.4 Descripción del puesto vs. selección XVII.5 Exámenes médicos XVII.6 Decisión de contratar	Contrastará todo lo aprendido con diferentes pruebas.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida

laboral

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none">Dentro de las empresas se validará la importancia de la capacitación en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa.	8
<ul style="list-style-type: none">Preparar instrumentos de observación y mediciónSolución de casos prácticos.Entrevista a expertos	10

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

<ul style="list-style-type: none">Visitas a empresas 25%Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25%Solución de casos prácticos en el trabajo 50%
--

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none">Entrevistas de campo realizadas a empresas que utilicen las herramientas más recientes en la administración.Entrevistas a expertos.	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

- Visitas a empresas para la observación de actividades organizacionales
- Comparación del costo de capacitación y uso de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Maestría en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales.
- Maestría en administración.
- Maestría en Ingeniería Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

1. Reyes Ponce, Administración de Personal, Ed. Limusa.
2. Kephart, Rialp, La Entrevista y el Examen de selección.
3. Gilmer, Psicología Industrial, Ed. Grijalvo.
4. Rivea Soler, Estructura y Elaboración de Pruebas para la selección de Personal, Ed. Limusa.
5. Dunnette, Krichner, Psicologías Industrial, Ed. Trillas.
6. Reyes Ponce, Administración de Personal, Ed. Limusa.
7. Arnulf Rusell, Psicología del Trabajo, Ed. Morata, Madrid.
8. William B. Werther, Jr., Keith Davis, Administración de Personal, Recursos Humanos. Ed. Mc GrawHill.
9. D. R. Davies y V. J. Shackleton, La Psicología y El Trabajo, Ed. CECSA.
10. Idalberto Chavenato, Introducción a la Teoría general de la Administración 5ª. Edición, Ed. Mc Graw-Hill.
11. David A. Kolb, James M. McIntyre, Psicología de las Organizaciones, Ed. Prentice Hall.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ESTRUCTURA Y DISEÑO ORGANIZACIONAL			
CUATRIMESTRE:		CLAVE:	
ÁREA : LABORAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN
La descripción teórica de las diferentes manifestaciones emotivas y conductuales de la organización nos permitirá poder hacer predicciones sobre el desarrollo y estructura de los sistemas de la empresa

OBJETIVOS GENERAL:
Al finalizar el curso el alumno conocerá la presentación e interpretación de las diferentes teorías e investigaciones acerca de la conducta organizacional, para llegar a la optimización organizacional

OBJETIVOS PARTICULARES:
<ul style="list-style-type: none"> • Describir la relación entre las dimensiones estructurales y las dimensiones contextuales que orientan al diseño organizacional y los enfoques sobre los cuales se plantea. • Analizar cómo el medio ambiente condiciona el diseño estructura, el impacto de la tecnología de la información y la relación entre la cultura y la estructura organizacional. • Describir las etapas del ciclo de vida de las organizaciones. • Distinguir los diferentes tipos de estructura organizacional, sus características, ventajas y desventajas, así como identificar los cambios que se implementan en las empresas para lograr una mayor competitividad.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:
Un psicólogo laboral debe conocer y diseñar la organización para que participen en las relaciones de la organización en todas sus facetas.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
5hrs	XVIII. ORGANIZACIONES Y DISEÑO ORGANIZACIONAL.	Conocerá el propósito de un a

	<p>XVIII.1 Naturaleza y propósito de las organizaciones.</p> <p>XVIII.2 Las decisiones del diseño organizacional.</p> <p>XVIII.3 Dimensiones estructurales y contextuales de la organización.</p> <p>XVIII.4 Enfoques mecanicista y orgánico.</p>	organización.
9hrs	<p>XIX. METAS ORGANIZACIONALES Y EFECTIVIDAD.</p> <p>XIX.1 Clasificación de las metas organizacionales.</p> <p>XIX.2 Enfoques para evaluar la efectividad organizacional:</p> <p>XIX.3 Enfoque interno y de relaciones humanas.</p> <p>XIX.4 Enfoque de metas.</p> <p>XIX.5 Enfoque de recursos.</p> <p>XIX.6 Enfoque de los grupos de interés.</p>	Conocerá las diferentes estructuras organizacionales, el sistema global de las empresas y lo que es la cultura laboral en México
5hrs	<p>XX. CONTEXTO AMBIENTAL EN LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>XX.1 Sectores del ambiente general.</p> <p>XX.2 Contexto internacional.</p> <p>XX.3 Incertidumbre ambiental.</p> <p>XX.4 Dependencia de recursos.</p>	Analizará los aspectos que influyen el ambiente organizacional
5hrs	<p>XXI. CICLO DE VIDA ORGANIZACIONAL.</p> <p>XXI.1 Etapas del desarrollo del ciclo de vida:</p> <p>XXI.2 Etapa empresarial.</p> <p>XXI.3 Etapa de colectividad.</p> <p>XXI.4 Etapa de formalización.</p> <p>XXI.5 Etapa de elaboración.</p> <p>XXI.6 Características organizacionales durante el ciclo de vida.</p>	Conocerá las diferentes etapas por las que pasa una organización.
10hrs	<p>XXII. ESTRUCTURA Y DISEÑO ORGANIZACIONAL.</p> <p>XXII.1 Conceptos.</p> <p>XXII.2 Elementos de la estructura organizacional.</p> <p>XXII.3 Aplicaciones del diseño organizacional:</p> <p>XXII.4 Estructura funcional.</p> <p>XXII.5 Estructura divisional.</p>	Sabrà diseñar todo el contenido de una estructura organizacional, sus políticas, sus valores, su misión y su visión.

	XXII.6 Estructura geográfica. XXII.7 Estructura híbrida. XXII.8 Estructuras por proyecto y matricial. XXII.9 Tendencias actuales: la organización virtual y la organización que aprende. XXII.10 Características de las estructuras efectivas.	
5 hrs	XXIII. INNOVACIÓN Y CAMBIO. XXIII.1 Concepto. XXIII.2 Tipos de cambio en las organizaciones: XXIII.3 Productos y servicios. XXIII.4 Tecnológico. XXIII.5 De estrategia y estructura. XXIII.6 Cultural.	Analizará los cambios en la organización y como afecta en la misma.
10hrs	XXIV. TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN. XXIV.1 Tecnología de la información y la organización. XXIV.2 La información como instrumento estratégico. XXIV.3 Diseño de la organización para los E Business. XXIV.4 Impacto de la tecnología en el diseño organizacional.	Sabrán utilizar la tecnología y la información a favor de la organización.
6hrs	XXV. CULTURA ORGANIZACIONAL. XXV.1 Concepto. XXV.2 Diseño y cultura organizacional.	Conocerá como se crea una cultura organizacional.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.

- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral
- Ensayos, análisis y solución de casos, elaboración de investigaciones y toma de decisiones para la contratación del personal.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

HORAS

- | | |
|---|----|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dentro de las empresas se validará la importancia de conocer toda su estructura | 8 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Preparar instrumentos de observación y entrevista para visitar las empresas. | 20 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Asistir con responsabilidad a las empresas. | 20 |

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Visitas a empresas 25%
- Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25%
- Conocer teoría y funcionamiento de la empresa 25%
- Aplicar conocimiento a estudios de mercados 25%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de campo realizadas a empresas que apoyen la vinculación laboral • Análisis sobre costos de capacitación en México • Análisis de Normas técnicas de competencia laboral y empresas que utilizan la competitividad en los puestos de trabajo 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Visitas a empresas para la observación de actividades • Estudio sobre el costo-beneficio de la capacitación en México en la empresas micro y medianas • Comparación del costo de capacitación de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)						
Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales. • Ingeniero Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia • Experiencia mínima de 3 años en el área de capacitación, dentro de la organización • Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:
Gibson y otros. "Las organizaciones". Ed. Irwin.

SEGUNDO SEMESTRE

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MÉTODOS ESTADÍSTICOS.			
CUATRIMESTRE:		CLAVE	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN

El campo de la Psicología incluye especificaciones de esta ciencia, como son la Psicología Clínica, Social y Educativa, y aun cuando delimitan con exactitud su objeto de estudio, son homogéneas en cuanto a la necesidad de abordar el estudio de los diversos fenómenos psicológicos mediante la aplicación de estrategias de investigación; esto propicia que el estudiante de la Licenciatura en Psicología deba adquirir las herramientas intelectuales necesarias para hacer frente al reto que su futura práctica profesional le planteará.

Los paradigmas de investigación aplicables en el campo de la Psicología se apoyan fuertemente en la utilización de datos estadísticos, tanto para verificar la presencia de un fenómeno psicológico en un individuo como para establecer correlaciones con factores causales, así como la incidencia de aspectos, motivo de estudio de esta ciencia, en grupos poblacionales.

La Estadística se torna así en una herramienta indispensable para el estudio de los procesos psicológicos, de ahí la razón de su inclusión en el plan de estudios, durante dos cursos semestrales.

OBJETIVOS GENERAL:

Al término del semestre, el estudiante será capaz de:

Identificar los elementos básicos de la Estadística descriptiva así como desarrollar habilidades para su utilización como herramienta en el campo de la investigación científica.

OBJETIVOS PARTICULARES:

Realice ejercicios de situaciones reales aplicando la estadística descriptiva.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

La presentación de investigaciones y encuestas aplicadas en las asignaturas de este cuatrimestre, se apoyarán en los elementos de estadística.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
16 hrs.	UNIDAD I: CONCEPTUALIZACIÓN 1.1 Conceptos básicos 1.2 Operaciones fundamentales básicas aplicadas a la estadística y probabilidad	Recordar y utilizar las principales propiedades de los números reales para introducir al pensamiento matemático indispensable para esta asignatura, representar gráficamente los números fraccionados, desarrollar habilidades para el manejo de los números y aplicar el principio del par mas próximo para redondear datos. Saber interpretar las cantidades demasiado grandes o pequeñas que aparezcan en las calculadoras con notación sistémica y mejorar la habilidad para calcular porcentajes en diferentes situaciones.
25 hrs.	UNIDAD 2: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA 2.1 Variables. Tipos. 2.2 Presentación gráfica de datos 2.3 Medidas de tendencia central 2.4 Medidas de dispersión	Explicar los principales conceptos de estadística y tenerlos presentes

		<p>para su aplicación, conocer los diferentes mecanismos de recolección de datos y construir representaciones gráficas. Recopilar, ordenar y presentar una serie de datos que obtenga de un estudio de investigación de campo, así mismo recopilar ordenar y presentar por medio de distribuciones de frecuencias relativas y acumuladas la serie de datos de una investigación.</p> <p>Calcular la medida aritmética, la mediana y la moda en datos individuales y agrupados, además dar una interpretación práctica de cada una de las medidas.</p> <p>Calcular las principales medidas de dispersión de datos tales como desviación media, estándar y varianza, interpretando cada una de ellas, también explicar con precisión todos los pasos necesarios para realizar un estudio estadístico</p>
--	--	--

15 hrs.	UNIDAD 3: TENDENCIAS Y PROYECCIONES 3.1 Conceptos Básicos 3.2 Series Históricas 3.3 Proyecciones 3.4 Casos de Estudio	descriptivo completo como parte de los pasos de análisis de datos dentro de una investigación. Conocer los principales conceptos de la probabilidad y definir los diferentes tipos de espacios muestrales en una investigación de campo y/o documental.
---------	--	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

Que el estudiante capture acciones reales y las ejercite en el tratamiento estadístico.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,	X	Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas		Otros (especifique):			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Derive problemas sociales de los cuales aplique un proceso cuantificador, aplicando los conocimientos adquiridos. 	20
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y repaso extra clase de las operaciones básicas aplicadas a la estadística y a la probabilidad. 	11
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis autodidacta de conceptos manejados en situaciones estadísticas. 	11
<ul style="list-style-type: none"> • Repaso y estudio de cálculo de medida mediana y moda. 	10

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte de análisis y repastos extra clase 50% • Aplicabilidad de conceptos, operaciones y cálculos 50%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de investigación sobre aspectos empíricos relacionados la maestría psicología organizacional deberán someterse a tratamiento estadístico para que el estudiante tenga oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante el curso. 	4

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Dada la posibilidad tan amplia de aplicación de esta asignatura, su vinculación resulta obvia en el desarrollo del proceso de investigación general que realizarán los estudiantes, además de que se tendrá la oportunidad de aplicación inmediata en tareas de investigación que requieran análisis y presentación de datos.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)							
20%	Manejo de habilidades básicas: aplique medidas de tendencia central, grafique e interprete su situación.	10%	Participación en clases	10%	Reportes de lectura	10%	Exposiciones
20%	Tareas y/o trabajos de investigación	20%	Actividades de aprendizaje independiente	10%	Actividades de Vinculación		

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en matemáticas, Ciencias exactas o Ingenierías y con experiencia en trabajo docente y/o Maestría en investigación.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- WAYNE, W. Daniel. Estadística con aplicación a las ciencias sociales y a la educación. Edit. Mc Graw Hill-Latinoamericana.
- GANAVOS, George. Probabilidad y estadística. Aplicaciones y métodos. Edit. Mc. Graw Hill.
- ELORZA, H. Estadística para las ciencias Sociales y el Comportamiento. Ed. Oxford . Méx. 2000
- C. Hadley. Probabilidad y estadística. Una introducción a la teoría de la decisión. Fondo de Cultura Económica.
- CUELLAR, Magaña Luis. Estadística y Probabilidad. Edit. Nueva Imagen.
- TRILLAS (editor). Fred aprende estadística básica. Edit. Trillas.
- BLALOCK, Hubert M. Estadística Social. Fondo de Cultura Económica
- 8. SANCHEZ, Mendoza Octavio. Probabilidad y Estadística, Edit. Mc Graw Hill, México.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
CUATRIMESTRE:		CLAVE:	
ÁREA : LABORAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN

En la organización siempre se deberá trabajar con las perspectivas individuales de los miembros de los grupos de trabajo, por lo tanto está indicada la intervención permanente del experto en DO para facilitar los procesos de comunicación y participación en los grupos laborales. Actualmente las organizaciones desarrollan un papel fundamental y han integrado factores tecnológicos, administrativos y humano-sociales que requieren procesos científicos políticos, de comunicación y de comportamiento humano que influyan en el éxito del Desarrollo Organizacional como una estrategia de cambio planeado.

OBJETIVOS GENERAL:

Propiciar en el alumno el que desarrolle y consolide las bases teóricas y prácticas del D. O. que le permitan aplicar de manera efectiva intervenciones de cambio a nivel individual, grupal y organizacional, así como una efectiva relación cliente-consultor

OBJETIVOS PARTICULARES:

El alumno reconocerá adecuadamente la importancia, naturaleza y trascendencia del desarrollo organizacional y la necesidad que ésta se oriente hacia la dignificación de la persona humana. El alumno reconocerá el desarrollo organizacional como un proceso sistemático planificado en el cual se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento de las organizaciones.

El alumno aplicará adecuadamente los aspectos de la ética en el desarrollo organizacional.

El alumno analizará adecuadamente las tendencias actuales para hacer conjeturas acerca del futuro del desarrollo organizacional.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

Actualmente las organizaciones desarrollan un papel fundamental y han integrado factores tecnológicos, administrativos y humano-sociales que requieren procesos científicos políticos, de comunicación y de comportamiento humano que influyan en el éxito del Desarrollo Organizacional como una estrategia de cambio planeado.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
5hrs	<p>XXVI. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>XXVI.1 El campo del desarrollo organizacional</p> <p>XXVI.2 Definiciones del desarrollo organizacional</p> <p>XXVI.3 Historia</p>	Entender que es el D. O., sus principios filosóficos y psicológicos, así como sus características.
10hrs	<p>XXVII. TEORÍA Y ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>XXVII.1 Fundamentos del DO</p> <p>XXVII.2 Modelos y teorías del cambio planificado</p> <p>XXVII.3 Teoría de los sistemas</p> <p>XXVII.4 Participación y delegación de autoridad</p> <p>XXVII.5 Estructuras paralelas de aprendizaje</p> <p>XXVII.6 Estrategia normativa-reeducativa del cambio</p> <p>XXVII.7 Administración del proceso del DO</p> <p>XXVII.8 Investigación-acción: proceso y enfoque</p>	Conocerá los fundamentos del desarrollo organizacional
10hrs	<p>XXVIII. INTERVENCIONES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>XXVIII.1 Intervenciones de equipo</p> <p>XXVIII.2 Intervenciones conciliatorias inter-grupo y de terceras partes</p> <p>XXVIII.3 Intervenciones Globales</p> <p>XXVIII.4 Intervenciones estructurales</p>	Analizará las diferentes intervenciones en las organizaciones.
10hrs	<p>XXIX. RELACIONES ENTRE CONSULTOR Y CLIENTE</p> <p>XXIX.1 La naturaleza de la experiencia del consultor</p> <p>XXIX.2 Diagnóstico e intervenciones apropiadas</p> <p>XXIX.3 El consultor como un modelo</p> <p>XXIX.4 La investigación-acción y el proceso del DO</p> <p>XXIX.5 Normas éticas en el DO</p> <p>XXIX.6 Implicaciones del DO para el cliente</p>	Conocerá las relaciones mas comunes entre los consultores y clientes.
5hrs	<p>XXX. PODER, POLÍTICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>XXX.1 Política organizacional: definición y análisis</p> <p>XXX.2 El papel del poder y la política en la práctica</p>	Analizará las afectaciones de la ética y política en una organización.

	del DO	
8hrs	XXXI. INVESTIGACIÓN SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL XXXI.1 Evaluación de los efectos del DO: aspectos y problemas	Generara las primeras bases para realizar una investigación de desarrollo organizacional.
8hrs	XXXII. EL FUTURO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL XXXII.1 El ambiente cambiante XXXII.2 Futuro del DO	Conocerá lo mas actual en desarrollo organizacional.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral
- Ensayos, análisis y solución de casos, elaboración de investigaciones y toma de decisiones para la contratación del personal.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	

TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas
-----------------------	---	---

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> Dentro de las empresas se validará la importancia de conocer como se lleva a cabo un desarrollo organizacional. 	8
<ul style="list-style-type: none"> Preparar instrumentos de observación y entrevista para visitar las empresas. 	20
<ul style="list-style-type: none"> Asistir con responsabilidad a las empresas. 	20

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> Visitas a empresas 25% Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25% Conocer teoría y funcionamiento de la empresa 25% Aplicar conocimiento a estudios de mercados 25%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas de campo realizadas a empresas que apoyen la vinculación laboral Análisis sobre costos de capacitación en México Análisis de Normas técnicas de competencia laboral y empresas que utilizan la competitividad en los puestos de trabajo 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> Visitas a empresas para la observación de actividades Estudio sobre el costo-beneficio de la capacitación en México en la empresas micro y medianas Comparación del costo de capacitación de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales.
- Ingeniero Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia
- Experiencia mínima de 3 años en el área de capacitación, dentro de la organización
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Desarrollo Organizacional (2o Edición). Rafael Guízar Monyúfar. Ed. Mac Graw Hill. 2004

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL			
CUATRIMESTRE:		CLAVE:	
ÁREA : LABORAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN

La presente materia esta diseñada para que el alumno identifique día a día la convicción de las empresas para la capacitación y desarrollo de su personal verificando que los recursos humanos son el activo más importante y las bases ciertas de la ventaja competitivas en un plan de desarrollo estratégico. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo, en tanto que el propósito del desarrollo es preparar y desarrollar sus habilidades de la persona para el ambiente laboral dentro y fuera de su trabajo.

El objetivo de la capacitación se basa en la transmisión de información para el conocimiento del puesto, desarrollo de habilidades, desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo para nuevos puestos de trabajo, basándose en los valores de la empresa y calidad de sus productos y servicios.

La empresa requiere de colaboradores entrenados. Los nuevos factores de una ventaja competitiva son la información y los conocimientos de las normas técnicas de competencia laboral. En estos dos factores tomados son identificados como carrera de vida en trabajo dentro de una empresa.

Por medio de diagnósticos, las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo tomando en cuenta el perfil del puesto y las normas técnicas de competencia laboral como base para un buen diagnostico de capacitación de personal. Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar contra ellos el desempeño individual y los

resultados en el puesto. Otro aspecto importante de la capacitación es la certificación del puesto con base a normas de calidad, que garantizan a las empresas la planeación, utilización y optimización de los recursos materiales y humanos. La competitividad es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

OBJETIVOS GENERAL:

Ser capaz de detectar necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal, para elaborar un programa de capacitación entrenamiento y desarrollo, basándose en la calidad y normas que hoy en día garantizan resultados exitosos en las empresas.

OBJETIVOS PARTICULARES:

Contar con una asignatura que asegure el desarrollo de habilidades para la vida laboral.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

La capacitación y desarrollo de personal forma parte de la educación y perfeccionamiento de habilidades y actitudes que se adquieren a través del tiempo y que garantiza la sabiduría humana del individuo y madurez personal.

Muchas empresas están apostando a que los psicólogos laborales participen en las relaciones industriales, ya que los recurso humanos no son un número más en las empresas sino quienes la forman con su personalidad, motivación y calidad de sus servicios, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer".

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10 hrs.	<p>UNIDAD 1</p> <p>1. Antecedentes y modelos actuales de capacitación</p> <p>1.2. Educación y capacitación en México</p> <p>1.3. Seis premisas básicas para la capacitación y desarrollo de personal</p> <p>1.2.1. Conceptos básicos de capacitación y reclutamiento</p> <p>1.2.2. La capacitación y las empresas</p> <p>1.2.3. Cultura de la capacitación</p> <p>1.2.4. Propósito de la capacitación</p> <p>1.2.5. Binomio capacitación – Productividad</p> <p>1.2.6. Desarrollo de las actitudes empresariales de la organización</p>	<p>Identificar las raíces y modelos de la capacitación y educación en México, con el propósito de proporcionar los conocimientos que ayuden a la productividad y problemática actual en las empresas y organizaciones</p>
20 hrs.	<p>Unidad 2</p> <p>1. Procedimientos para el proceso de detección de necesidades de capacitación y Desarrollo de Personal</p> <p>1.2.1. Análisis de la Organización.</p> <p>1.2.2. Análisis del Personal.</p> <p>1.2.3. Análisis de la Norma técnica de Competencia laboral.</p> <p>1.2.4. Análisis de resultados</p> <p>1.2.5. Técnicas para la determinación de necesidades de entrenamiento</p> <p>1.2.6. Métodos Utilizados para obtener información de análisis de necesidades</p> <p>1.2.7. Método TWI (ADE en México)</p> <p>1.2.8. Programa de capacitación</p> <p>1.2.9. Capacitación, individual, grupal, mensual, anual</p> <p>1.2.10. Detección de necesidad de capacitación extraordinaria</p> <p>2. Capacitación Sistemática</p> <p>2.2.1. Modelo de capacitación Sistemática</p> <p>2.2.2. Conceptos de cursos, taller, seminario, Coaching, platicas informativas, difusiones, relación de servicios, módulos y adiestramiento</p> <p>2.2.3. La cultura Organizacional en el proceso de capacitación</p> <p>2.2.4. Normas técnicas de competencia laboral</p> <p>2.2.5. La certificación</p> <p>2.2.6. Los resultados de capacitación y del capacitado en el puesto</p>	<p>Analizar los datos más importantes de las empresas y personal para que la capacitación y desarrollo cumplan con las necesidades del puesto y estrategias de la empresa, fortaleciendo la competitividad, reduciendo brechas de necesidades y mejorando prácticas que caractericen los resultados como líderes en el ramo.</p> <p>Fortalecer la importancia y de</p>

13 hrs.	<p>2.2.7. Evaluación del desempeño</p> <p>UNIDAD 3</p> <p>3. Ejecución y Evaluación de la Capacitación</p> <p>3.1.1. Capacitación Social</p> <p>3.1.2. Capacitación Técnica</p> <p>3.1.3. Desarrollo de competencias</p> <p>3.1.4. Facultamiento (empowermen)</p> <p>3.1.5. Liderazgo habilidades necesarias para el puesto</p> <p>3.1.6. Programación Neurolinguística</p> <p>3.2. El Instructor</p> <p>3.2.1. Identificación de Instructores</p> <p>3.2.2. Habilidades de los Instructores para el buen manejo del grupo en la capacitación</p> <p>3.2.3. Manejo de grupos</p> <p>3.2.4. Diseño de Curso y Talleres</p> <p>3.2.5. Manual del instructor</p> <p>3.2.6. Sistematización de las evaluaciones para los participantes</p> <p>3.2.7. Retroalimentación y reconocimiento</p>	<p>los estándares de capacitación para generar el valor agregado a los cambios de comportamiento, cultura y conocimientos técnicos propios del puesto, entregando el facultamiento a los empleados que apoyen a la planeación general de la empresa</p>
13 hrs.	<p>Unidad 4</p> <p>4. Proceso legal</p> <p>4.1. Orientación sobre las políticas en general del trabajo</p> <p>4.2. Comisiones mixtas de capacitación</p> <p>4.3. Subcomisiones mixtas de capacitación.</p> <p>4.4. Validación de la capacitación.</p> <p>4.5. Proceso administrativo.</p> <p>4.6. Planeación y organización.</p> <p>4.7. Proceso de capacitación integral.</p> <p>4.8. Diseño de cursos.</p> <p>4.9. La capacitación y entrenamiento como motivación laboral</p> <p>3.10. Impacto social y laboral</p>	<p>Identificar los reglamentos de Secretaría del Trabajo y previsión Social, para validar la capacitación y mejorar los resultados planeados del recurso humano, validando la planeación final y desarrollo del persona.</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.

- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral
- Ensayos, análisis y solución de casos, elaboración de investigaciones y toma de decisiones para la contratación del personal.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

HORAS

- | | |
|---|----|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dentro de las empresas se validará la importancia de la capacitación en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa. | 8 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Preparar instrumentos de observación y entrevista para visitar las empresas. | 10 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Asistir con responsabilidad a las empresas. | 16 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Realice la teoría de sustento al conocimiento sobre entrenamiento y desarrollo de personal. | 14 |

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Visitas a empresas 25%
- Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25%

- Conocer teoría y funcionamiento de la empresa 25%
- Aplicar conocimiento a estudios de mercados 25%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de campo realizadas a empresas que apoyen la vinculación laboral • Análisis sobre costos de capacitación en México • Análisis de Normas técnicas de competencia laboral y empresas que utilizan la competitividad en los puestos de trabajo 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Visitas a empresas para la observación de actividades de puesto y detección de necesidades de capacitación • Análisis de mercados de capacitación con Instructores certificados para impartir cursos, talleres, seminarios, etc • Estudio sobre el costo-beneficio de la capacitación en México en la empresas micro y medianas • Comparación del costo de capacitación de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)						
Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales. • Ingeniero Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia • Experiencia mínima de 3 años en el área de capacitación, dentro de la organización

-
-
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- WERTHER W.B. Administración de personal y Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill, México Quinta Edición 2000.
- ARIAS Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas, México. Quinta Edición 2000.
- MENDOZA Núñez Alejandro. Manual para determinar Necesidades de Capacitación. Editorial Trillas. Cuarta Edición 1998.
- CHIAVENATO I. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill, Colombia 2000.
- [/www.aiteco.com/calidad.htm./www.mercado.com.ar/altadireccion/vernota.asp?id_web_nota=870](http://www.aiteco.com/calidad.htm./www.mercado.com.ar/altadireccion/vernota.asp?id_web_nota=870)
- www.ed.gob/nces, www.inegi.gob.mx, www.stps.gob.mx, www.imss.gob.mx, www.ameri.com.mx, www.amecap.com.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ANÁLISIS DE PUESTOS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.			
CUATRIMESTRE: SEGUNDO		CLAVE	
ÁREA : SOCIAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	6
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN
<p>El presente curso está diseñado con la finalidad de que el alumno aprenda cómo se elabora una descripción de puestos para posteriormente poder realizar un adecuado análisis y evaluación de puestos; instrumento indispensable dentro de una organización para su adecuado funcionamiento, además el alumno irá aprendiendo desde el concepto básico del desempeño, hasta los métodos prácticos de evaluación, y sea capaz de elaborar un programa de evaluación del desempeño adecuado para la empresa; instrumento indispensable dentro de una organización.</p>

OBJETIVOS GENERAL:
<p>Al finalizar el curso, el alumno describirá un puesto real y una evaluación al desempeño de una empresa de su elección, aplicando los conceptos, modelos y técnicas para el análisis de puestos, como una forma de aprovechar los recursos humanos dentro de la organización.</p>

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:
<p>Podrá realizar análisis de puestos, y realizará evaluaciones de desempeños a los empleados de una organización.</p>

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
8 hrs.	<p>UNIDAD 1.</p> <p>CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS</p> <p>1.1 Aplicación y utilización.</p> <p>1.2 Necesidad legal y social.</p> <p>1.3 Metodología para la realización de la descripción de puestos.</p> <p>1.3.1 Descripción genérica.</p> <p>1.3.2 Descripción específica.</p> <p>1.4 Análisis y evaluación de la información.</p>	<p>Realizar ensayo encuadrando el objetivo de la unidad de manera que el alumno integre el objetivo del análisis y evaluación de puesto.</p> <p>Realizar comparaciones entre diversos tipos de análisis.</p>
10 hrs.	<p>UNIDAD 2.</p> <p>EVALUACIÓN DE PUESTOS</p> <p>2.1 Concepto y utilidad de la evaluación de puestos.</p> <p>2.2 Necesidad legal y social.</p> <p>2.3 Método de gradación previa.</p> <p>2.4 Método de alineamiento.</p> <p>2.5 Método de comparación de factores.</p> <p>2.6 Método de valuación de puntos.</p>	<p>Analizar los distintos métodos de evaluación de puestos.</p>
10 hrs.	<p>UNIDAD 3.</p> <p>ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS</p> <p>3.1 Fijar objetivos.</p> <p>3.2 Establecimiento de un programa de acción.</p> <p>3.3 Selección de los titulares del puesto del que se obtendrá información.</p> <p>3.4 Definir métodos de trabajo y diseñar instrumentos de</p>	<p>Identificar las actividades sociales que rigen el comportamiento del ser humano en un puesto.</p>

5 hrs.	<p>recopilación de datos.</p> <p>3.5 Recopilación de datos: Observación directa, entrevista y cuestionarios.</p> <p>3.6 Descripción de puestos.</p> <p>UNIDAD 4.</p> <p>EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.</p> <p>4.1 Selección de personal.</p> <p>4.2 Fijación de programas adecuados de entrenamiento.</p> <p>4.3 Valuación de puestos.</p>	Conocerá la relación entre el análisis de puestos y la administración.
5hrs.	<p>UNIDAD 5.</p> <p>BENEFICIOS DEL ANÁLISIS DE PUESTOS.</p> <p>5.1 Para la empresa.</p> <p>5.2 Para los supervisores.</p> <p>5.3 Para el trabajador.</p> <p>5.4 Para el departamento de Recursos Humanos.</p>	Conocerá los beneficios del análisis de puestos en una empresa.
4hrs.	<p>UNIDAD 6.</p> <p>DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN.</p> <p>1.1 Antecedentes, concepto y utilidad.</p> <p>1.2 ¿Finalidad o necesidad?</p> <p>1.3 Concepto y utilidad de la evaluación.</p> <p>1.4 Finalidades y necesidades de la evaluación.</p> <p>1.5 Principales objetivos de la evaluación.</p> <p>1.6 Aplicación actual en México.</p>	Sabrá la finalidad de realizar una evaluación al desempeño.
4hrs.	<p>UNIDAD 7.</p> <p>EVALUACIÓN, DESARROLLO Y COMPENSACIÓN.</p>	

	<p>2.1 Políticas de la evaluación del desempeño. 2.3 Diseño y problemas de la evaluación. 2.4 Enfoque sobre los resultados. 2.5 Técnicas de evaluación del desempeño. 2.6 Las evaluaciones del desempeño en perspectiva.</p> <p>UNIDAD 8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.</p> <p>3.1 Preparación de las evaluaciones del desempeño. 3.2 Características que deben calificarse. 3.3 Periodicidad con la que debe evaluarse el desempeño. 3.4 Métodos de evaluación del desempeño. 3.4.1 Método de comparación. 3.4.2 Método de escalas. 3.4.3 Método de listas de comprobación. 3.5 Entrevista de Evaluación del desempeño. 3.5.1 Definición. 3.5.2 Objetivos fundamentales. 3.5.3 Técnica de entrevista de evaluación. 3.5.4 Desarrollo de la entrevista de evaluación.</p> <p>UNIDAD 9. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.</p> <p>4.1 Análisis de ejecución del trabajo. 4.2 Elaboración de reporte de evaluación del desempeño.</p> <p>UNIDAD 10. ETAPA FINAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.</p>	<p>Conocerá las políticas de evaluación al desempeño.</p> <p>Analizará los pasos que se figuen en una evaluación al desempeño.</p>
4hrs.		Realizará un análisis de la información.
		Analizará la última etapa en la evaluación del

4hrs.	5.1 Implicaciones del proceso de evaluación. 5.2 Problemas psicológicos de la evaluación. 5.3 Retroalimentación sobre la administración de los recursos humanos.	desempeño, realizando una retroalimentación.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Seminario	X	Conferencia		Manejo de técnicas	
Trabajo individual	X	Dinámicas grupales	X	Investigación	X
Exposición	X	Técnicas de interacción			

MATERIAL DIDÁCTICO

Pizarrón y Gis		Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,	X	Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique):			

EVALUACIÓN

10%	Manejo de habilidades básicas	10%	Participación en clases	10%	Reportes de Lectura	20%	Exposiciones
50%	Tareas y/o trabajos de Investigación	%	Otros (especifique)				

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de aprendizaje colaborativo • Realice visitas comunitarias a fin de interrelacionar la teoría con la práctica. • Grupos de análisis. • Philips 66.
--

- Realizar reportes sobre las visitas a organizaciones o empresas en donde relacione cada uno de los aspectos revisados en la asignatura 100%.
- Elaboración de un informe.
- Reporte de lecturas.
- Elaboración de cuestionarios para la obtención de información.
- Elección metodológica para la obtención de información.
- Análisis y elección del método de evaluación a utilizar para la empresa.

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Visita a una empresa de su elección. • Elección del departamento o área en el cual trabajar, • Obtención y análisis de información. • Entrevista al jefe inmediato superior del puesto a evaluar. • Cotejo por parte del empresario, del trabajo final. • Visita a una empresa de su elección. • Elección del departamento o área en el cual trabajar, • Obtención y análisis de información. • Entrevista al jefe inmediato superior del puesto a evaluar. • Elaboración de un informe. • Cotejo por parte del empresario, del trabajo final 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

El alumno realizará una investigación sobre valuación de puestos como propuesta para una empresa solicitante, basada en el análisis de puesto respectivo.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

20%	Manejo de habilidades básicas: reconozca las diferencias Psicológicas en un grupo social.	10%	Participación en clases	10%	Reportes de lectura		
20%	Tareas y/o trabajos de investigación	20%	Actividades de vinculación	20%	Actividades de aprendizaje independiente		

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en Administración de Empresas con experiencia en Psicología laboral, Psicología General con experiencia en el área de recursos humanos, Psicología de Trabajo.
- Experiencia en campo laboral mínima de 3 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

1. GRADOS Espinosa Jaime A. Inducción, Reclutamiento y Selección. Editorial Manual Moderno. México 1999.
2. WERTHER Junior William B. Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. Quinta Edición 2000.
3. ARIAS Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas México. Quinta Edición 2000.
4. CHIAVENATO I. Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. Colombia 2000.
5. TERRY & FRANKLIN Principios de Administración. Editorial CECOSA. México 1999.
6. WERTHER Junior William, DAVIS Keith. Administración de personal y recursos humanos. Editorial McGraw Hill. México Quinta Edición 2000.
7. ARIAS Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México Quinta Edición 2000.

BIBLIOGRAFIA DE APOYO:

8. SCHEIN, Edgar, Psicología de la Organización. Editorial Pretice Hall. México 1997.
9. HAMPTON, David R. Manual de Desarrollo de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México 1996.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: PSICOLOGÍA SOCIAL.			
CUATRIMESTRE:		CLAVE PS3S56	
ÁREA : SOCIAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN
<p>El curso de Psicología social, correspondiente al tercer cuatrimestre de la Licenciatura en Psicología, aborda los contenidos referidos a las teorías y métodos constitutivos del campo de conocimiento de la psicología social, las aportaciones relevantes de las teorías de campo gestalt o de la percepción, de la teoría del rol, de las teorías del refuerzo y psicoanalíticas; y el estudio de la teoría de grupo de manera especial, en la pretensión de que los estudiantes enriquezcan su cultura psicológica y tengan elementos suficientes que les permitan comprender, relacionarse y asesorar psicológicamente a individuos y colectivos.</p>

OBJETIVOS GENERAL:
<p>Tener la capacidad para conocer, comprender, indagar, reflexionar y construir opciones alternativas de práctica psicológica específica en el campo de la psicología social y en el contexto socio-histórico de la realidad compleja del presente.</p>

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:
<p>identificar algunos fenómenos sociales, como la comunicación, liderazgo y dinámica de grupos comprendiendo aspectos de aprendizaje y condicionamiento en su adquisición y podrá proponer métodos de medición estadísticos para investigarlos.</p>

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
11 hrs.	<p>UNIDAD 1</p> <p>CAMPO DE ESTUDIO DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL</p> <p>1.1 Polaridad socio-individual.</p> <p>1.2 Estructuras sociales.</p> <p>1.3 Métodos.</p>	Realizar ensayo encuadrando el objetivo de la unidad de manera que el alumno integre el objetivo de la Psicología Social.
16 hrs.	<p>UNIDAD 2</p> <p>TEORÍAS EN PSICOLOGÍA SOCIAL</p> <p>2.1 El papel de la teoría.</p> <p>2.2 Teoría gestalt en psicología social.</p> <p>2.3 Teoría de campo en psicología social.</p> <p>2.4 Teorías del refuerzo en psicología social.</p> <p>2.5 Teoría psicoanalítica en psicología social.</p> <p>2.6 Teoría del rol en psicología social.</p>	Realizar comparaciones entre diversos grupos sociales de acuerdo al enfoque de cada teoría revisada.
13 hrs.	<p>UNIDAD 3</p> <p>TEORÍA DE GRUPO</p> <p>3.1 Comunicación e interacción humana.</p> <p>3.2 Procesos del grupo humano.</p> <p>3.3 Dinámica de grupos.</p> <p>3.4 Dirigencia y liderazgo.</p> <p>3.5 Percepción interpersonal.</p>	Analizar las funciones del grupo y su influencia en los individuos que lo componen.
16 hrs.	<p>UNIDAD 4</p> <p>PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA</p> <p>4.1 Identidad del sí mismo.</p> <p>4.2 Papeles y estereotipos.</p> <p>4.3 Atracción y aprendizaje social.</p> <p>4.4 Actitudes y opinión pública.</p> <p>4.5 Agresividad, violencia y altruismo.</p>	Identificar las actitudes sociales que rigen el comportamiento del ser humano.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Grupos de aprendizaje colaborativo
- Realice visitas comunitarias a fin de interrelacionar la teoría con la práctica.
- Grupos de análisis.
- Philips 66.

MATERIAL DIDÁCTICO:					
Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	
Rotafolio,	X	Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros: Rotafolio,			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Visitar comunidades o Instituciones de Asistencia Social en donde observe y relacione cada uno de los aspectos revisados en la asignatura. 	48

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reportes sobre las visitas a comunidades o instituciones de asistencia social en donde observe y relacione cada uno de los aspectos revisados en la asignatura 100%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cada uno de los participantes, organizados en forma individual o en pequeños grupos, realizarán contrastaciones de cada uno de los contenidos teóricos tratados, en universos específicos, elaborarán abstrac y harán reflexiones sobre la vigencia de las explicaciones teóricas y socializarán tanto los resultados como las reflexiones que generen. 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Con la participación de los estudiantes y con la asesoría del titular del curso se desarrollarán investigaciones que pueden ser de corte instrumental, cuasiexperimental, experimental o acción-participativa, las cuales aborden cualquiera de los problemas siguientes: • Relación de dependencia-interdependencia de adolescentes urbano- populares. • Relación entre funcionamiento familiar y violencia en jóvenes de clase media alta. • Nivel de desarrollo grupal de plantas docentes universitarias.

- Relación entre tipos de liderazgo y productividad en grupos industriales.
- Sociograma de empresas familiares.
- Vigencia de las teorías de la cultura de la pobreza en Michoacán.
- Formas de violencia simbólica y aprendizaje.
- Creencias y participación en eventos político-electorales.
- Estereotipos de universitarios morelianos.
- La identidad social de profesionistas morelianos.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

20%	Manejo de habilidades básicas: reconozca las diferencias Psicológicas en un grupo social.	10%	Participación en clases	10%	Reportes de lectura		
20%	Tareas y/o trabajos de investigación	20%	Actividades de vinculación	20%	Actividades de aprendizaje independiente		

PERFIL DEL DOCENTE:

- Formación académica mínima de licenciatura, en áreas humanistas.
- Experiencia docente en educación superior de 2 años como mínimo.
- Habilidades para establecer relaciones pedagógicas pertinentes.
- Habilidades para manejar información psicológica.
- Capacidad para conocer y utilizar el lenguaje apropiado de la psicología social.
- Capacidad para extraer información de diversas fuentes.
- Habilidades para contextualizar la información en la complejidad del campo de conocimiento psicológico.
- Saber aplicar categorías en el análisis de la información psicológica.
- Dar significado histórico y ético a la información psicológica considerada como significativa.
- Tener experiencia en trabajo comunitario mínimo de 2 años

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- ARDILA, R (1979) La psicología social en Argentina: pasado, presente y futuro. Revista Latinoamericana de Psicología, 11(1), 77-91.
- CALLEJA, n. (2001) Psicología Social , Investigación y Aplicaciones en México. Fondo de Cultura Económica 2001
- CANTO ORTIZ, Jesús M. (1994) Psicología social e influencia del poder y procesos de cambio. Ediciones Aljibe. Málaga.
- CASTORIADIS, Cornelius (1978) La institución imaginaria de la sociedad. Tusquets. 2 tomos. Barcelona.
- CLEMENTE, M. Psicología social aplicada. ISBN A8436810708.
- CUESTA, Ubaldo. Psicología social de la comunicación. ISBN A9788437618159.
- DEUTSCH, Morton y Robert M. KRAUSS (1974) Teorías en psicología social. Editorial Piados. Buenos Aires.
- DÍAZ GUERRERO, Rogelio (1984) Contemporary psychology in México. Annual Review of Psychology, 35, 83-112.
- ECHEVARRIA ECHAVE, Rafael. Psicología Social sicocognitiva. ISBN: A8433008781.
- FERNÁNDEZ BERROCAL y Ma. Angeles MELERO ZABAL (1996) La interacción social en contextos educativos. Siglo XXI Editores. México.
- GARCIA / MISITU. Psicología social de la familia. ISBN: A8449308275.
- 12. HOMBRADOS MENDIETA, María Isabel (1996) Introducción a la psicología comunitaria. Ediciones Aljibe. Málaga.
- 13. MARIN SÁNCHEZ, Manuel. Psicología social de los procesos educativos. ISBN: A8476477007.
- 14. MELERO MARTÍN, José (1996) Conflictividad y violencia en los centros escolares. Siglo Veintiuno Editores. México.
- 15. MUNDUATE JACAL, L. Psicología social de la organización. ISBN: A8436810554.
- 16. PARKER, I. (1989) The crisis in modern social psychology – and how to end it. Routledge. London.
- WEXLER, Ph. (1983) Critical social psychology. Routledge and Kegan Paul. London.

TERCER SEMESTRE

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: SALUD Y TRABAJO			
		CLAVE	
ÁREA : LABORAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN
<p>En este curso se abordará la temática referente a los procesos de salud en el trabajo. La salud es un factor que ha merecido poca atención en el ámbito laboral y cuyas repercusiones afectan la productividad y elevan el nivel del factor de riesgo en la organización, generando gastos para la empresa que puede disminuir si se toman medidas de prevención. El trabajador al desarrollarse en diferentes esferas: familiar, social, personal y laboral, no escinde su comportamiento ni las alteraciones que en él se presentan, sino que sus padecimientos los refleja de distintas formas en cada una de estas esferas.</p> <p>El trabajo del psicólogo en las organizaciones es de carácter Inter./multi y transdisciplinario y esto le obliga a tener conocimientos de disciplinas como la ergonomía y la medicina del trabajo. Este conocimiento le permite coadyuvar a que se de cumplimiento a la Reglamentación establecida dentro del marco legal que instituciones como Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Protección Civil, IMSS, SEMARNAP, SSM entre otras, han generado para preservar la Seguridad e Higiene en el trabajo y con ello asegurar una calidad de vida laboral en las organizaciones.</p>

OBJETIVOS GENERAL:

Contar con los conocimientos requeridos para analizar un lugar de trabajo proponiendo alternativas para prevenir, mejorar y mantener la salud física y mental de los colaboradores de una organización, siguiendo los parámetros establecidos por las autoridades nacionales e internacionales en materia de salud y considerando su labor como psicólogo dentro de un marco donde confluyen varias disciplinas.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Conocer el marco teórico conceptual del Trabajo y como es percibido por los involucrados dentro de las organizaciones
- Explicar como la Salud y la Enfermedad forman una díada inseparable y requieren de una visión preventiva para mantener su equilibrio
- Identificar los factores que propician la aparición de enfermedades psicosomáticas y su repercusión en el ámbito social
- Analizar el Marco Legal propuesto por instancias Nacionales e Internacionales sobre la Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Reflexionar sobre la importancia que tiene el trabajo del psicólogo al llevar a cabo los procesos de Administración de recursos humanos en el mejoramiento continuo de la salud de los trabajadores.
- Elaborar una propuesta de mejoramiento del ambiente utilizando como herramienta los conocimientos básicos de la Ergonomía.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

- Obtener conocimientos teórico- prácticos sobre las instituciones y su entorno, vinculando los contenidos de las materias revisadas en el cuatrimestre para explicar, analizar y sistematizar los resultados de su actividad práctica en esta asignatura.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
12 hrs.	UNIDAD I. TRABAJO: 1.1 Definición y componentes	Explicar el concepto de

<p>4 hrs.</p>	<p>1.1.1 Fuerza de trabajo 1.1.2 Medios del trabajo 1.1.3 Organización y división del trabajo 1.1.4 Objetivo central del trabajo 1.2 Exigencias y riesgo de trabajo 1.2.1 Definición 1.2.2 Aptitudes y exigencia del trabajo (carga de trabajo) 1.2.3 Nivel de riesgo y reglamentación legal 1.2.3.1 Constitución de los Estados Unidos Mexicanos 1.2.3.2 Ley Federal del trabajo</p> <p>UNIDAD II. DÍADA SALUD Y ENFERMEDAD 2.1 Definición de salud y de enfermedad 2.2 Niveles de conservación de la salud 2.2.1 Nivel orgánico o biológico 2.2.2 Nivel individual, humano o biopsíquico 2.2.3 Nivel colectivo</p>	<p>trabajo, identificando sus componentes como las exigencias del trabajo y sus riesgos y la logística que salvaguarda la salud integral de los trabajadores.</p> <p>Aprender la relación que existe entre salud y enfermedad como un proceso de homeostasis que preserva la salud del trabajar.</p>
<p>12 hrs.</p>	<p>UNIDAD III. ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS 3.1 Ritmos circadianos y alteraciones de la salud mental 3.1.1 Sueño y vigilia 3.1.2 Fatiga normal y fatiga crónica o surmenage 3.1.3 Estrés: eutrés u diestrés 3.1.4 Bournout 3.1.5 Neurosis 3.1.6 Alteraciones cardiovasculares 3.1.7 Alteraciones gastrointestinales 3.2 Ritmos circadianos y horas de trabajo 3.2.1 Efectos en el desempeño y en el estado afectivo 3.2.2 Rotación de turnos de trabajo 3.2.2.1 Problemas médicos y sociales relacionales 3.2.2.2 Productividad y seguridad</p>	<p>Revisar el concepto de somatización y las áreas que se ven afectadas en un individuo, describiendo la sintomatología de cada enfermedad y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores, su productividad, seguridad laboral y física; así como los eventos que producen dichas alteraciones.</p> <p>Revisar la normatividad y el marco legal que rige el trabajo, las instituciones que vigilan su</p>

10 hrs.	<p>UNIDAD IV. MARCO LEGAL EN EL TRABAJO</p> <p>4.1 Normas de Higiene y Seguridad en el trabajo</p> <p>4.1.2 Normas Nacionales (NOM)</p> <p>4.1.3 Normas Internacionales (ISO)</p> <p>4.2 Instancias que regulan la seguridad laboral en México</p> <p>4.2.1 Secretaría de Trabajo y Previsión Social</p> <p>4.2.2 Instituto Mexicano del Seguro Social</p> <p>4.3 Alcances y límites de la Reglamentación</p>	<p>regulación y los alcances y límites de dicha reglamentación.</p> <p>Revisar el impacto del ambiente de trabajo en la salud integral de los trabajadores y las repercusiones directas e indirectas para todos los integrantes de la organización.</p>
14 hrs.	<p>UNIDAD V. LOS CAMBIOS EN LAS ORGANIZACIONES</p> <p>5.1 Ambiente de trabajo</p> <p>5.1.1 Aspectos ergonómicos del ambiente físico</p> <p>5.1.2 Aspectos ergonómicos del ambiente psíquico</p> <p>5.1.3 Ambiente de trabajo y nivel de accidentabilidad</p> <p>5.1.4 Repercusiones directas e indirectas</p> <p>5.1.4.1 Para el trabajador</p> <p>5.1.4.2 Para la Organización</p> <p>5.1.4.3 Para la sociedad y la familia</p> <p>5.2 Características de los empleos que promueven la salud mental</p> <p>5.2.1 Oportunidad de Control</p> <p>5.2.2 Oportunidad para el uso de aptitudes</p> <p>5.2.3 Objetivos y demandas de tarea</p> <p>5.2.4 Variedad</p> <p>5.2.5 Claridad ambiental</p> <p>5.2.6 Disponibilidad de dinero</p> <p>5.2.7 Seguridad física</p> <p>5.2.8 Oportunidades de contacto interpersonal</p> <p>5.2.9 Posición con valor social</p>	<p>Además de identificar los factores que promueven la salud mental en la organización.</p> <p>Analizar su intervención en el área de recursos humanos y su impacto en la promoción del trabajo docente dentro de los organizaciones.</p>
4 hrs.	<p>UNIDAD VI. LA PSICOLOGÍA Y LA SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>6.1 El proceso de Administración de Recursos Humanos como un factor de prevención de la salud laboral</p> <p>6.1.1 Subsistema de provisión</p> <p>6.1.2 Subsistema de mantenimiento</p> <p>6.1.3 Subsistema de control y seguimiento</p> <p>6.2 El psicólogo como promotor del Trabajo Decente</p>	

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- La revisión del material se realizará en forma de seminarios, mediante la lectura previa del material correspondiente al tema, la discusión del contenido en grupos de trabajo y plenarios, así como la elaboración de un producto escrito de los conocimientos adquiridos durante la actividad en forma de resúmenes de trabajo, ensayos y el diagnóstico de una empresa. Estos productos formarán parte de la evaluación del curso. Los contenidos temáticos se reforzarán mediante Conferencias, interacciones grupales, la asistencia a eventos y visitas a organizaciones.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, entrevistas, cámara de video.			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:**HORAS**

- Recopilación de información en diversas fuentes sobre la temática abordada en el curso, observaciones realizadas en organizaciones de diversa índole. 10
- Elaboración de una encuesta y/o guía de observación aplicada a personas que trabajan y visitas a organizaciones. 10
- Valoración de somatizaciones del trabajador del trabajador. 10
- Fortaleza de impacto de salvaguardar la salud en el trabajo. 18

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Realización de observaciones 25%
- Aplicar y evaluar cuestionarios 25%
- Asistencia a conferencias 25%
- Realice investigación 25%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:**HORAS**

<ul style="list-style-type: none"> • Establecer vínculos con pequeñas y medianas empresas en donde se desarrollará un proceso de observación y se recabará información sobre la visión que tienen las organizaciones del papel del psicólogo en ellas. • También se promoverá la asistencia a Conferencias y eventos relacionados con la nueva cultura laboral. 	8
---	---

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante desarrollará una investigación sobre las condiciones de la calidad de vida en el trabajo, específicamente dirigida hacia los procesos de salud y enfermedad los niveles de intervención del trabajo del Psicólogo en las Organizaciones.
--

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

10%	Trabajo en equipo	15%	Capacidad de réplica y fundamentación teórica (dominio de los contenidos)	10%	Trabajos escritos	15%	Exámenes orales
20%	Actividades de aprendizaje independientes	15%	Vinculación con el entorno	15%	Trabajo de investigación		

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE:

Observaciones y bitácora, entrevistas a trabajadores integración de resultados.

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

<p>Licenciatura en Psicología General con experiencia en: Recursos Humanos, Psicología Laboral. Psicología del Trabajo,</p> <p>Experiencia Laboral mínima de 3 años, en el área de recursos humanos con conocimientos en el área de psicostornos y seguridad en el trabajo.</p> <p>Experiencia dentro de la docencia 3 años.</p>
--

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Alain y Ghata, Nour Jean Los ritmos biológicos. Editorial El ateneo, México 1981
- Chiavenato, I Administración de Recursos Humanos Ed. Mc. Graw Hill, 5ª. Edición, México 2004
- IMSS. Cuadernillos sobre Salud Laboral, Subdirección General Médica, Jefatura de Servicios de Medicina del trabajo
- Ley Federal del Trabajo, Última Edición
- PETRESCU, L. El Surmenage, ed. Herder, Barcelona, 1980, París 1970
- Rajja Kalimo, et al. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la Salud, Organización Mundial de la Salud, Ginebra 1988
- WAR, PETER. Ergonomía aplicada, Edit. Trillas, México, 1993

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD			
CUATRIMESTRE: TERCERO		CLAVE	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN
<p>La materia de Teorías de la Personalidad I, nos introduce en el estudio de las concepciones que exploran áreas del funcionamiento psicológico, ideas sobre los diversos determinantes de la personalidad para lograr una comprensión de los móviles de la conducta del ser humano.</p> <p>Es necesario, que el psicólogo en formación conozca y comprenda las teorías y autores principales que estudian las pautas recurrentes de la conducta humana pues con ello profundizará en el conocimiento de la psique, además de que constituyen una base fundamental sobre la cual el alumno incorporará la información, definiendo así sus tendencias y estilo propio en el ejercicio de ésta profesión.</p>

OBJETIVOS GENERAL
<p>Conocer, diferenciar y comprender los postulados básicos de los principales teóricos de la personalidad, de manera que cuente con las herramientas básicas - necesarias para comprender la conducta humana.</p>

OBJETIVOS PARTICULARES:
<p>Comprender las variantes de la conducta del ser humano.</p>

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

Comprender los componentes de la personalidad a fin de caracterizarlos por medio de la estadística inferencial. Conozca, analice e identifique las teorías de la personalidad en relación al desarrollo psicológico del sujeto, y delimite hechos por medio de la experimentación psicológica, cuantificada por la estadística.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
6hrs.	UNIDAD 1 DEFINICIÓN DE PERSONALIDAD 1.1 Causas de la conducta 1.1.1 Causas genéticas 1.1.2 Causas orgánicas 1.1.3 Causas ambientales 1.2 Definición de personalidad 1.3 Teorías de la personalidad	Conocer y entender las definiciones de personalidad y teoría de personalidad.
9 hrs.	UNIDAD 2 SIGMUN FREUD Y EL PSICOANALISIS 2.1 Biografía 2.2 Postulados fundamentales 2.2.1 Niveles de conciencia: consciente, preconsciente e inconsciente 2.2.2 La estructura de la personalidad: ello, yo y superyo 2.2.3 Principio de placer y principio de realidad 2.2.4 Proceso primario y secundario de pensamiento 2.2.5 Complejo de Edipo 2.2.6 Mecanismos de defensa del Yo 2.3 Desarrollo de la personalidad 2.3.1 Fijaciones y regresiones 2.3.2 Etapas de desarrollo psicosexual 2.3.2.1 Etapa oral 2.3.2.2 Etapa anal 2.3.2.3 Etapa fálica 2.3.2.4 Etapa de latencia 2.3.2.5 Etapa genital	Identificar los conceptos fundamentales de la teoría del psicoanálisis que permita comprender la conducta humana desde este enfoque.
6 hrs.	UNIDAD 3 ALFRED ADLER 3.1.Descripción de la conducta humana 3.1.1.Complejo de Inferioridad 3.1.2. Complejo de Superioridad	Conocer los conceptos y las ideas principales de la psicología

	<p>3.1.3. Estilo de vida 3.1.4. Self Creativo 3.1.5. Self Consciente 3.1.6. Mentes ficticias 3.1.7. Interés social</p>	<p>individual para lograr la comprensión de la personalidad como una totalidad integrada dentro de un sistema social.</p>
10 hrs.	<p>UNIDAD 4 ERICK ERIKSON Y LAS OCHO ETAPAS DEL DESARROLLO 4.1 Biografía 4.2 Postulados fundamentales 4.2.1 Determinantes psicosociales 4.2.2 El principio epigenético 4.2.3 Influencia de la cultura en la formación de la personalidad 4.3 Desarrollo de la personalidad 4.3.1 Las ocho etapas de la vida 4.3.1.1 Confianza vs. Desconfianza 4.3.1.2 Autonomía vs. Vergüenza y duda 4.3.1.3 Iniciativa vs. Culpa 4.3.1.4 Laboriosidad vs. Inferioridad 4.3.1.5 Identidad vs. Confusión de rol 4.3.1.6 Intimidad vs. Aislamiento 4.3.1.7 Generatividad vs. Estancamiento 4.3.1.8 Integridad del yo vs. Desesperación</p>	<p>Conocer los conceptos de la teoría Eriksoniana del ciclo vital para comprender la personalidad desde un modelo que integra el crecimiento y la maduración del nacimiento y donde la cultura tiene una influencia importante en el desempeño de la personalidad.</p>
7 hrs.	<p>UNIDAD 5 CARL GUSTAV JUNG Y LA PSICOLOGÍA ANALÍTICA 5.1 Biografía 5.2 Postulados fundamentales 5.2.1 La influencia del inconsciente sobre la conciencia 5.2.2 Los complejos 5.2.3 El inconsciente colectivo 5.2.4 Los arquetipos 5.2.5 El anima y el animus 5.2.6 Los símbolos y sus funciones 5.2.7 La sombra</p>	<p>Conocer y comprender los conceptos básicos de la Psicología Jungiana para visualizar la influencia social sobre el individuo.</p>
10 hrs.	<p>UNIDAD 6 CARL R. ROGERS Y EL HUMANISMO 6.1 Biografía 6.2 Postulados fundamentales</p>	<p>Conocer los conceptos principales de la Teoría de Rogers para entender el desarrollo de la</p>

8 hrs.	<p>6.2.1 Tendencia a la actualización, la propia actualización y proceso de tipo orgánico de valoración.</p> <p>6.2.2 La naturaleza dual del Yo</p> <p>6.2.3 La bondad básica de la naturaleza humana</p> <p>6.2.4 Incongruencia</p> <p>6.2.5 Condiciones de valía</p> <p>6.2.6 Respeto positivo</p> <p>6.2.7 La máscara</p> <p>6.2.8 El poder del papel cultural</p> <p>6.3 Puntos de vista sobre la personalidad ideal y la vida</p> <p>6.3.1 Conocimiento y conversión al yo real</p> <p>6.3.2 Alejamiento de apariencias y obligaciones</p> <p>6.3.3. Hacia la propia dirección</p> <p>6.3.4 Confianza en el organismo</p> <p>6.3.5 Libertad</p> <p>6.3.6 Creatividad y espontaneidad</p> <p>UNIDAD 7 AUTORES DE LA CORRIENTE CONDUCTISTA</p> <p>7.1 Víctor E. Frankl, Igor A. Caruso, Rollo May</p> <p>7.2 Lewin</p> <p>7.3 Neal E. Miller y John Dollard</p> <p>7.4 Murray</p> <p>7.5 Gardner Murphy</p> <p>7.6 Burrhus Frederick Skinner</p> <p>7.7 Teorías del Aprendizaje Social (Sears, Sidney Bijou, Bandura, Howard H. Kendler y Tracy S. Kendler, Havighurst, Pavlov, J. Watson)</p>	<p>personalidad dentro de la perspectiva centrada en la persona.</p> <p>Conocer conceptos y ejes principales de diversas teorías de la personalidad de la corriente conductista para comprender la visión de la personalidad desde este enfoque.</p>
--------	---	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Debate:
- Desde Jung, Adler y Freud, identifiquen conductas de los niños en sus fases de desarrollo, destacando las posibilidades de aplicación de la creatividad en el ser humano.
- Foros y grupos de análisis (philips 66)
- Exposiciones

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,	X	Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none">• Reforzar los temas analizados en clase mediante el estudio autodidacta.	22
<ul style="list-style-type: none">• Realizar cuadros comparativos de los teóricos de esta materia para distinguir sus diferencias y compatibilidades.	12
<ul style="list-style-type: none">• Entrevistar a psicólogos de las diferentes corrientes en el cuatrimestre.	18

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES INDEPENDIENTES:
<ul style="list-style-type: none">• Resumen de las lecturas revisadas en clase 30%• Mapas conceptuales de los diferentes marcos teóricos 30%• Reportes de las entrevistas a psicólogos 40%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none">• Entrevistas a personas buscando identificar los conceptos de las teorías.• Asistencia a presentaciones teatrales con el fin anteriormente mencionado.	4

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none">• Realizar investigación documental acerca de los autores y sus teorías revisados en la materia.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)							
20%	Manejo de habilidades básicas: diferenciar el comportamiento de acuerdo a las diferentes posturas teóricas de personalidad	20%	Participación en clases	10%	Reportes de Lectura	10%	Exposiciones
10%	Tareas	10%	Actividades de Vinculación	20%	Actividades de Aprendizaje Independiente		

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciado en psicología
- Experiencia mínima de 3 años como docente de nivel superior
- Experiencia laboral de al menos 2 años
- Haber cursado o cursar estudios de postgrado
- Demostrar tener buen manejo de las teorías de la personalidad incluidas en ésta materia

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- DICAPRIO S. Nicolás. Teorías de la personalidad. Editorial Mc. Graw Hill. México D. F. 1989.
- GONZALEZ José Lorenzo. Psicología de la personalidad. Ed. Biblioteca Nueva. Almagro, Madrid (España). 1987.
- CUELI, Reidl, y Cols. Teorías de la Personalidad. Editorial Trillas, 1997.
- BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTAR

OPTATIVAS

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ENTREVISTA I			
CUATRIMESTRE:		CLAVE:	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN

Los contenidos programáticos de Entrevista I, proporcionan la infraestructura requerida para la aplicación práctica de los conocimientos, que el estudiante va adquiriendo durante su formación, para lograrlo, se han seleccionado las estrategias, y recursos que le permitan diseñar, diagnosticar, intervenir, evaluar e investigar, en los diversos campos de aplicación de la psicología.

Particularmente dirige su atención a la formación de orientadores profesionales y desde su enfoque humanista pone énfasis en la búsqueda de sentido y significación de su propia persona y de su entorno, como instrumentos indispensables en su ejercicio profesional.

OBJETIVOS GENERAL:

Identificar los elementos básicos de la entrevista y estructurar, una técnica, considerando las variables involucradas con las personas entrevistadas.

OBJETIVOS PARTICULARES:

Hacer uso de su autenticidad y del manejo de situaciones, así como del análisis e interpretación para realizar una entrevista.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

El alumno se basará en la ética profesional para llevar a cabo el proceso de entrevista en el ámbito laboral y educativo.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
4 hrs.	<p>UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN A LA ENTREVISTA.</p> <p>1.1 Definición de entrevista. 1.2 La entrevista como medio de exploración. 1.3 Naturaleza dinámica de la entrevista. 1.4 Aspectos cognoscitivos de la entrevista. 1.5 Presencia y manejo de afectos durante la entrevista. 1.6 Aspectos conductuales presentes en la entrevista. 1.7 Roles sociales del entrevistador. 1.8 Características de la respuesta.</p>	<p>Clasificar el proceso de entrevista y su diferenciación con otras herramientas psicológicas, disminuir los mitos en torno a la misma.</p>
12 hrs.	<p>UNIDAD 2: ESTRUCTURACIÓN DE LA ENTREVISTA.</p> <p>2.1 Objetivos de la entrevista. 2.2 Encuadre. 2.3 Inicio 2.4 Desarrollo. 2.5 Conclusión y despedida. 2.6 Informe general.</p>	<p>Conocer el proceso, reconociendo la importancia de cada uno de los elementos, así como los recursos y limitaciones que pudieran presentarse en relación con éstos.</p>
30 hrs.	<p>UNIDAD 3: TÉCNICAS DE LA ENTREVISTA.</p> <p>4.1 Manejo de la situación de la entrevista. 4.2 Evaluación del entorno físico. 4.3 Variables de los entrevistados. 4.4 Registro de datos. 4.5 Análisis e interpretación.</p>	<p>Conocer las habilidades básicas a desarrollar en el proceso de entrevista y las aplicará dentro del contexto de proceso del evaluación del entrevistado.</p>
10 hrs.	<p>UNIDAD 4: GENERALIDADES DE LOS TIPOS DE ENTREVISTAS.</p> <p>3.1 Reportes de datos. 3.2 Muestreos. 3.3 Entrevistas guiadas. 3.4 Entrevistas enfocadas. 3.5 Entrevista y sus campos de aplicación. Clínica, laboral, educativa, social.</p>	<p>Conocer los diferentes ámbitos en que se aplica la herramienta de entrevista y las diferentes modalidades de la misma; así mismo conocer</p>

		la metodología en torno al registro de información y elaboración de reportes psicológicos basados en entrevista.
--	--	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Análisis de entrevistas aplicadas por profesionales de la psicología.
- Lecturas comentadas.
- Representación escénica del proceso de entrevista.
- Análisis de los videos realizados por los alumnos.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,	X	Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	X
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique):			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

HORAS

- | | |
|---|----|
| <ul style="list-style-type: none"> • Visite instituciones sociales y laborales, aplicando la entrevista en sus modalidades | 10 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de entrevistas de evaluación inicial: tanto en el sector público como privado. | 9 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas en el ámbito laboral: Servicio Estatal de Empleo, Bancos, etc. | 11 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista clínica: Hospital Psiquiátrico, DIF, IMSS, ISSSTE, Hospital General. | 11 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ámbito social: Grupos comunitarios, A.A., Neuróticos Anónimos, Asociaciones Civiles, etc. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • En el ámbito educativo: Para la orientación vocacional, problemas de integración, deserción escolar, etc. | 8 |
| <ul style="list-style-type: none"> • En situaciones difíciles: entrevistados en crisis, hostiles, angustiados, humildes, niños, parejas, con alto nivel social, etc. | 8 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Visitas a hospitales, escuelas, fábricas, periódicos, televisión, radio | 10 |

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Reporte de entrevistas 100%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
Una vez cubiertas las expectativas dentro del aula, el estudiante observará una entrevista guiada por profesionales del área clínica, educativa y laboral.	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

- Esta asignatura servirá de apoyo al alumno para incursionar en cualquier tipo de investigación con carácter social, educativo, laboral o clínico, ya que por su propia naturaleza provee las herramientas necesarias para un análisis directo con su entorno, por lo mismo guarda relación con todas las asignaturas del mapa curricular.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

10%	Manejo de habilidades básicas: distinga los problemas de los grupos sociales problemáticos	10%	Participación en clases	10%	Reportes de lectura	20%	Informes de observaciones
10%	Tareas y/o trabajos de investigación (avances de su trabajo)	20%	Actividades de aprendizaje independiente	20%	Actividades de vinculación		

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE:

- Para las actividades teóricas prácticas e independientes se espera que el alumno esté suficientemente capacitado en el proceso de entrevista. La evolución habrá de enfocarse en éste aspecto. La evaluación del entrenamiento habrá de dejarse para el módulo II de la materia.

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Psicoterapeuta de cualquier formación con grado acreditable.
- Psicólogo con especialidad, clínico o laboral.
- Experiencia docente 3 años mínimo a nivel licenciatura.
- Experiencia en el área a impartir.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- NAHAM, B. Kepelusy, La entrevista psicológica, Buenos Aires, 1972.
- Teoría de Psicología, Nueva Visión, Buenos aires, 1978.
- SULLIVAN, La entrevista psiquiátrica. Barcelona, 1996.
- EGAN, Gerars. El orientador experto. Editorial Iberoamérica.
- PANCHERI, Paolo. Manual de Psiquiatría. Ed. Trillas.
- 6. SINGER, E. Conceptos Fundamentales de la Psicoterapia. México. F.C.E.

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL			
CUATRIMESTRE:		CLAVE:	
ÁREA : LABORAL			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCION DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN

La presente materia está diseñada para que el alumno identifique día a día la convicción de las empresas para la capacitación y desarrollo de su personal verificando que los recursos humanos son el activo más importante y las bases ciertas de la ventaja competitiva en un plan de desarrollo estratégico. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo, en tanto que el propósito del desarrollo es preparar y desarrollar sus habilidades de la persona para el ambiente laboral dentro y fuera de su trabajo.

El objetivo de la capacitación se basa en la transmisión de información para el conocimiento del puesto, desarrollo de habilidades, desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo para nuevos puestos de trabajo, basándose en los valores de la empresa y calidad de sus productos y servicios.

La empresa requiere de colaboradores entrenados. Los nuevos factores de una ventaja competitiva son la información y los conocimientos de las normas técnicas de competencia laboral. En estos dos factores tomados son identificados como carrera de vida en trabajo dentro de una empresa.

Por medio de diagnósticos, las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo tomando en cuenta el perfil del puesto y las normas técnicas de competencia laboral como base para un buen diagnóstico de capacitación de personal.

Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar contra ellos el desempeño individual y los resultados en el puesto. Otro aspecto importante de la capacitación es la certificación del puesto con base a normas de calidad, que garantizan a las empresas la planeación, utilización y optimización de los recursos materiales y humanos. La competitividad es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

OBJETIVOS GENERAL:

Ser capaz de detectar necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal, para elaborar un programa de capacitación entrenamiento y desarrollo, basándose en la calidad y normas que hoy en día garantizan resultados exitosos en las empresas.

OBJETIVOS PARTICULARES:

Contar con una asignatura que asegure el desarrollo de habilidades para la vida laboral.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

La capacitación y desarrollo de personal forma parte de la educación y perfeccionamiento de habilidades y actitudes que se adquieren a través del tiempo y que garantiza la sabiduría humana del individuo y madurez personal.

Muchas empresas están apostando a que los psicólogos laborales participen en las relaciones industriales, ya que los recurso humanos no son un número más en las empresas sino quienes la forman con su personalidad, motivación y calidad de sus servicios, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer".

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10 hrs.	UNIDAD 1 1. Antecedentes y modelos actuales de capacitación 1.2. Educación y capacitación en México 1.3. Seis premisas básicas para la capacitación y desarrollo de personal	Identificar las raíces y modelos de la capacitación y educación en México, con el propósito de

	<p>1.2.1. Conceptos básicos de capacitación y reclutamiento 1.2.2. La capacitación y las empresas 1.2.3. Cultura de la capacitación 1.2.4. Propósito de la capacitación 1.2.5. Binomio capacitación – Productividad 1.2.6. Desarrollo de las actitudes empresariales de la organización</p> <p>Unidad 2 1. Procedimientos para el proceso de detección de necesidades de capacitación y Desarrollo de Personal 1.2.1. Análisis de la Organización. 1.2.2. Análisis del Personal. 1.2.3. Análisis de la Norma técnica de Competencia laboral. 1.2.4. Análisis de resultados 1.2.5. Técnicas para la determinación de necesidades de entrenamiento 1.2.6. Métodos Utilizados para obtener información de análisis de necesidades 1.2.7. Método TWI (ADE en México) 1.2.8. Programa de capacitación 1.2.9. Capacitación, individual, grupal, mensual, anual 1.2.10. Detección de necesidad de capacitación extraordinaria</p> <p>2. Capacitación Sistemática 2.2.1. Modelo de capacitación Sistemática 2.2.2. Conceptos de cursos, taller, seminario, Coaching, platicas informativas, difusiones, relación de servicios, módulos y adiestramiento 2.2.3. La cultura Organizacional en el proceso de capacitación 2.2.4. Normas técnicas de competencia laboral 2.2.5. La certificación 2.2.6. Los resultados de capacitación y del capacitado en el puesto 2.2.7. Evaluación del desempeño</p>	<p>proporcionar los conocimientos que ayuden a la productividad y problemática actual en las empresas y organizaciones</p> <p>Analizar los datos más importantes de las empresas y personal para que la capacitación y desarrollo cumplan con las necesidades del puesto y estrategias de la empresa, fortaleciendo la competitividad, reduciendo brechas de necesidades y mejorando prácticas que caractericen los resultados como líderes en el ramo.</p>
20 hrs.	<p>UNIDAD 3 3. Ejecución y Evaluación de la Capacitación 3.1.1. Capacitación Social 3.1.2. Capacitación Técnica 3.1.3. Desarrollo de competencias 3.1.4. Facultamiento (empowermen) 3.1.5. Liderazgo habilidades necesarias para el puesto 3.1.6. Programación Neurolinguística</p>	<p>Fortalecer la importancia y de los estándares de capacitación para generar el valor agregado a los cambios de comportamiento, cultura y conocimientos técnicos propios</p>

13 hrs.	<p>3.2. El Instructor</p> <p>3.2.1. Identificación de Instructores</p> <p>3.2.2. Habilidades de los Instructores para el buen manejo del grupo en la capacitación</p> <p>3.2.3. Manejo de grupos</p> <p>3.2.4. Diseño de Curso y Talleres</p> <p>3.2.5. Manual del instructor</p> <p>3.2.6. Sistematización de las evaluaciones para los participantes</p> <p>3.2.7. Retroalimentación y reconocimiento</p> <p>Unidad 4</p> <p>4. Proceso legal</p> <p>4.1. Orientación sobre las políticas en general del trabajo</p> <p>4.2. Comisiones mixtas de capacitación</p> <p>4.3. Subcomisiones mixtas de capacitación.</p> <p>4.4. Validación de la capacitación.</p> <p>4.5. Proceso administrativo.</p> <p>4.6. Planeación y organización.</p> <p>4.7. Proceso de capacitación integral.</p> <p>4.8. Diseño de cursos.</p> <p>4.9. La capacitación y entrenamiento como motivación laboral</p> <p>3.10. Impacto social y laboral</p>	<p>del puesto, entregando el facultamiento a los empleados que apoyen a la planeación general de la empresa</p> <p>Identificar los reglamentos de Secretaría del Trabajo y previsión Social, para validar la capacitación y mejorar los resultados planeados del recurso humano, validando la planeación final y desarrollo del persona.</p>
---------	--	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.

- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral
- Ensayos, análisis y solución de casos, elaboración de investigaciones y toma de decisiones para la contratación del personal.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Dentro de las empresas se validará la importancia de la capacitación en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa. 	8
<ul style="list-style-type: none"> • Preparar instrumentos de observación y entrevista para visitar las empresas. 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Asistir con responsabilidad a las empresas. 	16
<ul style="list-style-type: none"> • Realice la teoría de sustento al conocimiento sobre entrenamiento y desarrollo de personal. 	14

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:

- Visitas a empresas 25%
- Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25%
- Conocer teoría y funcionamiento de la empresa 25%
- Aplicar conocimiento a estudios de mercados 25%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:**HORAS**

- Entrevistas de campo realizadas a empresas que apoyen la vinculación laboral
- Análisis sobre costos de capacitación en México
- Análisis de Normas técnicas de competencia laboral y empresas que utilizan la competitividad en los puestos de trabajo

8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:

- Visitas a empresas para la observación de actividades de puesto y detección de necesidades de capacitación
- Análisis de mercados de capacitación con Instructores certificados para impartir cursos, talleres, seminarios, etc
- Estudio sobre el costo-beneficio de la capacitación en México en las empresas micro y medianas
- Comparación del costo de capacitación de acuerdo a modelos de última tecnología.

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)

Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales.
- Ingeniero Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia
- Experiencia mínima de 3 años en el área de capacitación, dentro de la organización
- Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- WERTHER W.B. Administración de personal y Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill, México Quinta Edición 2000.
- ARIAS Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas, México. Quinta Edición 2000.
- MENDOZA Núñez Alejandro. Manual para determinar Necesidades de Capacitación. Editorial Trillas. Cuarta Edición 1998.
- CHIAVENATO I. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill, Colombia 2000.
- /www.aiteco.com/calidad.htm./www.mercado.com.ar/altadireccion/vernota.asp?id_web_notas=870
- www.ed.gob/nces, www.inegi.gob.mx, www.stps.gob.mx, www.imss.gob.mx, www.ameri.com.mx, www.amecap.com.mex
- <http://www.gestiopolis.com/>. <http://www.inatec.edu.ni/discoe/metodoprint.htm>

DATOS GENERALES**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

CUATRIMESTRE: SEXTO

CLAVE:

ÁREA : LABORAL

HORAS POR CUATRIMESTRE:

112

CRÉDITOS:

7

DISTRIBUCIÓN DE HORAS

HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE
56HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO.
56HORAS CLASE POR SEMANA:
4**INTRODUCCIÓN**

El presente curso tiene la finalidad de que el alumno conozca el proceso de selección y reclutamiento de personal, así como las diversas pruebas psicométricas que existen actualmente, para evaluar el perfil laboral del solicitante

OBJETIVOS GENERAL:

Al finalizar el curso, el alumno conformará una batería de pruebas adecuada para el puesto a cubrir; llevando el proceso de reclutamiento de personal, ajustándose a los criterios utilizados para una adecuada selección.

OBJETIVOS PARTICULARES:

Contar con una asignatura que asegure el desarrollo de habilidades para la vida laboral.

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

Los aspectos psicológicos del reclutamiento y selección del personal forma parte de la educación y perfeccionamiento de habilidades y actitudes que se adquieren a través del tiempo y que garantiza la sabiduría humana del individuo y madurez personal.

Muchas empresas están apostando a que los psicólogos laborales participen en las relaciones industriales, ya que los recurso humanos no son un número más en las empresas sino quienes

la forman con su personalidad, motivación y calidad de sus servicios.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
10 hrs.	<p>UNIDAD 1.</p> <p>RECLUTAMIENTO DE PERSONAL</p> <p>1.1. Entorno del reclutamiento.</p> <p>1.2. Límites y desafíos del reclutamiento.</p> <p>1.3. Vacante.</p> <p>1.4. Requisición.</p> <p>1.5. Análisis y valuación de puestos .</p> <p>1.6. Inventario de recursos humanos.</p> <p>1.7. Fuentes internas de Reclutamiento.</p> <p>1.8. Archivo o cartera de personal.</p> <p>1.8.1 Promoción o transferencia interna de personal.</p> <p>1.8.2. Sindicatos.</p> <p>1.9. Fuentes externas.</p> <p>1.9.1. Profesionales y educativas.</p> <p>1.9.2. Asociaciones profesionales.</p> <p>1.9.3. Bolsas de trabajo.</p> <p>1.9.4. Agencias de colocación.</p> <p>1.10. Medios de reclutamiento</p> <p>1.11. Reclutamiento masivo.</p> <p>1.12. Reclutamiento de personal eventual.</p>	<p>Identificar las raíces y modelos del reclutamiento de personal, con el propósito de proporcionar los conocimientos que ayuden a la productividad y problemática actual en las empresas y organizaciones</p>
10 hrs.	<p>UNIDAD 2</p> <p>SELECCIÓN DE PERSONAL.</p> <p>2.1 Elaboración del perfil.</p> <p>2.2 Revisión de solicitudes.</p>	<p>Analizar los datos más importantes de las empresas y personal para que la capacitación y desarrollo cumplan con las necesidades del puesto y estrategias de la empresa, fortaleciendo la competitividad, reduciendo</p>

10hrs.	<p>UNIDAD 3</p> <p>ENTREVISTA: TÉCNICAS, TIPOS Y FASES.</p> <p>3.1 Entrevista inicial.</p> <p>3.2 Entrevista domiciliaria con el candidato.</p> <p>3.3 Entrevista en la selección.</p> <p>3.4 Entrevista de salida.</p> <p>UNIDAD 4</p> <p>TIPOS DE EVALUACIONES.</p> <p>4.1 Evaluación Técnica.</p> <p>4.2 Evaluación psicológica</p> <p>4.2.1 Inteligencia.</p> <p>4.2.2 Habilidad.</p> <p>4.2.3 Personalidad.</p> <p>4.3 Encuesta socioeconómica.</p>	<p>brechas de necesidades y mejorando prácticas que caractericen los resultados como líderes en el ramo.</p> <p>Fortalecer la importancia y de los estándares de evaluación para generar el valor agregado a los cambios de comportamiento, cultura y conocimientos técnicos propios del puesto, entregando las evaluaciones.</p>
13 hrs.	<p>UNIDAD 5</p> <p>PRUEBAS PSICOMÉTRICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.</p> <p>5.1 Pruebas de Inteligencia.</p> <p>5.2 Pruebas de habilidades.</p> <p>5.3 Pruebas de personalidad laboral.</p> <p>5.4 Integración de baterías de pruebas según el puesto a cubrir.</p> <p>5.5 Reportes psicológicos en la selección de personal.</p>	<p>Conocerá las pruebas psicométricas empleadas para el desarrollo de personal.</p>
13 hrs.	<p>UNIDAD 6</p> <p>DECISIÓN FINAL.</p> <p>6.1 Entrevista con el supervisor.</p> <p>6.2 Descripción realista del puesto.</p> <p>6.3 Resultados y retroalimentación.</p>	<p>Realizar la decisión final, en base a los estudios hechos anteriormente.</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Fortalecer dentro de un modelo de colaboración y explícito el enlace entre conocimientos previos y la información recién adquirida, con lo que se proyecte el descubrimiento de vínculos internos entre todos los componentes para generación de nuevos puntos de vista
- Debates y discusiones de temas que desarrollen en las habilidades y criterios personales.
- Facilitación de habilidades que se promuevan el estímulo integral y para la construcción de significados por los alumnos.
- Análisis y discusión de textos de la bibliografía desarrollando las habilidades de análisis, y competitividad laboral.
- Debates y discusiones grupales que fomenten la madurez para enfrentar la vida laboral
- Ensayos, análisis y solución de casos, elaboración de investigaciones y toma de decisiones para la contratación del personal.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón y Gis	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	X
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas	X	Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas	X	Otros (especifique): Revistas, láminas, maquetas, entrevistas, diapositivas			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> Dentro de las empresas se validará la importancia de la evaluación de puestos en las empresas que buscan la calidad de sus productos utilizando estrategias que aseguren la competitividad en el mercado y los resultados de una capacitación exitosa. 	8
<ul style="list-style-type: none"> Preparar instrumentos de observación y entrevista para visitar las empresas. 	10
<ul style="list-style-type: none"> Asistir con responsabilidad a las empresas. 	16
<ul style="list-style-type: none"> Realice la teoría de sustento al conocimiento sobre entrenamiento y desarrollo de personal. 	14

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> Visitas a empresas 25% Aplicación de instrumentos a personal de la empresa 25% Conocer teoría y funcionamiento de la empresa 25% Aplicar conocimiento a estudios de mercados 25%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
Visita a una empresa de su elección. <ul style="list-style-type: none"> Elección del departamento o área en el cual trabajar, Obtención de información sobre las fuentes de reclutamiento utilizadas por la empresa. Entrevista al jefe de recursos humanos. Aplicación de batería de pruebas para un puesto determinado. Elaboración del informe 	8

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
Bolsas de trabajo: Sistema utilizado y eficacia para el solicitante.
Bolsas de trabajo: Sistema utilizado y eficacia para la empresa

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)						
Manejo de habilidades básicas:	15%	Participación en clases	15%	Reportes de lectura	20%	
Tareas y/o trabajos de investigación	30%	Actividades de aprendizaje independiente	20			

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Psicología con experiencia en Psicología Laboral, Psicología del Trabajo, Administración de Empresas con experiencia en Psicología Laboral, Relaciones Industriales. • Ingeniero Industrial con experiencia en Recursos humanos y docencia • Experiencia mínima de 3 años en el área de capacitación, dentro de la organización • Experiencia dentro de la docencia 2 años.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:
<ol style="list-style-type: none"> 1. GRADOS Espinosa Jaime A. Inducción, Reclutamiento y Selección. Editorial Manual Moderno. México 1999. 2. WERTHER Junior William B. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. 3. THIERRY & FRANKLIN. Principios de Administración. Editorial CECSA 4. FAVERGE Jean Marie, el examen del personal y el empleo de tests. Edit. Herder, Barcelona 2ª. Edición 1983

DATOS GENERALES			
NOMBRE DE LA ASIGNATURA: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA			
CUATRIMESTRE:		CLAVE:	
ÁREA : BÁSICA			
HORAS POR CUATRIMESTRE:	112	CRÉDITOS:	7
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	HORAS BAJO LA CONDUCCIÓN DOCENTE 56	HORAS DE ACTIVIDADES DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ALUMNO. 56	HORAS CLASE POR SEMANA: 4

INTRODUCCIÓN
<p>La evaluación psicológica es una tarea esencial del Psicólogo, de ella se desprenden información predictiva sumamente valiosa para comprender la adaptación de un sujeto a un escenario o actividad específicos, así como información diagnóstica que permite ubicar diversa sintomatología y conocer los factores asociados a la misma. El uso de los instrumentos estructurados es indispensable para apoyar las conclusiones en datos estadísticamente confiables, que permiten valorar el ajuste de un individuo con respecto a su entorno social.</p>

OBJETIVOS GENERAL:
<p>El alumno conocerá los pasos para la evaluación psicológica, y será capaz de aplicar e Interpretar los instrumentos estructurados u objetivos para obtener una descripción de la personalidad</p>

OBJETIVOS PARTICULARES:
<ul style="list-style-type: none"> • El alumno conocerá los antecedentes y modelos de la evaluación psicológica • El alumno identificará los objetivos y metodologías de los diferentes modelos • El alumno reconocerá los elementos que constituyen la concepción de personalidad de los diferentes modelos

- El alumno conocerá los tipos de instrumentos estructurados para la evaluación de la personalidad
- El alumno será capaz de aplicar los instrumentos respetando los criterios y requisitos de los mismos
- El alumno conocerá y aplicará los criterios de calificación
- El alumno interpretará los instrumentos, para obtener un cuadro integrado y coherente de los aspectos de personalidad que evalúa cada uno de ellos
- El alumno redactará los reportes correspondientes a la interpretación de los instrumentos, de acuerdo al objetivo de la evaluación y conteniendo todos los elementos correspondientes a las características del instrumento y a dicho objetivo

VINCULACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DEL CUATRIMESTRE:

Mediante la aplicación e integración de la evaluación psicológica, el alumno podrá reclutar candidatos de acuerdo al puesto que se requiere en las organizaciones, así como para identificar algunas psicopatologías.

HRS	CONTENIDO TEMÁTICO	PROPÓSITO
5 hrs.	1. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA. 1.1 Definición y diferenciación 1.1.1 Medición 1.1.2 Valoración 1.1.3 Psicodiagnóstico 1.1.4 Evaluación psicológica 1.2 Objetivos 1.3 Fundamentos	Distinguir la evaluación y función en el ejercicio del profesional de la Psicología.
8 hrs.	2. EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD. 2.1 Antecedentes 2.2 Modelos de evaluación. 2.2.1 Atributos a) Objetivos b) Metodología.- Correlacional, Instrumentos estandarizados y estructurados 2.2.2 Psicodinámico a) Objetivos b) Metodología.- Método inductivo. Técnicas Projectivas, Entrevista	Conocer los diversos modelos y las técnicas de que se valen para evaluar la personalidad, así como la utilidad y alcance de sus resultados.

35 hrs.	<p>semiestructurada</p> <p>c) Conceptos esenciales.- Economía psíquica, Psicodinamia, Funcionamiento del Yo, Regulación de impulsos, Regulación superyoica, Neurosis de carácter, Síntoma, Mecanismos de defensa</p> <p>2.2.3 Conductual</p> <p>a) Objetivos</p> <p>b) Metodología.- Observación, Análisis cuantitativo, Experimentación</p> <p>3. PRUEBAS OBJETIVAS O ESTRUCTURADAS.</p> <p>3.1 Clasificación</p> <p>3.2 Aplicación e interpretación</p> <p>3.2.1 MMPI-2</p> <p>a) Construcción</p> <p>b) Objetivos</p> <p>c) Componentes</p> <p>d) Criterios, pasos y reglas de aplicación</p> <p>e) Normas de calificación</p> <p>f) Proceso de interpretación</p> <p>g) Práctica de aplicación e interpretación</p> <p>3.2.2 16 FP</p> <p>a) Construcción</p> <p>b) Objetivos</p> <p>c) Componentes</p> <p>d) Criterios, pasos y reglas de aplicación</p> <p>e) Normas de calificación</p> <p>f) Proceso de interpretación</p> <p>g) Práctica de aplicación e interpretación</p> <p>3.2.3 CLEAVER</p> <p>a) Construcción</p> <p>b) Objetivos</p> <p>c) Componentes</p> <p>d) Criterios, pasos y reglas de aplicación</p> <p>e) Normas de calificación</p> <p>f) Proceso de interpretación</p> <p>g) Práctica de aplicación</p> <p>3.2.4 IRT Thurstone</p> <p>a) Construcción</p> <p>b) Objetivos</p> <p>c) Componentes</p> <p>d) Criterios, pasos y reglas de aplicación</p>	<p>Conocer los elementos que constituyen las pruebas estructuradas de personalidad, su desarrollo, fundamento y objetivos. Aplicar calificar e interpretar algunas de las pruebas.</p>
---------	---	--

8 hrs.	<p>e) Normas de calificación f) Proceso de interpretación g) Práctica de aplicación</p> <p>4. REPORTE DE RESULTADOS 4.1 Tipos de informe por objetivos a) Clasificación b) Características 4.2 Organización del informe a) Componentes b) Reglas y criterios de redacción 4.3 Reglas de argumentación</p>	Organizar y expresar con precisión la información extraída de las pruebas distinguiendo los datos relevantes que apoyen un diagnóstico y pronóstico.
--------	---	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Bajo la conducción de docente
- Equipos de trabajo para discusión de temas
- Elaboración de cuadros y mapas conceptuales
- Exposición docente
- Ejercicios de calificación e interpretación
- Organización de datos para elaboración de reporte

MATERIAL DIDÁCTICO:

Pizarrón	X	Proyector de Acetatos	X	Computadora	x
Rotafolio,		Láminas, Ilustraciones y Mapas		Tablas Periódicas y Esquemas	
TV, Vídeo y Películas		Otros (especifique): Material psicométrico (instrumentos psicométricos, manuales, pruebas aplicadas)			

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de problemas de evaluación psicológica. 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Reseñas críticas de instrumentos aplicados de personalidad 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación y calificación de instrumentos 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de reportes 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del ejercicio profesional del psicólogo. 	6

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INDEPENDIENTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar investigación 40% • Aplicar instrumentos y evaluarlos 30% • Efectué reseñas históricas.30%

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON EL ENTORNO:	HORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de pruebas • Elaboración y entrega de reportes 	10

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Correlación de rasgos psicológicos con conductas específicas

EVALUACIÓN FINAL (Formativa)							
20%	Habilidades de aplicación e interpretación	15%	Participación y ejercicios en clase	20 %	Trabajos de investigación	15 %	Reseñas críticas

15%	Actividades de vinculación	15%	Actividades de aprendizaje independiente				
-----	----------------------------	-----	--	--	--	--	--

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

- Licenciatura en Psicología General y Psicología Clínica
- Experiencia mínimo de 3 años en evaluación psicológica a nivel institucional y/o privado.
- Experiencia docente a nivel Licenciatura de 2 años mínimo.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Pruebas y evaluación psicológica, Anastasi y Urbina, Ed. Prentice may
- Evaluación de la personalidad. Lanyon R.I. Ed. Manual Moderno
- Introducción a la Psicología Clínica. Bernstein D.A.; Nietzel, B.M. Ed. McGraw Hill
- Interpretación de las teorías de la personalidad, L. Bischof, Ed. Trillas
- La teoría de las relaciones objetales y el psicoanálisis clínico; O. Kernberg; Paidós
- Psicología anormal. Enfoque integral , D. Barlow, M. Durand; internacional Thomson Editores
- Uso e interpretación del MMPI-2, Gómez-Maqueo, Lucio Guzmán; Ed. Paidós
- Claves para la interpretación de MMPI-2; David Nichols; TEA Madrid
- Aplicaciones del MMPI-2 en los ámbitos clínico, forense y laboral; María Martina Casullo (comp.); Ed. Paidós
- Manual de aplicación y calificación de las pruebas utilizadas

5.9 Criterios de Evaluación.

La universidad de Morelia, tiene como objetivo evaluar de manera permanente el desempeño de sus actividades como institución educativa, a fin de que la formación y la capacitación de sus alumnos esté acorde con los objetivos trazados en el perfil de egresado y con la respuesta eficaz a las necesidades de la población.

En la evaluación curricular externa se consideran los siguientes aspectos:

- ✓ Los resultados obtenidos en la formación formativa.
- ✓ El nivel de logro de los egresados respecto de los objetivos generales de la maestría.
- ✓ Los resultados del análisis de la eficiencia de sus acciones (seguimiento de egresados), a fin de validar el logro de las metas planeadas, a través de su desempeño profesional y analizar el grado de satisfacción de las necesidades. De acuerdo a las necesidades de la época, la coordinación del programa académico formulará encuestas en las cuales significarán la adecuación de las asignaturas a la práctica profesional, la permeabilidad del mercado de trabajo para el egresado y la emergencia de nuevas necesidades, áreas o especialidades. Será aplicada al universo de los egresados un año después de la conclusión de sus estudios. Posteriormente, se revisará ya aplicará cuando menos una vez cada tres años.
- ✓ Los resultados de la encuesta a empleadores.
- ✓ Los avances y descubrimientos teóricos en la disciplina.

Para ello, se anexará, producto parcial de aprendizaje, así como las HABILIDADES que se reforzarán en los estudiantes en cada unidad de trabajo, destacando en la asignación de porcentajes en las horas independientes, de manera proporcional, las actitudes en la formación del estudiante, caracterizando al examen escrito no como única forma de evaluar, sino como un complemento en el aprendizaje constructivo del estudiante, buscando para ello, una evaluación de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para ello, se incluyen otros apartados como, ensayos, trabajos de investigación, lecturas, utilización de materiales electrónicos, bibliográficos, hemerográficos y videográficos.

En esta evaluación constructiva, que conlleva a que el estudiante muestre actitudes, aptitudes destrezas y habilidades intelectuales, de contenido y conocimiento de las áreas laboral, clínica, social y educativa en la psicología.

Al finalizar así, el desglose de cada unidad en lo metodológico, y previendo que algunos alumnos cubran satisfactoriamente las expectativas de formación integral, humanista y constructiva, se garantiza a través cada programa del Plan de Estudios, actividades remediales o de recuperación, mismas que serán para reevaluar las acciones pedagógicas, distribuidas en 10 y 12 horas, mediatizadas a través de acciones socio-pedagógicas que permitirán la recuperación de los conocimientos del programa en el estudiante y dejar atrás la forma tradicional de sólo aplicar examen escrito a los estudiantes que se cubra con calidad las expectativas del programa, propiciando la integración de éste, al área de formación que se pretende en el perfil de egreso de cada semestre.

Con lo mencionado, de los alumnos que contarían con experiencia de vida laboral en un alto porcentaje, se enriquecerían los aprendizajes significativos, por lo que se facilitaría la metodología constructiva del aprendizaje, enlazando los conocimientos frente a docente y horas independientes, en un aprovechamiento mayor de tiempo-clase, articulando lo nuevo de las ciencias a su experiencia, propiciado además, por su madurez emocional, mostrando mayor responsabilidad y una actitud de disposición al cumplimiento académico e interdisciplinario de los programas que conforman el Plan de Estudios.

Lo referido, muestra la necesidad urgente de atención a la población estudiantil universitaria, donde se incrusten metodologías de trabajo en los programas, con una gran dedicación de horas independientes, significando mayor contacto con sus habilidades, aptitudes y capacidades de aprendizaje que desee el estudiante utilizar en el enriquecimiento de su acervo académico de las materias que cursa en el área organizacional, para que lo desarrollen en otros espacios físicos, facilitados por su experiencia laboral, así como los ángulos de vinculación con otras instituciones sociales que les posibiliten cubrir su perfil de egreso en forma satisfactoria.

En lo referente al alumnado y la docencia los énfasis estarán en el aprendizaje y no en la enseñanza y en la consolidación y de nuestro cuerpo académico, respectivamente.

Para garantizar la calidad, se mejorará los sistemas de evaluación y acreditación académica a lo largo de la formación, adicionando ejercicios de recuperación para el estudiante, incluyendo la adopción de exámenes departamentales y exámenes generales a lo largo del trayecto, así mismo los objetivos de cada programa estarán redactados en términos de habilidades, conocimiento y actitudes (competencias de contenido, intelectuales, culturales y sociales).

En la evaluación curricular interna se consideran los siguientes aspectos:
A fines de la revisión, evaluación y modificación del plan y los programas de estudio, la modificación del plan y los programas de estudio, la formación curricular se llevará a cabo a través de la vertiente de procesos-formativa¹⁶.

¹⁶ Ety Haydeé Estevez Nenninger, Patricia Fimbres Barceló, Como Diseñar y Reestructurara um plan de estúdios “Guía Metodológica”, Universidad de Sonora.

Entendemos por evaluación de procesos-formativa el análisis de la validez de los objetivos y de la organización planteada para los contenidos las asignaturas que constituyen el plan de estudios, respecto de la estructura del programa académico y del desempeño de los alumnos.

Las estrategias consistirán en:

- ✓ La evaluación formal del plan (análisis de la estructura lógica y pedagógica de los contenidos)
- ✓ El análisis de series de resultados del desempeño de alumnos, por áreas disciplinarias y asignaturas.
- ✓ Los comentarios, sugerencias y propuestas de modificación de los profesores respecto de la pertinencia, adecuación, congruencia y actualidad de los contenidos de las asignaturas que imparta. Para este fin, al término de cada semestre la coordinación del programa académico aplicará encuestas a los catedráticos quedará conocer los resultados obtenidos.
- ✓ La ponderación de los avances programáticos en función de los productos esperados, las erogaciones requeridas para ello y los índices de eficiencia en el gasto, mediante el uso de las técnicas y procedimientos para la evaluación y control de proyectos.
- ✓ Formación y actualización académica de los docentes.
- ✓ Formación y actualización profesional de los docentes.
- ✓ Valorando que el proceso de enseñanza-aprendizaje es en el ámbito constructivista, explicado antes, donde se implica el que hacer del estudiante en su magnitud social, económica, cultural y política.

Conlleva también el enfoque de aprendizajes significativos, que requieren de los saberes científicos con estrecha vinculación en el entorno del estudiante, en esa trascendencia mental del conocimiento, en práctica cotidiana del estudiante de la maestría, con lo expresado, se tiene en cuenta una Evaluación Formativa, que conlleva a la integralidad en la preparación del mismo.

Ello, trasluce una posición pedagógico-social y filosófica de la Universidad, que busca una formación humanista y propositiva.

5.10 Estructura de la propuesta en específico.

OBJETIVO DE LA MAESTRÍA

Formar especialistas en Psicología Organizacional que sean capaces de utilizar los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para desenvolverse en el sector público y privado, en docencia e investigación en instituciones de educación superior, que resulten beneficiosos a la sociedad mexicana, intervenir en procesos Humano-Administrativos, que promuevan la productividad y calidad de vida en el trabajo, mediante la aplicación de Modelos y Teorías Psicológicas de cambio planeado y comportamiento organizacional, contribuyendo con lo anterior en la competitividad de las instituciones donde intervengan

Objetivos específicos:

- ✓ Brindar una visión global de la dinámica y funcionamiento de las organizaciones en contextos cambiantes.
- ✓ Propiciar la formación de investigadores en Psicología Organizacional.
- ✓ Desarrollar competencias y aptitudes que permitan comprender, explicar y optimizar el desarrollo de las empresas y organizaciones.
- ✓ Promover el desarrollo de competencias claves para la función gerencial: pensamiento estratégico y aptitud innovadora.
- ✓ Capacitar en herramientas específicas para optimizar los procesos de toma de decisiones gerenciales, tanto en el ámbito de las empresas donde el graduado se desempeñe como en sus propios emprendimientos.
- ✓ Propiciar el aprendizaje de herramientas teóricas y prácticas para el trabajo profesional en áreas claves de las organizaciones: Recursos Humanos, Comunicaciones Internas y Externas, Marketing, Atención al Cliente, Relaciones Institucionales.

FUNDAMENTACIÓN

En México, la psicología como disciplina y como profesión, se enseña de diversas maneras en numerosas universidades y con diferentes planes de estudio, variando considerablemente de institución a institución, Además, en la mayoría de los centros de enseñanza superior donde se imparte la carrera de psicología, se le otorga un espacio significativo a las áreas típicas como la clínica, la educativa y la social, dejando un escaso margen a otros campos como el organizacional, que obliga a los estudiantes interesados en este tipo de área, a buscar diferentes formas de asimilación de conocimientos y adaptar los conceptos que ellos consideren necesarios para obtener una visión básica que le permitan incorporarse dentro del ramo, con las previsibles consecuencias de una conversión o adaptación improvisada que dificulta aún más, obtener los resultados que se espera de ellos.

Asimismo, en los últimos años se ha agudizado el fenómeno de desfase entre los conocimientos impartidos dentro de las instituciones de enseñanza superior y la realidad dentro de las organizaciones, lo que obliga al psicólogo recién egresado a presentarse con una desventaja de entrada, por contar con conocimientos no actualizados o incluso obsoletos dentro de la realidad empresarial, aún en el caso de las instituciones privadas, donde el perfil del egresado va más bien encaminado en formar cuadros de dirección administrativa carentes de argumentos psicológicos básicos.

Ante la transformación de paradigmas, el comportamiento del hombre tiende de igual manera a modificarse. De ahí la importancia de las disciplinas que estudian de manera integral al hombre y su relación con su entorno. Por sus características propias, la psicología es una alternativa eficaz para enfrentar esta demanda, ya que persigue como fin último el describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana. Precisamente, uno de los campos de acción en donde la psicología se ha desarrollado con más dinamismo, es en lo referente a la organización.

El individuo y la organización deben conformar un sistema capaz de compenetrarse uno a otro buscando obtener un equilibrio y funcionalidad entre ellos con el objeto de fortalecer sus sistemas y procedimientos. Es necesario contar con el personal capacitado, con mayores conocimientos y competencias, optimizar y fortalecer a quienes integran y otorgan calidad a la organización, es decir los trabajadores (Schultz, 1996).

De acuerdo con Stevens (1996) la parte medular de una empresa u organización es el recurso humano, más que la tecnología de vanguardia. Por eso, dicho recurso debe impregnarse de una nueva filosofía que implique un cambio de valores, un cambio de conducta cognoscitiva de todos los individuos que componen la organización. Para ello se requiere de la intervención del psicólogo, quien es un especialista en la modificación de la conducta, alguien que puede encaminar al personal hacia la calidad total, alguien que motive al personal a hacer su trabajo bien y a la primera, que le enseñe a comprometerse con la organización a la que pertenece.

El interés por la organización como sistema total se presentó inicialmente, cuando los psicólogos empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico ante el cual él o ella sencillamente reaccionan. La cantidad y calidad del trabajo que se realiza se relacionan con la imagen que se tiene de la organización como un todo y no con la que uno tiene de sus características inmediatas¹⁷.

En el estudio de esta maestría organizacional se reconoce que el individuo no está solo en su relación con la organización, sino que aparece integrado a varios grupos que entre sí guardan patrones de cooperación, competencia o relaciones indiferentes entre uno y otro.

¹⁷ Desarrollo Organizacional, Principios y aplicaciones, Rafael Guizar. M. Ed. Mc Graw Hill.

Este reconocimiento se convierte en una gran preocupación por la "calidad de la vida laboral". Es decir, entre más estudiaban los psicólogos el comportamiento de las personas en la organización, más pruebas reunían para probar que la organización es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual. Fue este el resumen del descubrimiento que le dio a la psicología de la organización como disciplina.

Al estudiar el comportamiento de las personas en el contexto en que se desarrollan permite analizarlo, interpretarlo y predecir las conductas de los individuos en las organizaciones²¹.

La orientación hacia entender esta situación desde la dependencia recíproca que existe entre individuos, organizaciones y la sociedad en conjunto, hace que un uso eficaz de los recursos humanos logren la producción de bienes o servicios adecuados, de manera que sean aceptables y aceptados por la sociedad¹⁸.

5.11 PERFILES

PERFIL DE INGRESO

Refiriéndonos al alumno que deseablemente consideraremos como candidato para ingresar a formarse como Maestro en Psicología Organizacional, basándonos en que debe lógicamente provenir de estudios licenciatura y con el cúmulo de experiencias sociales y familiares que a cualquier ser humano caracteriza.

Los destinatarios ideales de esta Maestría son: licenciados en Psicología, Psicopedagogía, Ciencias de la Educación, Economía, Administración, Relaciones Públicas, Marketing, Publicidad, Recursos Humanos, Comunicación Social, Relaciones Laborales, Contadores Públicos, Ingenieros, Abogados, Docentes, investigadores y consultores independientes.

Dirigido a todo tipo de profesionistas interesados en comprender la función y el potencial que tiene la psicología dentro de las organizaciones contemporáneas.

Su personalidad deberá ante todo poseer una estructura estable y fuerte en cuanto a su salud mental, tener tolerancia a la frustración en un nivel medio y un control adecuado de impulsos; caracterizarse por ser crítico y constructivo, emprendedor y preocupado por el bien social e individual, mostrando un comportamiento ético.

Sus intereses estarán alrededor de aspectos sociales, como el promover el bien común, tener curiosidad y ser crítico, inclinación hacia la investigación, considerarse atraído hacia el estudio y la lectura constante, además de considerar al ser humano como un pilar en el conocimiento social.

¹⁸ Psicología organizacional, Retos del futuro, Michel Kith, Ed, Trillas..

Sus aptitudes reales para considerarse candidato, podrán mostrarnos un nivel medio a medio – alto de capacidades intelectuales tales como la observación, atención, análisis y síntesis, comprensión, razonamiento y creatividad. Detectarse capacidad media para expresarse, comunicar las dificultades, ser autocrítico, así como establecer y mantener relaciones interpersonales duraderas y satisfactorias.

Sus niveles de inteligencia deberán oscilar entre el rango medio y medio – alto evaluado en pruebas que midan factor “G”, como pueden ser Raven o Dominós o buscando sus equivalentes.

Muy importante para el candidato a la Licenciatura en Psicología será el carecer de patología mental, tales como los que a continuación se enumeran:

- Trastornos de personalidad.
- Psicopatía y sociopatía.
- Narcisopatía.
- Desviaciones sexuales graves y/o mal manejadas.
- Homosexualidad complicada y/o disfuncional.
- Psicosis.
- Problemas de personalidad border o limítrofes.
- Problemas graves de socialización.
- Cualquiera que obstaculice su desempeño como futuro profesional de la Psicología.

El perfil de ingreso del alumno a la maestría en psicología organizacional, se conceptualiza en tres ámbitos, que se valoran a través de instrumentos como entrevista, examen de ingreso y presentación de documentación oficial, los ámbitos son:

1. Conocimientos.

El programa está diseñado para profesionales que busquen adquirir competencias interdisciplinarias con la finalidad de complementar su perfil formativo y potenciar sus habilidades para la solución de problemas organizacionales. Deberá poseer una sólida formación básica en su disciplina de origen, como indicador de su aptitud académica.

Como alumno de la Maestría se espera que presente una actitud abierta al diálogo y al debate, que posea excelentes cualidades para el trabajo en equipo y asuma funciones de liderazgo operativo cuando éstas sean necesarias para una mejor productividad grupal.

En su tránsito por la Maestría deberá involucrarse en el análisis de problemas complejos, aportar soluciones bien fundamentadas teóricamente y asumir el riesgo de quedar expuesto a la evaluación crítica de sus pares y maestros.

2. Habilidades.

Habilidad numérica.

Habilidad verbal y estructuración del pensamiento.

Capacidad de observación.

Capacidad de comunicación.

Capacidad para trabajar en grupo.

- ✓ Habilidad en el uso de la computadora.
- ✓ Mínimo dominio del idioma inglés.
- ✓ Gusto por la lectura.
- ✓ Interés en la investigación.
- ✓ Interés en la cultura general.
- ✓ Interés en las expresiones culturales.
- ✓ Estabilidad emocional.

3. Actitudes.

- ✓ De respeto por si mismo y de los demás.
- ✓ Superación y constancia.
- ✓ Vocacional y de valoración a las actividades académicas.
- ✓ Honestidad y solidaridad.
- ✓ Apertura al cambio.
- ✓ Propositivo y de mejoramiento continuo.

PERFIL DE EGRESO.

Con objeto de lograr una formación integral, se espera que al finalizar el programa el egresado sea capaz de identificar, evaluar y diagnosticar problemas relacionados con la interacción de personal en ambientes laborales y establecer mecanismos de solución y prevención a nivel individual y grupal, aplicando conocimientos teóricos, de evaluación psicológica, psicometría, desarrollo de personal, manejo de personal, asuntos laborales, desarrollo organizacional, entre otros, con calidad humana, como contribución al logro de las metas individuales, organizacionales y sociales para el desarrollo de nuestro país.

El alumno egresado de la maestría en Psicología Organizacional, será un profesional del comportamiento; con las habilidades para evaluar, planear, intervenir e investigar en torno a los factores de una organización.

En síntesis, se espera que el candidato sea un profesional realice argumentaciones consistentes, con una marcada apertura para los puntos de vista diferentes a los propios y una fuerte ambición de conocimiento y capacitación.

1. Conocimientos.

A partir de una sólida capacitación teórico-práctica el egresado estará en condiciones de desarrollar tareas de diagnóstico, análisis e intervención en problemas de carácter psicosocial presentes en todo tipo de organizaciones, con o sin fines de lucro.

- ✓ Llevar adelante la gestión global de Recursos Humanos de cualquier tipo de organización, fijando políticas y estrategias de desarrollo.
- ✓ Manejar con fluidez e idoneidad los procesos de selección, capacitación, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y medición de la gestión de recursos humanos.
- ✓ Diagnosticar y solucionar problemas atinentes a conflictos organizacionales de diversa índole.
- ✓ Diseñar y dirigir programas de cambio y desarrollo organizacional.

En términos generales, el egresado estará capacitado para desempeñar las actividades profesionales enumeradas dentro de una organización o empresa, o como consultor independiente.

2. Habilidades.

- ✓ Ejercer un liderazgo encauzado a la promoción y el cambio social positivo en las organizaciones, las familias y los grupos sociales.
- ✓ Manejar los sistemas de comunicación e integración en la organización.
- ✓ Diagnosticar, planear y estructurar acciones encaminadas al clima, a la cultura y al aprendizaje organizacional.
- ✓ Administrar y evaluar el recurso humano en la selección, contratación, supervisión, motivación y reconocimientos.
- ✓ Establecer programas de capacitación y orientación laboral.
- ✓ Desarrollar sus actividades profesionales bajo un marco ético y profesional.
- ✓ Facilidad de expresión verbal y escrita, para comunicarse con fluidez y claridad ante los grupos.

3. Actitudes.

- ✓ El egresado contará con un conjunto de herramientas conceptuales y técnicas que habiliten para el diagnóstico, análisis, diseño y desarrollo organizacional.
- ✓ Estará capacitado en herramientas, orientadas a los procesos de toma de decisiones, aplicables tanto en ámbitos empresarios como en organizaciones sociales y sin fines de lucro, así como en los espacios destinados a los propios emprendimientos que el graduado desarrolle.
- ✓ Estará capacitado en el manejo de estrategias e instrumentos operativos en las áreas de selección de personal, capacitación, desarrollo de carrera y medición de la gestión de recursos humanos.
- ✓ Utilizará las metodologías más actuales para el diseño e implementación de investigaciones sobre cultura organizacional, valores y actitudes vinculados al trabajo, clima laboral, estrés y salud ocupacional, imagen institucional.
- ✓ Realizará investigaciones cualitativas, cuantitativas, motivacionales, actitudinales y psicográficas, con la finalidad de capacitar en herramientas de frecuente uso en el ámbito de las organizaciones¹⁹.

REQUISITOS DE INGRESO.

Los aspirantes que deseen participar en la maestría de Psicología Organizacional deberán cubrir satisfactoriamente para su inscripción, los siguientes requisitos:

- ✓ Poseer título de la licenciatura.
- ✓ Aprobar el examen general de admisión para el ingreso al Postgrado de la UDEM
- ✓ Cumplir con los requisitos administrativos generales para el ingreso al Postgrado señalados por el Departamento de control escolar.
- ✓ Promedio mínimo de 80.
- ✓ Sustentar una entrevista personal con miembros del comité de maestría.
- ✓ Curriculum Vitae.

¹⁹ Psicología de la organización “Manual de seminarios vivenciales” Mauro Rodríguez Estrada, Ed. Trillas.

5.12 Organización y estructura curricular.

FUNDAMENTACIÓN.

Al establecerse el proyecto académico, de establecer la maestría en Psicología Organizacional en el municipio de Morelia, del estado de Michoacán; Universidad de Morelia, tienen como fundamento social:

- ✓ Formar de manera integral a los alumnos, despertando en ellos un profundo interés por la sociedad.
- ✓ Ofertar para los alumnos que concluyeron su formación de licenciatura, o profesional asociado, una opción viable de continuar preparándose con un profundo sentido humano y social.
- ✓ Generar en los estudiantes las capacidades que permitan el aprendizaje permanente, tanto a partir de la experiencia como del estudio sistemático, y que deben estar presentes en todo profesional con nivel postgrado, además de estructurara una coherencia de vida conforme a lo aprendido.

En el estado de Michoacán no existe una Maestría en Psicología Organizacional, por lo que se considera viable, ya que la demanda no esta cubierta por ninguna otra institución.

5.13 Campo de trabajo.

DESCRIPCIÓN DEL CAMPO DE TRABAJO Y DEL EJERCICIO PROFESIONAL

El master en Psicología organizacional, es el profesionista del comportamiento, con las habilidades para investigar, evaluar, planear e intervenir entorno a los factores humanos de una organización, puede laborar en: empresas del sector público, dependencias de gobierno, organismos paraestatales y práctica privada.

Interviene en las instituciones, en los diferentes niveles organizacionales, promoviendo la evaluación, el diagnóstico y la búsqueda de soluciones a los problemas del personal de la institución, en cuanto al aspecto psicosocial concierne.

Realiza actividades de análisis y evaluación de puestos, selección y desarrollo de personal y desarrollo organizacional, evaluación de desempeño, implementa sistemas motivacionales.

Evalúa y diseña, en equipos interdisciplinarios, ambientes laborales enfocados a la productividad y la seguridad, buscando el equilibrio de los diferentes componentes humanos de la institución (Dirección-administración-organización de la fuerza de trabajo).

Implementa sistemas de comunicación e información a nivel social y comercial. El egresado puede ejercer como consultor integrante de despachos especializados en consultoría administrativa o psicología; como coordinador de proyectos de reestructuración organizacional, como gerente o asesor de los departamentos de capital humano o bien, dedicarse a la práctica profesional independiente. El enfoque administrativo de la maestría permite que con algunos años de práctica profesional, el egresado pueda ocupar puestos de dirección general.

Áreas en las que se desarrolla:

- ✓ Como parte de empresas, organizaciones sociales (centros hospitalarios, centros de salud, centros de asistencia social, centros de rehabilitación física y mental, centros de educación especial) y centros de investigación, así como la docencia y la práctica privada.
- ✓ Como independiente realizando asesorías en organizaciones sociales, realizando estudios y ejerciendo la consulta práctica.
- ✓ Desarrollar tareas de diagnóstico, análisis e intervención en problemas de carácter psicosocial presentes en todo tipo de organizaciones.
- ✓ Llevar adelante la gestión global de Recursos Humanos, fijando políticas y estrategias de desarrollo.
- ✓ Maneja con fluidez e idoneidad los procesos de selección, capacitación, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y medición de la gestión de recursos humanos.
- ✓ Diagnostica y soluciona problemas atinentes a conflictos organizacionales de diversa índole.
- ✓ Diseña y dirige programas de cambio y desarrollo organizacional.
- ✓ Maneja con pericia técnica y conceptual problemas de marketing comercial, social, político y opinión pública que involucren las dimensiones psicológicas y psicosocial.
- ✓ Asesora a empresas comerciales, instituciones y organismos públicos sobre estrategias vinculadas a imagen institucional y corporativa, comunicaciones y marketing.

Las funciones del psicólogo organizacional

a) Selección, Evaluación y Orientación de personal:

Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo, diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación, Realización de entrevistas de evaluación y selección, Observación del trabajo y entrevista con supervisores y trabajadores para la determinación de requisitos físicos, mentales, de formación y otros; Desarrollo de Técnicas de entrevistas, escalas de valoración, y tests psicológicos para valorar habilidades y aptitudes; Realización de Dinámicas de grupo y técnicas cualitativas para la evaluación y toma de decisiones en materia de personal, Realización de pruebas aptitudinales, de personalidad, de motivación, y de adecuación al puesto de trabajo; Evaluación de condiciones específicas: peligrosidad, armas, conducción, autocontrol, tolerancia al estrés; Realización de informes de evaluación; Evaluación del Potencial; Análisis de necesidades en el trabajo; Búsqueda de empleo, Orientación profesional, Planificación y Desarrollo de Carreras.

Acciones para la adquisición de personal, para la mejora cuantitativa de los recursos humanos, desde el punto de vista de las empresas u organización pública o privada y desde el punto de vista del individuo en cuanto a mejorar y orientar su calificación e idoneidad²⁰.

b) Formación y Desarrollo del personal:

Análisis de necesidades formativas; Diseño e impartición de programas y acciones Normativas; Evaluación de acciones Normativas, medición de resultados y del impacto en el grupo y en la Organización, Evaluación y medición de la eficacia de los métodos de formación mediante análisis estadísticos de Producción, reducción de accidentes, Absentismo, Impacto en Facturación; Organización de los programas de Formación; Dirección e implementación de programas de mejora cualitativa de los Recursos Humanos.

Planteamiento, dirección, gestión y ejecución de planes para la mejora cualitativa de los recursos humanos a través de la sistematización de acciones Normativas y programas de calificación en la organización.

c) Marketing y Comportamiento del Consumidor:

Investigación cualitativa y cuantitativa de mercados, Sondeos, Encuestas, Dinámicas de Grupos, Comunicación externa, Publicidad, Políticas comerciales, Estudios sobre imagen y consumo, Motivaciones y actitudes de compra, Marketing de producto, Diseño, Medición de la efectividad de los programas de publicidad Estudios de reacciones hacia productos y diseños,...

Aspectos referidos a la manera en que se analiza un mercado, se ayuda en el diseño y materialización de la idea y se comunica sistemáticamente.

d) Condiciones de Trabajo y Salud:

Salud, Higiene y Prevención de Riesgos Laborales (Psicología de la Salud Laboral).

Ergonomía, mejora de las condiciones de trabajo; Seguridad e Higiene en el Trabajo, Desarrollo de Programas Preventivos y estudios para la prevención de riesgos; Reconocimientos Psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos, Detección e intervención en Psicopatologías con Inadaptación Laboral,...

Aspectos referidos a las condiciones estructurales del trabajo y a la forma de intervenir para su prevención, tratamiento y mejora de las condiciones, con un enfoque que entronca la estructura organizativa y el individuo.

²⁰ Psicología de la organización, 3ra edición, Edgar H. Schein, Ed. Prentice Halla

e) Organización y desarrollo de Recursos Humanos:

Organización, Estructuras y procesos de trabajo, Comunicación interpersonal formal e informal Programas de motivación-, Cambio de conducta organizativa; Análisis de necesidades en el trabajo; Desarrollo de Carreras; Establecimiento de líneas promocionales; Clima y Satisfacción Laboral; Dimensionamiento, Reestructuraciones de plantilla y departamentalizaciones; Cultura organizacional; Introducción de Nuevas Tecnologías, Análisis y Clasificación de Puestos; Análisis y Descripción de puestos de Trabajo-, Valoración de Puestos de Trabajo; Sistemas Retributivos; Sistemas de Organización del Trabajo; Intervención en el desarrollo e implantación de programas de Gestión de la Calidad; Formación, participación e implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua y el aseguramiento de la Calidad; Resolución de problemáticas individuales con incidencia laboral, Reincorporación de Disminuidos, Evaluación del desempeño, Conflicto y Negociación; Auditorías Socio laborales y de Recursos Humanos.

5.14 Estrategia Curricular.

EL SEMINARIO Y TALLER EDUCATIVO

En lo concerniente a la preparación de una sesión académica, con la modalidad de seminario, en general se siguen los mismos pasos anteriores pero es destacar que la característica básica de esta modalidad es la lectura previa que hace el grupo de documento base que sustenta el tema de discusión de la sesión académica.

En los seminarios, el asesor propone una guía de discusión previa; cuidando que el grupo se centre en el tema principal, evitando al máximo su dispersión. Se puede afirmar, en síntesis, que el seminario ofrece la posibilidad de profundizar en torno a un tema de interés común; es un recurso metodológico intencionado que persigue un objetivo preciso y del cual es factible obtener siempre un documento escrito que recoge la memoria analítica de la sesión. El seminario se diferencia del curso y del taller educativo por que el trabajo académico se centra en la discusión y el análisis. En tanto que el curso lo direcciona el profesor sobre el tema en el cual él es el especialista; siendo éste un recurso clásico de la docencia. Por lo que se refiere al taller educativo, su propósito es la construcción colectiva de un producto por el método de aproximaciones sucesivas, en el cual los participantes siguen instrucciones e incorporan reflexiones sobre el proceso y sobre la versión final del producto mencionado.

En conclusión, el curso ofrece una modalidad de formación profesional más centrada en la información que en la elaboración conceptual. El seminario es por excelencia una modalidad formativa que privilegia la discusión con base en la reflexión colectiva, generando abstracciones a través del método analítico- sintético, a partir de lo cual se construyen las elaboraciones conceptuales.

Y el taller educativo es una modalidad formativa que tiene un sustento práctico cuyo propósito final es la elaboración de un producto; el taller educativo es una modalidad adecuada para la solución colegiada de problemas.

En seguida se ofrece la estructura sistemática para el diseño de sesiones académicas bajo las modalidades de seminario y taller educativo.

El seminario.

- ✓ En comparación con el curso, en el seminario se hace una planeación más fina, la cual contempla, al menos, los siguientes aspectos: justificación, objetivos, contenidos, dinámica de las sesiones, fuentes básicas, reportes de lectura en nivel de síntesis, productos (ensayos) y sistema de evaluación.

En el seminario se contempla las fases siguientes:

- ✓ Se analiza y se discute la propuesta de planeación y se fomenta la expresión de las expectativas de los participantes.
- ✓ Se sugiere una bibliografía temática básica, o bien se entrega una antología de fuentes mínimas y una bibliografía complementaria para participaciones individuales acorde a los temas de cada sesión.
- ✓ Se distribuyen los temas para cada participante; quien preparará una síntesis por escrito, misma que entregará una copia para todos los integrantes del grupo y entregará en una sesión previa.
- ✓ Se analiza y discute el sistema de evaluación.
- ✓ Cada participante, por su cuenta, deberá dedicar a la lectura de cinco a diez horas semanales haciendo el subrayado en el texto o fichas de trabajo de resumen.
- ✓ Al mismo tiempo que hace la lectura de comprensión, el participante deberá hacer una síntesis por escrito, entendiendo ésta como una breve composición, previo análisis.
- ✓ Se recomienda no utilizar la forma sinóptica ni hacer un abstract.
- ✓ Ya que en el grupo se inicia con una discusión temática y con el análisis (no con exposición ni con lectura) de las síntesis de algunos participantes.
- ✓ Se hacen reflexiones, comentarios, preguntas, aportaciones sobre la temática de la sesión en forma voluntaria o en determinado orden de todos los participantes. En este último caso se procede después a una socialización en forma horizontal, fungiendo como moderador el asesor.
- ✓ Otra alternativa es señalar categorías de análisis derivadas de la temática del día. Sobre cada una de ellas se recomienda hacer preguntas, comentarios, reflexiones y aportaciones. Estas categorías pueden ponerse a la vista de todos y seguir un orden determinado, haciendo correlaciones entre ellas.
- ✓ En ningún momento se sacan conclusiones generales, sino más bien cada uno de los participantes irá sacando sus propias conclusiones, mismas que puede o no ir anotando.

-
-
- ✓ De la misma forma se procede en la participación individual, señalada desde el principio de la planeación sobre una fuente o lectura concerniente a la temática del día.
 - ✓ La socialización grupal dura de tres a cuatro horas aproximadamente en cada sesión.
 - ✓ Para el seminario, la distribución de los participantes en el aula es estratégica. Se recomienda la ubicación de los participantes en un círculo, en cuadro o el "U".
 - ✓ Se puede pedir la elaboración de un ensayo final sobre alguno de los temas tratados durante el seminario.
 - ✓ Se hace una evaluación cualitativa individual por escrito de la planeación, las fuentes, la pertinencia de los comentarios, la participación de los asistentes, y del papel del asesor como facilitador y problematizador, de la puntualidad de los participantes y de la dinámica de las sesiones.
 - ✓ Se hacen reflexiones, críticas, juicios de valor sobre el trabajo realizado en forma grupal, añadiendo sugerencias y propuestas para mejorar el trabajo.

El taller educativo.

El método de taller educativo es un proceso que contempla las siguientes fases:

- ✓ Planeación: tener muy claro lo que se va a hacer, por qué se va a hacer, para qué se va a realizar, cuándo, cómo y dónde se va a llevar a cabo las actividades y con qué se van a evaluar.
- ✓ Investigación: adquirir la información sobre temas, ya sea en los libros, revistas, periódicos, cassettes, disquetes (Internet) a través de las técnicas documentales como fichas de trabajo de resumen o en el contexto real; realizando observaciones intencionales y preguntando a informantes clave, mediante técnicas de observación, entrevista o encuesta.
- ✓ Análisis: se clasifica la información, se ordena, se sintetiza, se expone y explica mediante técnicas individuales, de equipo y grupales de socialización.
- ✓ Contratación: una vez entendida la teoría se lleva a la práctica mediante ejercicios en clase, en el laboratorio o en la realidad, viendo la relación que se da entre ambas.
- ✓ Elaboración del producto: es la fase de la concreción donde los participantes plasman teoría y técnica en un producto específico. En el caso de la información de maestros los productos pueden ser ensayos, monografías, cuadros y artículos, etc.
- ✓ Evaluación: la evaluación tendrá las siguientes características: cualitativa (mediante indicadores y categorías que manifiestan los aprendizajes con números y letras y que proporcionen la calificación administrativa de procesos y productos), participativa (la institución del asesor, la autoevaluación y la evaluación del equipo o del grupo), continua (a través de todo proceso), sistemática (científica y registrable) y sumaria (global que promedie todas las evaluaciones parciales)
- ✓ Modalidades de administración de currículo, será escolarizada.

5.15 Requisitos de titulación²¹.

REGLAMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO Y GRADO PROFESIONAL

El interesado a obtener el Título de maestro en Psicología organizacional deberá cumplir con lo siguiente:

Artículo 1°. El objetivo de los exámenes profesionales es valorar el conjunto de conocimientos generales adquiridos por el sustentante en su carrera, que este demuestre su capacidad para aplicarlos y que posea un criterio profesional.

Artículo 2°. Para tener derecho a este examen, el alumno debió:

Haber estado inscrito como alumno de la Universidad de Morelia.
Haber cubierto totalmente el plan de estudios correspondiente a la maestría, acreditándolo con control escolar.

Artículo 3°. Los exámenes profesionales podrán ser:

ORDINARIOS. Es decir, los sustentados por primera vez, por alumnos que previamente hayan aprobado todas las materias de la maestría en Psicología Organizacional de la Universidad.

EXTRAORDINARIOS. O sea, los sustentados por alumnos que hayan sido reprobados en su examen profesional ordinario.

Artículo 4°. El alumno interesado en sustentar examen profesional ordinario deberá presentar en control escolar:

Solicitud de revisión de expediente, por escrito al responsable del área.

Entregar la documentación requerida:

- ✓ Original de acta de nacimiento
- ✓ Original del certificado de nivel medio (legalizado)
- ✓ Original del certificado del nivel medio superior (legalizado)
- ✓ Recibo que acredite el pago por derecho a examen ordinario
- ✓ Constancia de no tener adeudos económicos, ni materiales y equipo de la biblioteca, laboratorios, colegiaturas o inscripción en la Universidad, emitido por el departamento de ingresos responsable de nuestra institución.
- ✓ Tres fotografías tamaño Título, blanco y negro.
- ✓ Seis fotografías tamaño credencial ovaladas, blanco y negro, papel mate retocadas.
- ✓ Tres fotografías tamaño infantil, blanco y negro, papel mate.
- ✓ Constancia generada por el departamento de inglés, que acredite el manejo del idioma.

²¹ Reglamento Institucional de la Universidad de Morelia/ Titulaciones

Artículo 5°. Para conceder examen profesional extraordinario, se requiere:

- ✓ Haber sido reprobado en el examen profesional ordinario.
- ✓ Entregar solicitud por escrito a control escolar, junto con un documento que haga constar la anuencia del coordinador de. Dicha solicitud no podrá presentarse antes de seis meses de la fecha en que se sustentó el examen profesional ordinario.
- ✓ Entregar comprobante de pago por derecho de examen profesional extraordinario.

Artículo 6°. Todo examen profesional se aplicará de forma oral y comprenderá un trabajo escrito.

Artículo 7°. El examen oral, será sobre la tesis, que será una exploración general de los conocimientos del sustentante, de su capacidad para aplicarlos y de su criterio profesional.

Artículo 8°. El jurado para exámenes profesionales, estará integrado por tres sinodales: PRESIDENTE. – moderará la sesión; SECRETARIO.- elaborará un reporte del desarrollo del examen, destacando las principales observaciones de los sinodales, cuya versión definitiva llevará el visto bueno de los miembros del jurado. Dependiendo del caso uno de los sinodales podrá ser externo a la Universidad y por lo menos dos profesores de la escuela de procedencia del sustentante, en donde el director del trabajo deberá ser incluido en el jurado. Los sinodales serán designados por el Consejo Técnico de cada escuela, quien nombrará además, un suplente en cada caso.

Artículo 9°. Los trabajos para la sustentación de examen profesional, se presentarán impresos en seis tantos, los cuales se repartirán en: Secretaría Académica (1), sinodales (3), Dirección (1) y suplente (1).

Artículo 10°. Se podrán realizar tesis y exámenes profesionales de dos integrantes como máximo, previa aprobación del Consejo Técnico correspondiente.

Artículo 11°. Al terminar el examen de grado cada sinodal emitirá su voto, y el resultado se expresará mediante la calificación de aprobado o reprobado, la cual podrá ser por unanimidad o mayoría de votos. Enseguida se hará relación del examen en acta asentada en el libro respectivo, que firmarán los sinodales y el sustentante. Si este último se negare a firmar, se hará constar en la propia acta.

Artículo 12°. A aquellos exámenes que hayan sido presentados con excepcional calidad, y tomando en cuenta los antecedentes académicos del sustentante, el jurado podrá otorgar mención honorífica.

Artículo 13°. El Título de maestro y cédula profesional, serán entregados junto con toda su documentación al interesado en un lapso máximo de seis meses, posteriores a la realización del examen profesional.

Artículo 14°. Opciones de Titulación.

Tesis

Trabajo de investigación.

El trabajo de investigación se caracteriza por aplicar el método científico a una situación, con el propósito de obtener información relevante y fidedigna para verificar, explicar o aplicar el conocimiento. El objetivo de esta opción es que el sustentante demuestre los conocimientos, habilidades, actitudes y valores adquiridos en su formación profesional.

El alumno que opte por esta opción de Titulación deberá presentar y acreditar los trabajos de investigación que le requiera el plan de estudios en el que éste inscrito.

Para iniciar el proceso en esta opción el alumno deberá presentar ante la Coordinación de la maestría el proyecto de trabajo con el que pretende titularse; el consejo la evaluará a partir de criterios de factibilidad, pertinencia y relevancia y emitirá su opinión por escrito, en caso de ser aceptado, se autorizará su registro ante la coordinación.

Si fuera rechazado el proyecto porque no cumpliera con los requisitos establecidos en los lineamientos y procedimientos de elaboración de trabajos de investigación, publicados por el Consejo Técnico de la escuela o el director de trabajo no sea adecuado, el Consejo Técnico emitirá los comentarios respectivos, las sugerencias y/o designará al director adecuado.

A partir de la aceptación del proyecto, el alumno tendrá un plazo de un año para concluirlo e iniciar el trámite de realización del examen profesional.

Si en ese tiempo (1 año) no logra concluirlo, deberá solicitar una prórroga de seis meses, avalada por el coordinador de la maestría.

El alumno que no cumpla con lo anterior se dará de baja su proyecto y deberá iniciar nuevamente todo el proceso.

Sustentación de examen general de conocimientos acreditado por un organismo certificador.

5. 16 El campo laboral del egresado.

La Ocupación Profesional en la Entidad

Michoacán sufre como todo el país de significativas tasas de desempleo durante los últimos tres lustros. A nivel nacional, según *la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de mayo de 2010*, la tasa de desempleo abierto general en 41 áreas urbanas con relación a la Población Económicamente Activa era mayor al 6 %.

Pero si se desglosa el rubro desempleo en conceptos complementarios se muestra más acentuado, pues a diferencia de la tasa general de más del 6 %, en esta forma se alcanza entre el 7 y el 11 %, según cada uno de los rubros. Independientemente de la exactitud y del manejo de los datos, un problema real, es el hecho de que nuestra actual sociedad no está generando en el mercado los suficientes recursos para asignarle un trabajo a cada uno de sus nuevos miembros, más allá de ello, debido a la cada vez más alta y sofisticada competencia en el mercado y a las nuevas condiciones computarizadas y en general automatizadas de la producción y los servicios, están siendo desplazados diariamente trabajadores ya colocados incluso desde años atrás, por la llegada de nuevos egresados técnicamente mejor preparados, además de máquinas que requieren de un sólo operario y sustituyen así a muchos de esos trabajadores.

En noviembre de 2010 el desempleo abierto nacional se calculó en poco más de 3.4 millones de personas, lo que implica un crecimiento del ambulante en las principales ciudades del país y en general un sensible aumento en el lastre que ahora representa la economía informal (calculada ya en más de un 50 % del total de la economía nacional).

En Michoacán el flagelo del desempleo es también importante. En Morelia, según la información de esa misma encuesta nacional de empleo urbano del INEGI, el 3.8 % de un total de 191 mil 845 de la Población Económicamente Activa (PEA) era desocupado abierto durante el periodo octubre-diciembre de 2010. Ello deja a la entidad en un nivel de menor desempleo abierto que el promedio. No obstante, lo cierto es que en cuanto al desempleo la situación no resulta fácil de advertir con precisión, pues en general en el estado muchos jóvenes e importantes sectores campesinos emigran en forma clandestina como trabajadores a otros estados del país o de ilegales a los Estados Unidos.

En cuanto al desempleo de nivel técnico y profesional, de manera más específica la misma encuesta destaca que para el caso de la población con estudios de nivel medio-superior y superior, la tasa de desocupación abierta es mayor; esto es, del 4.1 % de la PEA con dicho nivel. Este simple dato permite advertir también con relación a la entidad, lo que en un nivel nacional es cada vez más destacable: que no necesariamente es cierta aquella premisa que durante mucho tiempo ha prevalecido en las más diversas instituciones de educación mexicanas, en el sentido de que a mayor educación existen mejores posibilidades de empleo para los jóvenes.

De hecho, en la actualidad, las posibilidades de empleo para los jóvenes michoacanos son tan amplias o limitadas como para cualquier otro trabajador con menores niveles de calificación. Desafortunadamente, no son suficientes los estudios de nivel superior para encontrar un empleo dentro de la profesión y en condiciones dignas de desarrollo personal y familiar.

El potencial económico a partir de los recursos naturales con los que cuenta Michoacán es extraordinario y el esfuerzo de los michoacanos durante muchas décadas por alcanzar una región cada vez mejor construida, muy grande.

Igual que el país, la entidad cuenta con sectores calificados, una población con muchos deseos de alcanzar mayor escolaridad y un sistema de educación media y superior con un avanzado proceso de definición, además de cientos y cientos de profesionales que ya trabajan como administradores y psicólogos, cubriendo un amplio espectro de posibilidades y, de la misma manera que a nivel nacional, decenas de empresarios capaces en la industria, el comercio y los servicios, un sistema financiero integrado y una agricultura de larga data pero donde comienzan a emplearse tecnologías avanzadas, una infraestructura de carreteras y servicios todavía insuficiente pero que ya une a la entidad internamente y con otras circunvecinas, y que facilita y contribuye a transformar los procesos económicos y sociales.

Competencias Laborales para Michoacán.

La inclusión de las competencias laborales obedece a la necesidad de proporcionar al alumno, al padre de familia, profesor y al orientador educativo una información lo más completa y objetiva posible, que considere la situación actual, y la que ha de presentarse en los próximos años, debido a las tendencias que presenta la organización del trabajo, las que indican el papel importante que tendrán las competencias laborales en el diseño de los currículos de la maestría y los mercados de trabajo en nuestro país.

La Competencia Laboral es la conjunción de conocimientos, saberes, aptitudes, habilidades e intereses que permiten el desempeño, entendido este como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, en un sentido amplio, no limitada al comportamiento manual, y que pone énfasis en el uso y manejo de conocimiento y de tecnología, así como en las estrategias para resolver situaciones de trabajo. El concepto de competencia no aparece aislado, sino que es resultante de una propuesta contemporánea de formación educativa, con relación estrecha al trabajo. Esta concepción de educar para el trabajo ha sido identificada como Modelo de Educación Basado en Competencias.²²

²² Swartz, F. (1996), "Las competencias transferibles", en Documento Ejecutivo del Sistema de Normalización de las Competencias Laborales en España, Mertens, J., Memoria del Congreso Internacional de Competencias Laborales, Guanajuato, julio.

5.17 Requerimientos de infraestructura y recursos.

Infraestructura y recursos para la implementación del subprograma
Una sala de maestros con capacidad para 10 personas
Dos escritorios y 10 sillas
Dos equipos de cómputo conectados a internet
Dos equipos de cañón con PC
Dos equipo de video VHS y monitor
Una sala de multimedia
Fax y 2 líneas telefónicas
Un equipo de fotocopiado para la reproducción de materiales
Aulas con pintarrón
Laboratorios con pintaron
Dos rotafolios
Una cámara de Gesell
Dos proyectores de acetatos
Papelería
Computadora.
Impresora.
Apoyo secretarial

5.17 Criterios académicos y administrativos.

Reglamento de La Maestría en Psicología Organizacional.

I.- GENERALIDADES

Art.1.- Este reglamento tiene por objeto normar los estudios de Maestría en Psicología Organizacional que ofrece la Universidad de Morelia a través de la Escuela de Psicología.

Art. 2.- Se entiende por estudios de Maestría aquellos estudios que se realizan después de haber obtenido el Título de Licenciatura y tiene como objetivo ampliar los conocimientos en un campo disciplinario.

Art. 3.- El propósito de los estudios de Maestría es formar recursos humanos de alto nivel académico lo que le permitirá que amplíen su horizonte del conocimiento y la cultura Nacional y universal para desarrollar la ciencia, la tecnología, y las humanidades, así como transformar e innovar los aparatos educativos y productivos de bienes y servicios, para dar respuesta a los cambios dinámicos de nuestro país.

Art. 4.- El objetivo del programa de Maestría en Psicología Organizacional ofrecida por la Universidad de Morelia es:

Desarrollar Recursos Humanos con una alta capacidad innovadora y dominio de conocimientos, técnicas y habilidades que les permitan hacer frente a la racional y eficaz toma de decisiones en la función administrativa de las organizaciones.

II.- INGRESO, REINSCRIPCIÓN Y PERMANENCIA EN LOS ESTUDIOS DE POSGRADO.

Art. 5.- Para ser admitido como alumno regular en el programa de Maestría en Psicología Organizacional el aspirante deberá satisfacer los siguientes requisitos:

Cuando sea egresado de la Universidad de Morelia.

- a) Presentar solicitud de admisión en los periodos establecidos.
- b) Poseer Título Profesional de algunas de las Licenciaturas consideradas como afines al plan con antecedentes de Bachillerato y especificadas por el comité académico de la Escuela de Psicología.
- c) Presentar original de la Cédula Profesional expedida por la Dirección de Profesionales de la Secretaría de Educación Pública.
- d) Entregar original de certificado de Calificaciones de Nivel Licenciatura.
- e) Entregar tres fotografías tamaño infantil.
- f) Presentar currículum Vitae, con documentos comprobatorios.
- g) Presentarse y aprobar un examen de admisión.
- h) Aprobar los cursos propedéuticos que le sean asignados.
- i) Acreditar el idioma inglés mediante las siguientes opciones; con documentos oficiales que garanticen el nivel de conocimientos adquiridos, haciendo un examen de conocimientos ó bien cursando y aprobando los cursos necesarios para su acreditación.
- j) Poseer un promedio de 8 (ocho) en sus estudios de Licenciatura.
- k) Los demás señalados en las normas complementarias aplicables.

Art. 6.- Para egresados de Instituciones de Educación Superior Independientes de la Universidad de Morelia adicionales a los especificados en el artículo 5 de este reglamento se tiene:

- a) Presentar original del certificado del bachillerato.
- b) Original del acta de nacimiento.
- c) Constancia del promedio obtenido en la licenciatura.
- d) Dictamen de revalidación expedido por la autoridad correspondiente
- e) Los demás señalados en las normas completarías aplicables.

Art. 7.- Para los egresados de instituciones extranjeras, adicionales a los especificados en los artículos 5 y 6 del presente reglamento se tiene:

- a) Original del Acta de Nacimiento legalizada.
- b) Certificado de revalidación autorizado por la SEP de todos los estudios realizados en el extranjero, a partir del nivel Bachillerato.
- c) Constancia de antecedentes no penales.
- d) Fotocopia del pasaporte y FM-9.
- e) Dictamen de revalidación expedido por el departamento de control escolar.
- f) Los demás señalados en las normas aplicables.

Art. 8.- Los alumnos egresados de Instituciones de Educación Superior, que tengan la modalidad de titulación cursando un número determinado de materias a nivel Maestría o bien que deseen reforzar sus conocimientos, serán aceptados en calidad de especiales.

Art. 9.- Son alumnos especiales.

Aquellos que solamente cursarán un % de materias del programa de Maestría con la finalidad de obtener su Título Profesional en su Institución. Esto solamente será aplicable para aquellas instituciones que tengan convenios de colaboración y trabajo con la Universidad de Morelia o con la Escuela de Psicología y que el programa sea acorde para tal fin.

Para las asignaturas cursadas bajo este esquema, la Escuela de Psicología será el encargado de expedir una constancia de los estudios respectivos.

Una vez que hayan obtenido su Título de Licenciatura y deseen ingresar al programa de Maestría en Psicología Organizacional, les serán acreditadas internamente las asignaturas cursadas bajo esta modalidad. Por tanto, tendrán que inscribirse nuevamente en el programa como alumnos regulares y cumplir con los requisitos señalados en la normatividad vigente.

Art. 10.- Requisitos de admisión para alumnos especiales:

- a) Presentar solicitud de admisión al programa de Maestría en Psicología Organizacional acompañada por una carta expedida por el responsable de la Institución de donde proviene, indicando en la misma el (%) de asignaturas del plan de estudios que deberán cubrir como requisito para la obtención del Título respectivo en su Institución.
- b) Presentar un certificado de calificaciones que avalen la Licenciatura acreditada, el cual deberá ser expedido por el Departamento de Control Escolar de su Institución y deberá tener como mínimo un promedio de 8 (ocho en escala a 10)
- c) Presentar copia del Acta de Nacimiento.
- d) Presentar 3 fotografías tamaño infantil.
- e) Presentar un currículum Vitae con su documentación respectiva.
- f) Los demás señalados en las normas complementarias aplicables.

Art. 11.- No serán aceptados alumnos en calidad de oyentes.

Art. 12.- Si, el alumno deja de estar inscrito en más de 2 trimestres consecutivos, quedará sujeto a las modificaciones que pudieran llegar a adoptarse en el plan de estudios vigente.

III. DE LOS PERIODOS ESCOLARES

Art. 13.- Para inscribirse en cualquier materia, se requiere que, el alumno haya cumplido con los requisitos académicos señalados por la normatividad vigente y su inscripción la hará respetando la ordenación señalada en el plan de estudios vigente.

Art. 14.- Los cursos de la Maestría en Psicología Organizacional, serán impartidos en forma semestral dividiendo cada semestre en dos trimestres y cursando 2 y 3 asignaturas respectivamente.

Art. 15.- Las clases se impartirán una vez a la semana para cada asignatura, con una duración por sesión de 4 horas teóricas cada una y de 2 a 4 horas prácticas dependiendo de la asignatura en cuestión.

Art. 16.- Aquellos alumnos inscritos en el trimestre correspondiente y que deseen ampliar su carga de asignaturas podrán hacerlo respetando la secuencia que señala el plan de estudios; para ello, deberán justificar dicho cambio, tener la aprobación del coordinador del programa y hacerlo a más tardar la segunda sesión de clases; pasado ese lapso ya no se autorizará la ampliación de dicha carga.

Art. 17.- Efectuado el proceso de admisión, la Escuela de Psicología deberá enviar a la Dirección de Control Escolar, la lista de los aspirantes aceptados para su registro, acompañada de la siguiente documentación:

- a) Solicitud de inscripción.
- b) Currículum Vitae documentado.
- c) Fotocopia del Título Profesional.
- d) Copia certificada del Acta de Nacimiento o acta de Naturalización.
- e) 2 fotografías tamaño infantil reciente.
- f) Para el caso de extranjeros, copia de la forma migratoria correspondiente.
- g) Y otros que consideren necesarios.

Art. 18.- Para permanecer inscrito en el programa de Maestría en Psicología Organizacional es necesario:

- a) Cumplir con las actividades académicas señaladas en el plan de estudios en los plazos establecidos en este reglamento.
- b) Asistir a las entrevistas tutorales con el profesor o investigador asignado. Estas se desarrollarán tomando en cuenta la naturaleza del proyecto académico que esté desarrollando el estudiante.
- c) Realizar las actividades de investigación y elaboración de tesis dentro del periodo señalado.
- d) Presentar al Comité Académico un informe semestral avalado por el tutor, respecto de los avances de su plan de trabajo.
- e) No reprobado una materia 2 veces.
- f) Obtener una calificación mínima aprobatoria de 80 en escala (0-100) en cada asignatura.
- g) No reprobado 2 materias en el mismo trimestre.

Art. 20.- El tiempo para estar inscrito en el programa de Maestría en Psicología Organizacional como alumno normal será de 2 años.

Art. 21.- Cuando se hubiese vencido el plazo señalado, en el artículo 20, el coordinador del programa de Maestría en Psicología Organizacional, previa opinión del tutor académico y con la autorización del Comité Académico podrá autorizar la reinscripción y permanencia hasta por un 25% más del tiempo señalado como normal en el programa correspondiente.

Art. 22.- Los alumnos que no concluyan sus estudios en los plazos señalados en los artículos 20 y 21 de este reglamento no podrán ser reinscritos.

Art. 23.- Cuando un alumno no alcance la calificación de 80 (ochenta) en escala de cien, que será la mínima aprobatoria para la asignatura cursada, podrá cursarla nuevamente por una segunda vez y única vez; previa autorización del coordinador del Programa de la Maestría en Psicología Organizacional.

Art. 24.- Los alumnos deberán titularse durante su permanencia como estudiantes inscritos en el programa.

IV. BAJAS DE LOS ALUMNOS

Art. 25.- Existe en el programa de Maestría en Psicología Organizacional tres tipos de bajas:

- a) Baja en asignatura.
- b) Baja del trimestre.
- c) Baja definitiva.

Art. 26.- Se considera baja en asignatura: cuando el alumno solicita, en el período respectivo (segunda sesión programada de clases) dejar de cursar en el trimestre, una asignatura como máximo. El costo de inscripción de las asignaturas respectivas no será reembolsable.

Art. 27.- Se considerará baja del trimestre: cuando el alumno solicita de acuerdo al artículo 25 de éste reglamento, dejar de cursar la totalidad de las asignaturas que integran el trimestre. El alumno tendrá derecho hasta un máximo de dos trimestres durante el desarrollo de todo el programa de estudios, que pueden ser o no consecutivos y en ningún caso le serán devueltos sus pagos respectivos.

Art. 28.- Se procederá a la baja definitiva cuando el alumno incurra en cualesquier de las situaciones que se señalan a continuación:

- a) No acrediten por segunda ocasión una misma asignatura.
- b) No acredite dos o más asignaturas diferentes en el mismo trimestre.
- c) A solicitud propia.
- d) Por abandono de sus estudios por un periodo mayor de dos trimestres sin autorización previa de la Escuela de Psicología.
- e) Por no conservar el promedio mínimo de 80 (ochenta) en escala de (0-100) en cada una de las asignaturas del plan de estudios, al que se refiere el artículo 23 de este reglamento.
- f) Por vencimiento del plazo máximo señalado en este reglamento para cursar el plan de estudios de la Maestría en Psicología Organizacional en forma completa.
- g) Por resolución dictada por el comité académico derivada del incumplimiento de las actividades académicas que se indican en el plan de estudios vigente.
- h) Cuando el alumno haya entregado documentos falsos y/o no haya cumplido con los requisitos administrativos señalados.
- i) Y otras que señale la normatividad vigente.

Art. 30.- Quedarán reprobados en una asignatura al final de un trimestre los alumnos que, estén en la siguiente situación:

- a) Cuando el reporte de su calificación sea NSP, en el estado de Examen.
- b) Cuando su calificación sea menor de 80 (ochenta) en la escala de (0-100) en el estado de examen.

Art. 31.- Los estudiantes podrán darse de baja en forma temporal, previa autorización del tutor y visto bueno del coordinador del programa, quien es el responsable de actualizar los registros correspondientes.

Art. 32.- El período que el alumno permanezca dado de baja de acuerdo al artículo 31 de este reglamento, no será acumulado para considerarse en el límite de tiempo especificado para estar inscrito en el programa respectivo.

Art. 33.- El período de suspensión de estudios en forma temporal, no deberá de exceder de 2 trimestres, una vez transcurrido este lapso y si el alumno no ha solicitado su reingreso, será dado de baja en forma definitiva.

Art. 34.- Un alumno que haya sido dado de baja en forma definitiva en el programa de la Maestría en Psicología Organizacional, no será admitido nuevamente, sin embargo, si en la Institución existen otros programas de postgrado podrá inscribirse en uno de ellos, para ello, deberá de cubrir los trámites administrativos de admisión e inscripción señalados en el plan de estudio del programa al que decida ingresar.

V. DE LOS PLANES DE ESTUDIO

ART. 35.- Para los efectos de este reglamento se entiende por plan de estudios al conjunto de elementos académicos y administrativos que se integran con la finalidad de formar el programa de Maestría en Psicología Organizacional.

Art. 36.- El plan de estudios de la Maestría en Psicología Organizacional la integran 100 créditos académicos.

Art. 37.- El proceso de enseñanza- aprendizaje que se lleva en el plan de Maestría en Psicología Organizacional es a través de cursos teóricos, teórico-práctico, estancia y seminarios, así como, de otras actividades complementarias.

Art. 38.- Para los efectos de este reglamento, crédito es la unidad de medida o puntuación de cada asignatura o actividad académica y se computará de la siguiente manera:

- a) Una hora de clase teórica-semana-trimestre, corresponde a un crédito académico.
- b) Una hora de clase práctica-semana-trimestre, corresponde a 1/2 crédito.

Art. 39.- Los cursos propedéuticos no tendrán valor en créditos académicos.

Art. 40.- Los créditos académicos serán expresados en números enteros.

Art. 41.- En el plan de estudios los cursos y demás actividades académicas que lo integran son obligatorias.

Art. 42.- En el desarrollo del programa de Maestría en Psicología Organizacional, no se concederán exámenes extraordinarios ni extraordinarios de regularización.

Art. 43.- Para tener derecho a la calificación final, el alumno deberá tener como mínimo un 80% de asistencia a sus clases.

VI. REVALIDACIÓN Y ACREDITACIÓN DE ASIGNATURAS

Art. 44.- El aspirante podrá acreditar o revalidar alguna (s) asignatura (s) cuando ingresa al programa de Maestría mediante los siguientes casos:

- a) Acreditación por exámenes de habilidad; pudiendo acreditar solamente materias propedéuticas.
- b) Revalidación por estudios a nivel Maestría realizados en otras Instituciones Educativas con reconocimiento oficial. En este caso solamente se podrá obtener revalidación de la (s) asignatura (s) en las correspondientes a los 2 primeros bloques del programa, dicha revalidación no deberá exceder del 40%. Para tal fin el aspirante deberá de presentar certificado parcial, así como el Vo. Bo. de la Escuela de Psicología.

Art. 45.- Todas las revalidaciones y acreditaciones de asignaturas deberán de hacerse al ingresar al programa de Maestría, transcurrido el primer periodo académico (trimestre) de estancia de un alumno, no se le podrá acreditar o revalidar ninguna asignatura.

Art. 46.- Los requisitos para la revalidación de asignaturas son las siguientes:

- a) Solicitar por escrito a la jefatura de la Escuela de Psicología la revalidación de las asignaturas de interés antes de iniciar el trimestre respectivo.
- b) Anexar los programas oficiales de cada asignatura avalados por la Institución de procedencia.
- c) Presentar un certificado parcial de calificaciones de las asignaturas cursadas y aprobadas expedido por la dirección del Departamento Escolar de la Institución respectiva.
- d) El dictamen final de revalidación será emitido por el Coordinador del Programa de Maestría en Psicología Organizacional.

VII. PARA LA ACREDITACIÓN DE ASIGNATURAS POR EXAMEN DE HABILIDAD SERA NECESARIO:

Art. 47.- Solicitar por escrito al coordinador del programa dicho (s) examen (es) por lo menos 10 días hábiles antes de inicio del trimestre respectivo y solamente se autorizarán las correspondientes al área propedéutica.

Art. 48.- Si en el futuro existiera otra Maestría en esta misma Institución, el alumno podrá solicitar el cambio de una a la otra, previo dictamen del Comité Académico de la Escuela de Psicología.

VIII. DIPLOMAS, GRADOS Y DISTINCIONES.

Art. 49.- El alumno obtendrá el grado de maestro en Psicología organizacional.

PARA ELLO SERA NECESARIO:

- a) Haber cubierto en forma íntegra los 20 cursos teóricos y prácticos que conforman el plan de estudios respectivo.
- b) Haber optado por una línea específica de terminación o bien haber cursado las asignaturas optativas de su elección.
- c) Presentar una tesis siguiendo los lineamientos marcados en el artículo 50 de este reglamento.
- d) Presentarse a un examen oral con replicas, el cual versará sobre un proyecto de aplicación en la especialidad.
- e) Haber obtenido un promedio de calificación de 80 como mínimo en escala de cero a cien.
- f) Haber cubierto los cien créditos del programa.
- g) Cumplir con los demás requisitos establecidos en el plan de estudios correspondiente y en la normatividad vigente.

Art. 49.- Para la aprobación y registro del tema de tesis, se requerirá lo siguiente:

- a) El alumno solicitará el registro y la aprobación del tema de tesis respectivo al coordinador del programa una vez concluido el primer bloque de materias del programa de la Maestría en Psicología Organizacional. Para tal fin, deberá presentar un protocolo de investigación que permitirá ver los alcances y metodología a usar para el logro del objetivo (s) del trabajo.
- b) En el caso de que un profesor o investigador elegido por el estudiante, no figure en la lista de tutores, se deberá presentar su currículum con la documentación que lo avale, para que sea revisado y dictaminado por el Comité Académico de la dependencia en cuestión.
- c) El tema de tesis y/o tutor, podrán ser cambiados, cuando haya la justificación respectiva, para tal fin, se deberá tener la aprobación del Comité Académico.
- d) El tutor de tesis podrá dirigir hasta 5 tesis en forma simultánea.
- e) Podrá ser aceptado como tutor de tesis un profesor perteneciente a otra Institución Educativa o de investigación del mismo nivel académico y en este caso, el coordinador del programa nombrará un cotutor responsable. Para ello deberá de tener el aval del Consejo Académico.

Art. 50.- La tesis se desarrollará de conformidad con las siguientes indicaciones:

- a) Deberá ser un trabajo escrito individual de contenido teórico y experimental y/o aplicación práctica en la que se refleje el nivel de conocimiento alcanzado en el programa, el mismo, deberá ser producto de una investigación desarrollada con la asesoría del Director designado.
- b) La tesis será redactada en idioma español y se realizará bajo la asesoría y responsabilidad del Director de tesis.
- c) La tesis aprobada por el director de la misma, será sometida a la revisión por parte de los miembros del jurado asignado para la realización del examen del grado respectivo.
- d) El jurado dará a conocer al alumno mediante un acta en un plazo no mayor de un mes, su dictamen sobre la tesis presentada, y le indicará si fuese necesario, los puntos que deben ser modificados. Dada la participación del jurado en el desarrollo del proyecto, no podrá rechazar en su totalidad el documento propuesto.

El alumno deberá presentar las modificaciones recomendadas a la tesis, en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la fecha de entrega de las observaciones.

- e) Para que sea aprobada la tesis se requerirá de todos los votos del jurado.
- f) Aprobada la tesis, el candidato deberá seguir el procedimiento que establezca la dirección de Control Escolar de La Universidad de Morelia, para efectuar el examen de grado.

Art.51.- EL jurado o mesa sinodal de los exámenes de Maestría se integrará por 3 sinodales titulares y 1 suplente, estructurado de la siguiente forma:

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
SUPLENTE

Art.52.- Los sinodales del jurado para la realización del examen de grado de Maestro en Psicología Organizacional deberán de cumplir con:

- a) Ser profesor del programa de Maestría en Psicología Organizacional.
- b) Poseer el grado de Maestría como mínimo.
- c) Con la aprobación del Departamento de Servicios Escolares. Se podrá tener un profesor invitado de otra dependencia ó institución educativa para que forme parte del dicho jurado. Previa autorización del Comité Académico y el director de la Escuela de Psicología.

Art.53.- Los exámenes de grado serán públicos, el coordinador del programa correspondiente deberá boletinarlos cuando menos con diez días de anticipación y dará a conocer con la debida oportunidad, tema de tesis, lugar, fecha y hora del examen y el nombre del candidato.

Art. 54.- El examen de grado consistirá en la presentación de su tesis y a continuación en replica oral contestara las preguntas hechas por los Sinodales del jurado.

El examen versara principalmente sobre áreas del conocimiento relacionadas con la tesis, y deberá mostrar la capacidad del sustentante que aspira al grado de Maestro en Psicología Organizacional.

Art. 55.- Terminada la disertación y la réplica del examen correspondiente, los sinodales deliberaran en sesión privada y acordaran el resultado del examen de grado el cual quedara asentado en el acta respectiva, en la que deberá anotarse únicamente “aprobado” o “suspendido”. El secretario del jurado elaborara el acta del examen de grado, después de recabar la firma de los sinodales, dará lectura a la misma públicamente y la entregara al Coordinador de Programa respectivo. Este turnara a la Dirección de Control, a la brevedad posible el libro de actas y el acta de examen para los fines correspondientes. En el caso de dictamen “suspendido”, podrá celebrarse un segundo y último examen en un plazo no menor de tres meses ni mayor de seis a partir de la fecha en que se efectuó el primer examen. Si el resultado es nuevamente adverso al sustentante, se le asentará la palabra “reprobado” en la correspondiente acta.

Art. 56.- En los exámenes para obtener el grado académico de Maestro en Psicología Organizacional, el jurado podrá conceder mención Honorífica al sustentante, siempre que satisfaga los siguientes requisitos:

- a) Que el examen de grado respectivo haya sido de excepcional calidad.
- b) Que el alumno haya cumplido en forma íntegra con el reglamento y las normas complementarias, durante su estancia en el plantel.
- c) Que haya cursado sus estudios de grado en forma ininterrumpida como alumno de tiempo completo.
- d) Que el promedio de calificaciones sea de 9 como mínimo y no haya reprobado ninguna materia durante sus estudios.
- e) Que la mención Honorífica sea acordada por unanimidad por los miembros del jurado.

IX. DEL TUTORAL

Art. 57.- A los alumnos que ingresen al programa de Maestría en Psicología Organizacional como alumnos regulares, se les asignará un tutor individual que los oriente ó asesore durante el desarrollo de sus estudios.

Art. 58.- Los profesores que imparta cursos en el programa de Maestría en Psicología Organizacional deberán de cumplir con las siguientes funciones:

- a) Desarrollar de forma eficiente y oportuna las labores académicas a que se obliguen.
- b) Cumplir con el programa correspondiente para cada materia y/o asignatura.
- c) Sujetarse a los horarios y fechas establecidas por la coordinación del programa.
- d) Cumplir con alguna comisión que la coordinación académica les encomiende, cuando estos sean de tiempo completo.
- e) Participar en las reuniones que para ello convoque la coordinación del programa.
- f) Dirigir tesis de grado.
- g) Formar parte de la mesas de jurado en los exámenes de grado.
- h) Proponer y participar en las modificaciones académicas a los planes y programas de estudio.
- i) Cumplir con la normatividad establecida para la buena conducción del programa de la Maestría en Psicología Organizacional.
- j) Formar parte de la academia tutorial.

Art. 59.- El tutor constituye el asesor académico principal del estudiante de Maestría en Psicología Organizacional y fungirá como su director de tesis, también será su orientador durante el desarrollo de sus estudios y el responsable ante la institución de su desempeño académico deberá además cumplir con las siguientes funciones:

I.-Orientar al estudiante en su formación e investigación, señalamiento de lecturas y otras actividades académicas.

II.- Estar en disponibilidad para atender la consulta del alumno de grado.

III.-Formar parte de la mesa sinodal del examen de grado del alumno tutorado.

IV.-Pertener a la academia tutorial del postgrado.

V.-Asistir puntualmente a las reuniones de la academia tutorial.

VI.-Dirigir al estudiante en la elección del tema de tesis, en la elaboración de la misma y en la preparación del examen de grado.

VII.-Elaborar en forma conjunta con el estudiante el plan de trabajo a desarrollar durante su estancia en el programa y registrar la relación académica como tutor ante el Comité Académico.

VIII.-Otras que el Consejo académico considere pertinentes.

Art. 60.- Requisitos para ser tutor:

- a) Tener como mínimo el grado del nivel que se va a tuturar.
- b) Tener reconocida actividad de investigación y docencia.
- c) Ser profesor del programa de postgrado.

Art. 61.- El estudiante en conjunto con el tutor elaborarán y propondrán ante el Coordinador de Estudios de Postgrado su plan de trabajo que desarrollarán durante su formación; a través del cual será obtenida la tesis de grado y serán evaluados los avances del mismo, en forma semestral por el Comité Académico. Esto garantizará que todo alumno regular, obtenga el grado respectivo en los plazos señalados y pueda así incrementarse la eficiencia terminal.

Art. 62.- Todos los tutores reconocidos y participantes en el programa de Maestría en Administración formarán una Academia Tutorial, con funciones de Asesoría académica que apoyará con sus conocimientos y experiencias al trabajo de investigación de estudiantes y demás profesores.

Art. 63.- Los integrantes de la Academia Tutorial deberán reunirse al menos dos veces por semestre y evaluar el avance de los objetivos académicos y científicos de cada Tutor. Estas reuniones estarán presididas por el coordinador del programa correspondiente, quien deberá elaborar un reporte dirigido al Director de la Escuela de Psicología, para su conocimiento y fines consiguientes.

Art. 64.- La Academia tutorial estará integrada por un grupo selecto de profesionales altamente calificados con grado de Doctorado y Maestría que trabajen en la Escuela de Psicología en conjunto con invitados de otras instituciones de Enseñanza superior, con la finalidad de formar investigadores y docentes de calidad en el campo de la Psicología y Organización.

PROGRAMA PARA LA FORMACIÓN DE MAESTROS Y DOCTORES EN CIENCIAS (PROGRAMA PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL CUERPO ACADÉMICO)

El cuerpo académico que participará en el programa de Maestría en Psicología organizacional, ha sido seleccionado de una manera minuciosa de un grupo de aspirantes muy numeroso, procurando que se cumpliera el perfil requerido y esta compuesto en su mayoría por profesores con grado de doctor, maestría y candidatos a doctor, todos ellos con una experiencia docente y profesional de varios años, lo que fortalece y consolida a dicho programa, razón por la cual no se hace necesario de momento tener un programa de este tipo, ya que la Universidad de Morelia cuenta con personal académico de alto nivel para soportar las exigencias en el futuro.

Sin embargo tomando en cuenta el crecimiento y desarrollo de los Postgrados se espera que en el año 2008, una vez que esté consolidada la maestría se propondrá a las autoridades pertinentes, la formación de el doctorado en Psicología Organizacional.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El programa de Maestría en Psicología Organizacional será financiado a través de las siguientes fuentes.

1. INGRESOS PROPIOS.- por cuotas de recuperación aportadas por los alumnos del programa.
2. A TRAVÉS DE CONVENIOS ESTABLECIDOS.- con el aparato productivo, implementando proyectos de investigación y desarrollo, en las diferentes áreas funcionales de las empresas.
3. POR MEDIO DE.- cursos de titulación, de actualización, diplomados y seminarios que se ofrecerán periódicamente tanto a las empresas, como a los estudiantes y público en general.

APLICACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS OBTENIDOS.

Se cubrirán los honorarios, alimentación, hospedaje y transporte a los profesores externos que participen en el programa, ya sea impartiendo alguna asignatura, dando algún curso, seminario o conferencia, y el excedente será repartido en partes iguales entre, La Universidad de Morelia y para la coordinación del Postgrado en la Escuela de Psicología, con la finalidad de apoyar a los siguientes rubros:

- a) La formación de profesores
- b) Compra de acervo bibliográfico
- c) Compra de equipo
- d) Financiamiento de un programa de divulgación (revista científica y libros publicados por el Postgrado)
- e) Para pagos de viáticos a la asistencia de Congresos Nacionales e Internacionales de interés para el programa de Postgrado.
- f) Cubrir la estancia de profesores visitantes tanto del país como extranjeros que reforzarán con sus aportaciones nuestro Postgrado.

2.- CONVENIOS, ACUERDOS Y BASES DE CONCERTACIÓN

Actualmente la universidad de Morelia tiene diferentes convenios con Instituciones educativas del país y extranjeras, así como con diferentes empresas tanto públicas como privadas, las cuales tienen a varios de sus colaboradores de puestos de alta responsabilidad cursando algunos posgrados y licenciaturas.

Cabe señalar que el departamento de ciencias económico-Administrativas, ha tenido pláticas con varios directivos de dos grandes empresas con la finalidad de ofrecer el posgrado en administración que son Comisión Federal de Electricidad división Centro de Occidente y Organización Ramírez, los cuales han manifestado su interés en que una vez establecido el programa, ellos tendrían a bien considerar su participación.

CAPITULO VI

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1 Estudio de oferta y demanda.

El desarrollo de las universidades particulares puede ser un complemento al esfuerzo de garantizar la educación superior en el estado, siempre y cuando cumplan con los requisitos de calidad que las autoridades educativas, tanto a nivel estatal como federal. Por ello, se propone homogeneizar, entre la Federación y el Estado, los requerimientos para el otorgamiento de autorizaciones en la creación de nuevas instituciones, y el reconocimiento de nuevos programas académicos. La descentralización bien planificada coadyuvará a evitar el crecimiento excesivo de la oferta y la demanda de postgrado en la ciudad de Morelia, además de permitir la diversificación de las opciones educativas²³.

El porcentaje de la población de 24 años y más con algún grado aprobado en estudios superiores por entidad federativa según sexo, 2010

Entidad federativa	Total	Hombres	Mujeres
Michoacán de Ocampo	8.2	10.3	6.5

NOTA: Se refiere a la población de 24 y más años con al menos un grado aprobado en educación superior (incluye posgrado).

FUENTE: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados Básicos. Aguascalientes, Ags., 2001.

La productividad en el estado de Michoacán, es deficiente tenemos los primeros lugares en deserción a nivel básico y medio superior a nivel nacional y segundo lugar en educación secundaria, es lamentable la situación de aprovechamiento de la educación a nivel estado, en la siguiente tabla se muestra un desglose de los porcentajes de productividad y el lugar que ocupa el estado de Michoacán a nivel nacional en cada rubro.

²³ FUENTE: POLITICA EDUCATIVA: LOS DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO. Dentro del Plan Estatal de Desarrollo de la Secretaría de Educación en el Estado de Michoacán,

Tabla 22 Productividad de la educación en el estado de Michoacán²⁴

Ciclo educativo	Nacional (%)	Entidad (%)	Lugar nacional
Preescolar			
Atención a la demanda en edad preescolar a	65.5	61	19°
Primaria			
Tasa de deserción b	1.7	4.1	1°
Tasa de reprobación	5	7.2	6°
Eficiencia Terminal	89.7	82.5	30°
Secundaria			
Tasa de absorción	95	89	31°
Tasa de deserción b	7.1	11.3	2°
Tasa de reprobación	18.4	22.1	8°
Eficiencia Terminal	78.8	68.5	31°
Profesional media (técnica)			
Tasa de absorción	10.9	8.3	21°
Tasa de deserción b	23.6	25.1	7°
Tasa de reprobación	24.2	21.5	18°
Eficiencia Terminal	47.7	51.4	16°
Bachillerato			
Tasa de absorción	85.1	71.8	31°
Tasa de deserción b	16.3	23.9	1°
Tasa de reprobación	37.9	38.3	17°
Eficiencia Terminal	60.1	48.6	32°
Superior c			
Tasa de absorción	79.2	96.9	8°
a	Se obtiene dividiendo la matrícula de 3, 4 y 5 años de este nivel entre la población de 3, 4 y 5 años de edad. Los datos de población se tomaron de las proyecciones a mitad del año elaboradas por CONAPO.		
b	Este indicador corresponde al ciclo escolar en que se produce la deserción.		
c	Comprende educación normal y licenciatura. La fuente no presenta información para los demás indicadores. Cifras preliminares		

Según los datos de la tabla anterior, La educación secundaria en el estado presenta una sobre oferta en todas aquellas localidades mayores de 500 habitantes, mientras que las de menor tamaño carecen de servicio.

Es en la secundaria donde se agudiza la tendencia decreciente de la atención a la demanda en nuestro sistema educativo. En el 2008, sólo absorbió el 80.3 por ciento

²⁴ PR. Quinto Informe de Gobierno, 2005. Anexo. México, D.F., 2005.

de los jóvenes entre los 12 y 14 años, lo que ubicó al estado en el último lugar de atención en el país (con promedio de absorción del 91 por ciento).

De igual manera, la eficiencia terminal a este nivel ubica a Michoacán en el 29º lugar nacional.

Educación media superior. La educación media superior, que comprende la educación profesional técnica y el bachillerato, tiene una tasa de absorción del 7.8 por ciento y de 71.9 por ciento, respectivamente. Lo preocupante en este sector estriba en la elevada tasa de deserción, ocupa el primer lugar nacional²⁵.

6.1.2 Estudio de demanda.

Objetivo: conocer el comportamiento pasado y presente a nivel estatal de los flujos de estudiantes egresados de todos los niveles educativos en el estado, así como la probable demanda potencial.

Datos la 2006-2010

En el estado de Michoacán sólo 6 instituciones ofrecen postgrado, y de estas 5 se encuentran en Morelia.

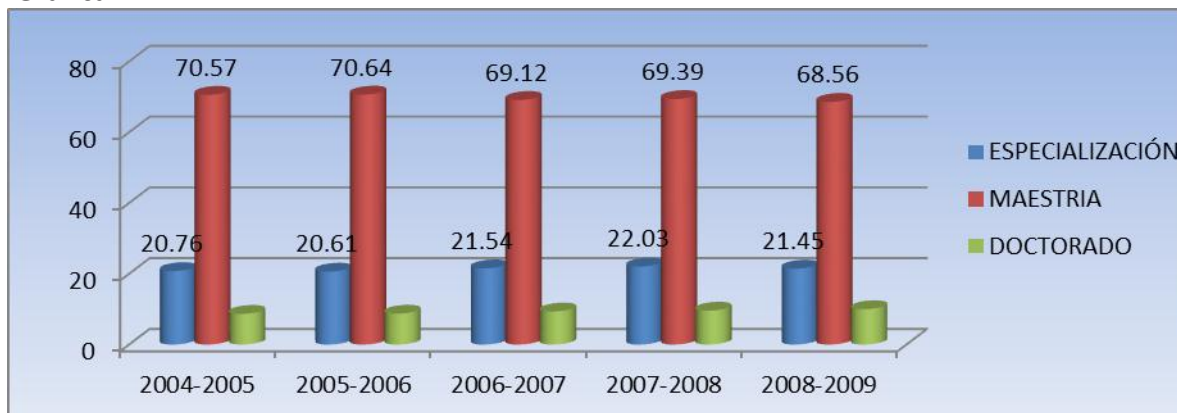
Tabla 23 Instituciones con posgrado.

Subsistema	Numero de instituciones	
	Michoacán	Morelia
Universidades	16	8
Tecnológicos	15	3
Normales	13	8
Institutos y/o centros de educación superior.	14	9
Centro que ofertan postgrado	6	5
<i>TOTAL DE INSTITUCIONES</i>	64	33

²⁵ FUENTE: Plan Estatal de Desarrollo Michoacán 2003-2008 IV. POLÍTICA EDUCATIVA: LOS DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO

Distribución porcentual de la matrícula en programas de posgrado en México por nivel de estudios 2004-2009

Grafica 7



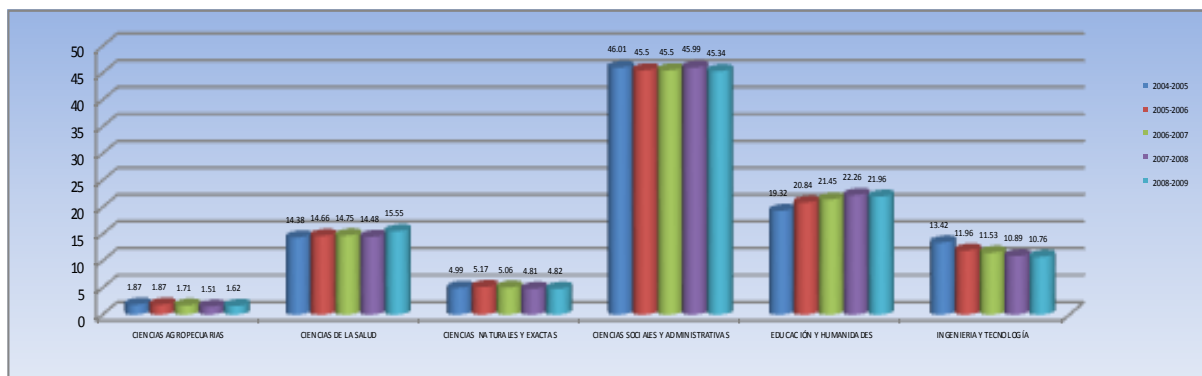
Fuente: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Anuarios Estadísticos 2004-2009.

http://www.anuies.mx/servicios/e_educacion/index2.php

Consultado en enero de 2013.

Distribución de la matrícula en programas de posgrado en México por área de estudios 2004-2009

Grafica 8



Anuarios Estadísticos 2004-2009.

http://www.anuies.mx/servicios/e_educacion/index2.php

Consultado en enero de 2013

Evolución cuantitativa de la educación en el estado

Este documento contiene el estudio de factibilidad para Maestría en Administración en donde apreciamos que la matrícula puede considerarse como alta, sin embargo, “es bien sabido por el sector educativo y empresarial que en proyecciones para el año 2010 en el ámbito económico, el sector que más crecerá será el de servicios pues absorberá el 59% de la población económicamente ocupada, mientras que el industrial llegará al 24% y el primario disminuirá al dar ocupación al 17%”²⁶. Así, la tercerización de la economía con su creciente importancia productiva del conocimiento y de la información se vuelve una importante oportunidad para la formación de perfiles profesionales en administración.

Distribución porcentual de la matrícula escolar por entidad federativa y sexo para cada nivel educativo, 2010

Tabla 23

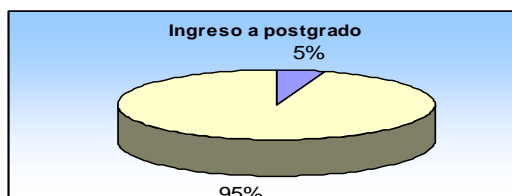
Entidad federativa	Educación básica			Educación media superior		Educación superior		
	Preescolar	Primaria	Secundaria	Profesional técnico	Bachillerato	Normal licenciatura	Licenciatura universitaria y tecnológica	Postgrado
Estados Unidos Mexicanos	3 742 633.0	14 781 327.0	5 780 437.0	359 926.0	3 083 814.0	155 548.0	1 951 284.0	143 629.0
Hombres (%)	50.4	51.2	50.5	50.6	48.8	30.8	50.9	54.7
Mujeres (%)	49.6	48.8	49.5	49.4	51.2	69.2	49.1	45.3
Michoacán de Ocampo	147 707.0	643 020.0	231 551.0	11 111.0	98 988.0	4 822.0	59 411.0	2 958.0
Hombres (%)	50	51.2	48.9	46.7	46.3	36.6	48.9	47.7
Mujeres (%)	50	48.8	51.1	53.3	53.7	63.4	51.1	52.3

FUENTE: SEP. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Principales cifras. 2003-2004. México, D.F., 2004.

De los 110, 099 estudiantes que egresan de bachillerato y profesional técnico, solo ingresan a licenciatura el 58.3 %, del total (64, 233), es importante comentar que el estado de Michoacán ocupa el primer lugar nacional en deserción en bachillerato 2006-2010.

Como puede observarse en la tabla anterior proporcionada por el INEGI sólo el 5% (2,958 de 59411) de los alumnos que terminan sus estudios de licenciatura, decide ingresar a un postgrado.

Grafica 9 ingreso a posgrado



Grafica: propia

²⁶ ANUIES. La Educación Superior en el Siglo XXI. Una propuesta de la ANUIES. Pág. 23

ENTORNO NACIONAL Y RETOS PLANTEADOS POR EL CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO.

Dentro del contexto nacional, México se encuentra en una situación desfavorable ante los socios comerciales de América del Norte en lo que se refiere al porcentaje de la población entre 25 y 65 años de edad con educación media y superior, por lo que tendrá que realizar un esfuerzo mayor y de cualquiera de los países en cualquiera de los niveles. “México ocupa el lugar 39 según el fondo monetario internacional - de 59- en calidad educativa”.⁸

Por otro lado la evolución demográfica planteará en esta y en las siguientes décadas retos adicionales a la educación superior, derivados principalmente del cambio de la estructura por edades de la población, ya que aumentará progresivamente para las edades de 15 a 64 años hasta llegar a los 80.8 millones en el 2013⁹, con lo que se observa que dentro de estos límites de edad se encuentran los potenciales demandantes de la educación superior.

República Mexicana.

Población media por grupos quinquenales de edad 1990-2010¹⁴

Tabla 24

GRUPOS DE EDAD	1990	1995	2000	2005	2010
15-19	9,063,921	10,246,955	10,488,254	10,578,543	10,573,373
20-24	8,367,738	9,295,658	9,584,065	10,093,479	10,186,535
25-29	7,087,811	8,087,576	8,995,125	9,545,830	9,786,408
30-34	5,699,834	6,899,055	7,884,183	8,780,468	9,328,372

Por ello se requerirá de una enorme infraestructura en el país para la comunicación y la movilidad física de una creciente población; aumentará de manera acelerada la demanda de empleados (más de un millón por año), con una creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, además se requerirá de un esfuerzo extraordinario para proporcionar una formación de la mejor calidad, diseñando sistemas pedagógicos que propicien un uso más eficiente de los recursos, los tiempos y el espacio para aprender.

⁸ El Financiero, Reyes Tamez Guerra, 12/Feb/2008, Pág. 60

⁹ ANUIES, La educación superior en el Siglo XXI. Una propuesta de la ANUIES. Pág. 13

¹⁴ ANUIES. *La educación superior del siglo XXI. Una propuesta de la ANUIES*

SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PARTICULARES¹⁰

En este entorno, las instituciones particulares pertenecen a un subsistema del sistema educativo nacional, en las cuales se atiende al 27.6% de la matrícula a nivel licenciatura y el 36.5% en postgrado.

El principal crecimiento de la matrícula en términos absolutos, ha sido en la licenciatura universitaria y tecnológica: de 209,00 alumnos en 1970, se pasó a 1, 482,000 en 1999.

La población del postgrado ha tenido también un crecimiento significativo en términos absolutos: en 1980 se tenía 25,500 alumnos matriculados en este nivel en programas escolarizados y en 1999 se pasó a 111,250. Cabe hacer notar que solamente el 13% de los egresados de licenciatura continúan con los estudios de postgrado.

La educación superior particular ha tenido un crecimiento importante a partir de 1975 ya que solo se absorbía el 11.7% de la matrícula, mientras que para 1999 la participación ascendió al 27.6%.

Si se actualiza la evolución más reciente, se observa que el ritmo de crecimiento de este subsistema ha sido muy considerable: de 1997 a 1998 la matrícula de las instituciones públicas creció en 4.9%, mientras de las instituciones particulares aumento en 13.8%.

Evolución cualitativa de educación licenciatura.

Las características de la población nacional (tamaño, estructura, crecimiento y distribución) son fundamentales para comprender la composición y el comportamiento presente y futuro de la matrícula de este nivel educativo:

OBJETIVO.

Conocer el comportamiento pasado y presente a nivel estatal de los flujos de estudiantes egresados de nivel licenciatura, así como una probable demanda potencial de aspirantes en el corto y mediano plazo.

¹⁰Idem. Pág. 35,41,44 y 52

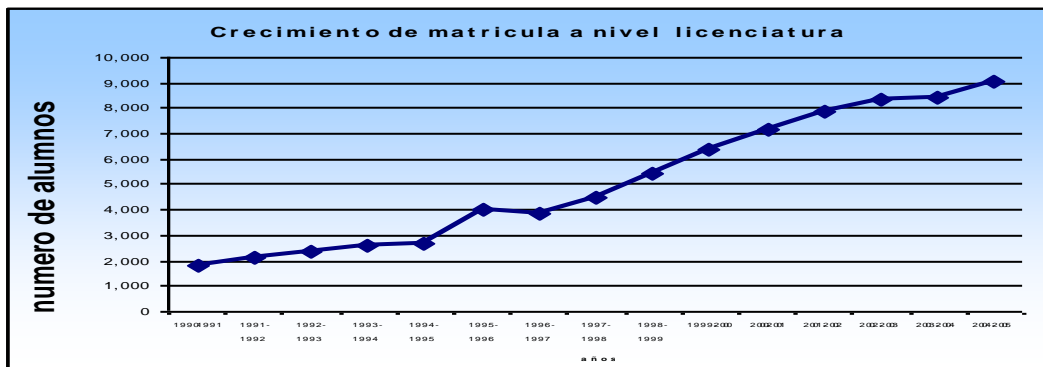
Nivel Licenciatura.

El siguiente cuadro muestra el crecimiento de matrícula a nivel licenciatura, en el estado de Michoacán.

Tabla 25 evolución de matrícula en licenciatura.

SERVICIO Y SOSTENIMIENTO	LICENCIATURA UNIVERSITARIA TOTAL	LICENCIATURA UNIVERSITARIA PÚBLICA	FEDERAL TOTAL	ESTATAL TOTAL	AUTÓNOMO TOTAL	PARTICULAR TOTAL
1990-1991	25,470	23,698	3,359	719	19,620	1,772
1991-1992	27,857	25,763	4,041	807	20,915	2,094
1992-1993	27,386	25,009	4,640	796	19,573	2,377
1993-1994	27,380	24,744	5,629	610	18,505	2,636
1994-1995	27,899	25,214	6,021	712	18,481	2,685
1995-1996	33,860	29,868	6,610	719	22,539	3,992
1996-1997	35,850	31,968	6,889	1,644	23,435	3,882
1997-1998	37,510	33,003	7,536	2,032	23,435	4,507
1998-1999	41,796	36,351	8,155	2,672	25,524	5,445
1999-2000	45,132	38,781	8,406	4,464	25,911	6,351
2000-2001	49,219	42,074	8,709	5,351	28,014	7,145
2001-2002	51,365	43,521	8,977	5,587	28,957	7,844
2002-2003	58,128	49,764	9,207	9,388	31,169	8,364
2003-2004	60,070	51,679	9,436	10,433	31,810	8,391
2004-2005	66,784	57,765	9,938	12,285	35,542	9,019

Grafica 10



En la grafica anterior, se observa un crecimiento importante en la matricula a nivel licenciatura, y por lo tanto se visualiza aumento en la demanda en las escuelas particulares.

La educación superior presenta una baja tasa de atención a la demanda de la población de 20 a 24 años, que es del 13.4 por ciento. Ello refleja la necesidad de ampliar la oferta de este nivel en diferentes tipos y modalidades, y de establecer nuevas instituciones o sedes en diferentes zona tanto urbanas como rurales.

En el estado se atiende a un poco menos de 60 mil estudiantes en el nivel superior, y casi el 60 por ciento de ellos es atendido por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). Lo anterior muestra un alto grado de centralización y una limitación importante en la oferta.

Además, la mayor parte de las instituciones educativas se localizan en Morelia, lo que implica una incompatibilidad básica para las licenciaturas que, por sus características particulares, deberían estar ubicadas en zonas rurales, boscosas o en la costa. Ante la carencia de una oferta amplia de licenciaturas y de centros educativos al interior del estado, se presentan fenómenos de sobre demanda, como es el caso de las carreras de Derecho, Contabilidad y Administración, y Medicina en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que concentran a casi 20 mil alumnos²⁷.

6.1.3 Análisis de oferta

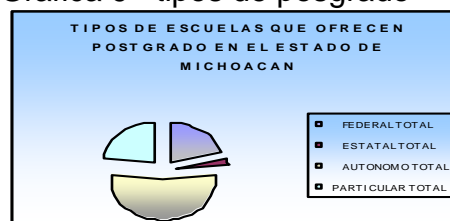
Para el ciclo 2003-2004, en el estado de Michoacán hay 39 instituciones que ofrecen postgrado y sólo 33 en Morelia²⁸:

Escuelas con posgrado

POSTGRADO TOTAL	39
POSTGRADO PÚBLICO	30
FEDERAL TOTAL	8
ESTATAL TOTAL	1
AUTONOMO TOTAL	21
PARTICULAR TOTAL	9

Grafica: Propia

Grafica 9 tipos de posgrado



En la siguiente tabla se presenta el número de escuelas que cuentan con algún postgrado en Morelia.

Tabla 26 Escuelas con posgrado en Michoacán.

Subsistema	Tipos de institución.	Número de instituciones/Morelia
Universidades	4 particulares, 1 estatal.	5
Tecnológicos	1 particular y 1 con partida federal.	2
Instituciones y/o centro de educación superior.	2 particulares.	2
Centros que solo ofertan postgrado	Estatad	1

²⁷ Fuente: Plan Estatal de Desarrollo Michoacán 2003-2008 IV. POLÍTICA EDUCATIVA: LOS DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO

²⁸ Estadística: Educación, Gobierno del Estado de Michoacán, SEE.

ESTUDIO DE COMPETENCIA

Son cinco escuelas sobre las que se hace el estudio de oferta y es dentro del área de Morelia.

UMSNH

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Av. Francisco J. Mújica
Cd. Universitaria Edif. de Rectoría
Morelia, Mich.

NOMBRE		CARGO	TELÉFONO	FAX
Mtro. Jaime Hernández Díaz		Rector	3 16 88 35	3 16 88 35
SERVICIOS	NÚMERO DE ALUMNOS	COSTO	INFRAESTRUCTURA	HORARIOS
4.4 Maestría en administración	280	\$1300 por materia	Edificio A-3 de ciudad universitaria 20 aulas equipadas con cañón, proyector de acetatos, televisión.	De lunes a viernes de 18:30 a 22:30pm. Sábado de 8:00 a 12:00pm

ITM

Instituto Tecnológico de Morelia

Av. Tecnológico No. 1500
Col. Lomas de Santiaguito
C.P. 58120
Morelia, Mich.

NOMBRE		CARGO	TELÉFONO	FAX
Ing. Jesús A. Zaragoza Villazán		Director	3 12 35 16	3 13 87 55
SERVICIOS	NÚMERO DE ALUMNOS	COSTO	INFRAESTRUCTURA	HORARIOS
4.4 Maestría en administración	EN TRÁMITE			

UVAQ

Universidad Vasco de Quiroga

Camino a Jesús del Monte No. 555
Sta. María de Guido
C.P. 58290
Morelia, Mich.

NOMBRE		CARGO	TELÉFONO	FAX
Ing. Roberto Suárez Reyes		Rector	3 23 51 71	3 23 51 78

SERVICIOS	NÚMERO DE ALUMNOS	COSTO	INFRAESTRUCTURA	HORARIOS
4.4 Maestría en administración	23	Inscripción 3500 semestrales \$3100 por materia.	2 salones totalmente equipados	Viernes de 17:00-10:00pm y Sábados de 8:00 a 16:00hrs

ULSA**Universidad La Salle**

Av. Universidad No. 500
 Mpio. de Tarimbaro
 C.P. 58880
 Tarimbaro, Mich.

NOMBRE	CARGO	TELÉFONO	FAX
Dr. Jesús Vázquez Estupiñán	Rector	3 17 05 03	3 17 05 07

SERVICIOS	NÚMERO DE ALUMNOS	COSTO	INFRAESTRUCTURA	HORARIOS
4.4 Maestría en administración	2 salón	Inscripción \$2000 por semestre, y \$4610 por materia	aulas equipadas con cañón, proyector de acetatos, televisión, 21 materias	Viernes de 18:00-22:00hrs. Sábado de 8:30-13:30hrs

ITESM**Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (Morelia)**

Camino a Jesús del Monte s/n
 Col. Jesús del Monte
 C.P. 58290
 Morelia, Mich.

NOMBRE	CARGO	TELÉFONO	FAX
Ing. Juan C. Arreola Rivas	Director General	3 22 68 00	3 22 68 00

SERVICIOS	NÚMERO DE ALUMNOS	COSTO	INFRAESTRUCTURA	HORARIOS
Maestría en administración de tiempo completo.	Promedio mínimo de 8:5 en la carrera, y acreditar el examen de admisión con 550 de 800	Sin inscripción, 18, 780 por materia.	Cada salón tiene alrededor de 12 alumnos como máximo, se cuenta con salones de tecnología de punta con pizarrones electrónicos.	Viernes de 16:00-22:00 Sábado de 8:00-14:00hrs.
4.4 Maestría en administración de tiempo parcial /línea	Promedio mínimo de 8:5 en la carrera, y acreditar el examen de admisión con 550 de 800	Sin inscripción, \$11, 870 por materia.	Vía Internet	Viernes por la tarde y Sábado en la mañana.

Análisis estadístico de la oferta

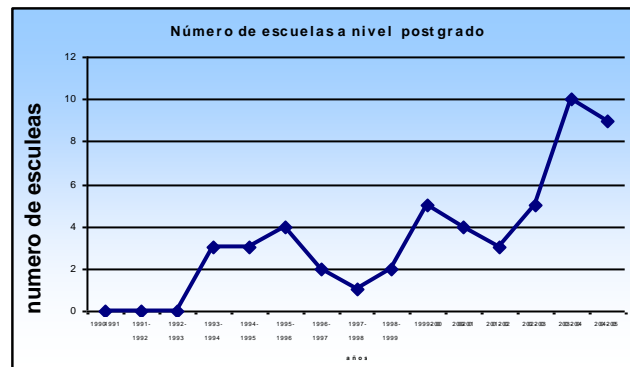
Número de escuelas que ofrecen servicio de postgrado

El número de escuelas que ofrecen postgrado también ha ido en aumento, esto representa una clara oportunidad en este ámbito.

Tabla 27 Evolución en el número de escuelas con posgrado.

SERVICIO Y SOSTENIMIENTO	POSGRADO TOTAL	POSGRADO PÚBLICO	FEDERAL TOTAL	ESTATAL TOTAL	AUTÓNOMO TOTAL	PARTICULAR TOTAL
1990-1991	12	12	2	6	4	0
1991-1992	13	13	7	1	5	0
1992-1993	12	12	7	1	4	0
1993-1994	16	13	7	1	5	3
1994-1995	15	12	6	1	5	3
1995-1996	22	18	6	1	11	4
1996-1997	22	20	7	1	12	2
1997-1998	19	18	5	1	12	1
1998-1999	23	21	6	1	14	2
1999-2000	26	21	6	1	14	5
2000-2001	25	21	6	1	14	4
2001-2002	22	19	6	1	12	3
2002-2003	33	28	8	1	19	5
2003-2004	41	31	8	1	22	10
2004-2005	39	30	8	1	21	9

Grafica 12 Evolución de escuelas con posgrado.



El número de escuelas particulares que ofrecieran postgrado en 1993 fue tan solo de 3, ahora en el 2005, según la secretaria de educación en el estado son nueve instituciones en Michoacán que ofrecen estos servicios²⁹.

²⁹ FUENTE: Secretaria de educación en el estado de Michoacán, año : 2005

Matricula Nivel postgrado

La matricula a nivel postgrado ha ido en aumento y esto lo reflejan las cifras obtenidas del departamento de estadística de la Secretaria de Educación en el Estado.

Tabla 28 matricula nivel posgrado

SERVICIO Y SOSTENIMIENTO	LICENCIATURA UNIVERSITARIA TOTAL	LICENCIATURA UNIVERSITARIA PÚBLICA	FEDERAL TOTAL	ESTATAL TOTAL	AUTÓNOMO TOTAL	PARTICULAR TOTAL
1990-1991	571	571	31	419	121	0
1991-1992	607	607	38	350	219	0
1992-1993	651	651	38	394	219	0
1993-1994	693	626	61	348	217	67
1994-1995	913	799	81	478	240	114
1995-1996	1,507	1,240	154	701	385	267
1996-1997	1,759	1,663	161	1,018	484	96
1997-1998	1,711	1,614	112	1,018	484	97
1998-1999	1,462	1,317	92	712	513	145
1999-2000	1,666	1,428	112	625	691	238
2000-2001	2,121	1,938	124	1,169	645	183
2001-2002	2,413	2,248	202	1,427	619	165
2002-2003	2,683	2,380	407	1,244	729	303
2003-2004	2,958	2,617	331	1,228	1,058	341
2004-2005	2,740	2,317	475	1,249	593	423

Grafica 13 Evolución de la matrícula con posgrado en Michoacán



Hasta 1993, fue que empezó a registrarse matricula en instituciones privadas, se ha observado un crecimiento en la matricula, sin embargo en los años 1996, 1997 y 1998 disminuyo en más de un 100%, permaneciendo la misma cifra de 485 alumnos en escuelas públicas.

6.1.4 Análisis Oferta-Demanda

El análisis de la evolución de la demanda y la oferta nos permitirá conocer si se está atendiendo a toda la demanda proveniente del nivel superior.

ANÁLISIS OFERTA DEMANDA

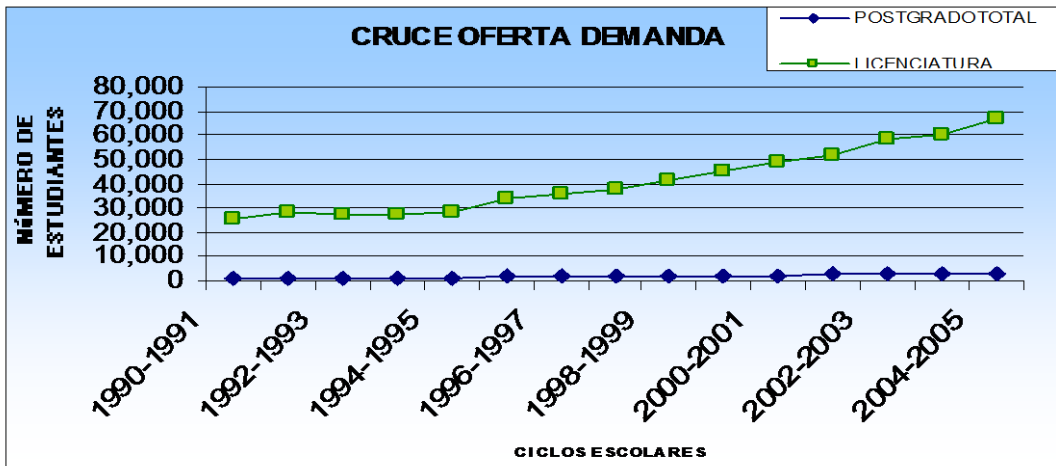
TABLA 29 OPORTUNIDAD DE DEMANDA

Ciclo escolar	Demanda potencial	Demanda atendida	% Cobertura	Demanda sin atender
1990-1991	25,470	571	2.2	24,899
1991-1992	27,857	607	2.2	27,250
1992-1993	27,386	651	2.4	26,735
1993-1994	27,380	693	2.5	26,687
1994-1995	27,899	913	3.3	26,986
1995-1996	33,860	1,507	4.5	32,353
1996-1997	35,850	1,759	4.9	34,091
1997-1998	37,510	1,711	4.6	35,799
1998-1999	41,796	1,462	3.5	40,334
1999-2000	45,132	1,666	3.7	43,466
2000-2001	49,219	2,121	4.3	47,098
2001-2002	51,365	2,413	4.7	48,952
2002-2003	58,128	2,683	4.6	55,445
2003-2004	60,070	2,958	4.9	57,112
2004-2005	66,784	2,740	4.1	64,044

*Elaboración propia.

FUENTE: Secretaría de Educación en el Estado de Michoacán.

Grafica 14



Existe un amplio campo de oportunidad en el cruce oferta demanda

TABLA 30 CRUCE OFERTA-DEMANDA

SERVICIO Y SOSTENIMIENTO	POSTGRADO TOTAL	LICENCIATURA UNIVERSITARIA TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL EN POSTGRADO	INCREMENTO PORCENTUAL EN LICENCIATURA
1990-1991	571	25,470		
1991-1992	607	27,857	6.30	9.37
1992-1993	651	27,386	7.25	-1.69
1993-1994	693	27,380	6.45	-0.02
1994-1995	913	27,899	31.75	1.90
1995-1996	1,507	33,860	65.06	21.37
1996-1997	1,759	35,850	16.72	5.88
1997-1998	1,711	37,510	-2.73	4.63
1998-1999	1,462	41,796	-14.55	11.43
1999-2000	1,666	45,132	13.95	7.98
2000-2001	2,121	49,219	27.31	9.06
2001-2002	2,413	51,365	13.77	4.36
2002-2003	2,683	58,128	11.19	13.17
2003-2004	2,958	60,070	10.25	3.34
2004-2005	2,740	66,784	-7.37	11.18

EN RESUMEN

De acuerdo con el comportamiento de los datos estadísticos, se puede apreciar que a partir del ciclo escolar 1999-2000, la demanda despeo obteniendo un creciente de 27% respecto al año anterior, cabe mencionar que nuestro promedio de escolaridad en el 2010 es de tan sólo 6.5 años en el estado de Michoacán.

Según los datos del Sistema Nacional de Información Educativa, actualizado en noviembre de 2012-, de los egresados de secundaria del ciclo anterior, el 99.5 por ciento ingresó a Educación Media Superior en el presente ciclo escolar.

Según cálculos del Consejo Nacional de Población, en el país de cada 100 niños que ingresan a la primaria, solo 50 concluyen sus estudios del nivel Medio Superior, 21 egresan de su instrucción universitaria y solo 13 se titulan.

En Michoacán, como a nivel nacional, el 99.5 por ciento de los estudiantes que egresan de la secundaria, se inscriben a una institución de Educación Media Superior y la matrícula actual en este nivel es de 145 mil 154 estudiantes atendidos por 9 mil 767 docentes en 628 escuelas.

La matrícula de Educación Superior en Michoacán, es de 91 mil 248 estudiantes, 90 mil 315 inscritos en una licenciatura universitaria o tecnológica, 6 mil 209 normalistas y 3 mil 728 en algún posgrado.

Ante académicos, investigadores y estudiantes, Sierra Arias recordó que no hay base más firme que la educación junto con el empleo, para el desarrollo de una clase media capaz de activar los aparatos productivos y fortalecer la estabilidad y el tejido social.

Además, precisó que la historia de los países más competitivos han demostrado que un sistema educativo eficiente, es soporte del desarrollo económico, sin embargo los retos en México son importantes y refirió que la escolaridad promedio de los mexicanos entre los 15 y los 64 años de edad es de 8.9 años, mientras que el promedio de los países miembros de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico, es de 11.9 años.

Los desafíos presentados por el secretario de Educación incluyen que la brecha educativa y social es amplia. México requiere de un proyecto de mediano y largo plazo que permita resolver problemas estructurales para paulatinamente impactar en indicadores. Para ello, enfatizó que “el Estado mexicano debe mantener la conducción de la educación y potenciar su capacidad de decisión central en la definición de políticas y reformas educativas”.

Expresó que la Educación Media Superior y Superior en México, presenta grandes y complejos desafíos: el relativo a la permanencia y la continuidad, y aquí explicó que existen varios elementos que influyen en el tránsito entre la Educación Media Superior y Superior, como el rompimiento del tejido social y otros factores por lo que consideró que es necesario revisar las políticas implementadas para mantener a los alumnos en el aula.

Con todo ello, precisó que México y Michoacán tienen lo necesario para ser ejemplares en materia educativa y para atender los problemas y desafíos se deben considerar al menos 10 oportunidades las cuales son:

1.- Establecer mecanismos de articulación entre las instituciones de Educación Media Superior y Superior Autónomas, de sostenimiento estatal, federal o particular, para desarrollar esfuerzos conjuntos de mecanismos de planeación colegiada de estrategias y contenidos educativos.

2.- Desarrollar esfuerzos de coordinación entre autoridades, investigadores y docentes de ambos niveles educativos, que propicien el intercambio de información y la construcción de canales de comunicación entre los distintos tipos, niveles y modalidades educativas.

3.- Impedir el incremento de rezago educativo evitando que los estudiantes de Secundaria abandonen las aulas, con estrategias que contribuyan a disminuir la deserción y a incrementar la cobertura en educación media superior.

4.-Fortalecer, en los términos de la Reforma a los Artículos 3 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros, en el marco de la creación de un servicio profesional docente.

-
-
- 5.- Desarrollar en los estudiantes de Educación Media Superior, alternativas de formación propedéuticas en el nivel superior.
 - 6.- Destinar más recursos financieros, materiales y humanos necesarios para cumplir metas, revisar los pari passu, para hacer cumplir la obligatoriedad de la Educación Media Superior y Superior.
 - 7.- Impulsar la capacitación y certificación de docentes y directivos de Educación Media Superior en el enfoque por competencias.
 - 8.- Consolidar la vinculación entre los subsistemas de Educación Media Superior y los sectores productivos sociales de las regiones.
 - 9.- Revisar y replantear la formación docente, fortaleciendo la creación de cuerpos académicos en las instituciones; incentivando la profesionalización.
 - 10.- Fortalecer las Comisiones Estatales de Planeación de la Educación Superior como organismos consultores de la educación normal, universitaria, tecnológica o de posgrado, con orientaciones estatales, regionales y nacionales.

En términos generales en los últimos años la demanda a nivel licenciatura se ha mantenido constante, los avances más significativos o que marcaron la pauta en el ingreso a nivel licenciatura fue en el periodo del 1995 a 1996, aumentando en un 65 %, llevando en años posteriores un porcentaje de aumento, aunque menor pero constante, sin embargo en el ciclo escolar 2004-2005 tenemos una baja de 7%, pero se presume vaya a la alza según datos proyectados del INEGI.

Nos encontramos dentro de las 9 entidades federativas consideradas más pobres (Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, San Luis Potosí y Tlaxcala) que concentran el 23.2% de la población nacional, sólo participan con el 15% de la matrícula de licenciatura, con una Eficiencia Terminal del 63.4% y un índice de titulación de 52.9%, en ambos casos por abajo del promedio nacional (72.9% y 63.2% respectivamente).

Además, al concentrar únicamente el 12.5% de los egresados y el 11.4% de los titulados, en contraste, las cinco entidades federativas de mayor desarrollo productivo (Distrito Federal, Estado de México, Jalisco, Nuevo León y Puebla), con el 37% de la población nacional, 45.8% de la matrícula de licenciatura e índices de Eficiencia Terminal y de titulación del 68.4% y 69.2% respectivamente, concentran el 44% de los prestadores sociales potenciales en el 2012

CAPITULO VII

PLAN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

I.- INTRODUCCIÓN

El programa de Maestría en Psicología Organizacional, se planea iniciar en el momento en que sea autorizada por las autoridades correspondientes comenzando con el CURSO PROPEDEÚTICO. Posteriormente se dará inicio a la apertura del programa con el primer semestre dividido en dos trimestres.

El curso propedéutico tendrá como finalidad la nivelación y homogeneización de los conocimientos de los aspirantes a la Maestría (provenientes de distintas disciplinas del conocimiento) y, en su caso (cuando la demanda educativa sea muy amplia), constituirá un criterio de selección de ingreso al programa. Tendrá una duración de cuatro semanas y comprenderá materias referidas a Matemáticas, Metodología de la Investigación y Psicología.

En el desarrollo del programa de Maestría en Psicología Organizacional se identifican tres fases que se cubrirán para la consolidación del mismo.

CORTO PLAZO.- Fase de Implantación.- que comprende el período 2008 – 2010

MEDIANO PLAZO.-Fase de Consolidación.- que comprende el período 2011-2013

LARGO PLAZO. Fase de Expansión.-que comprende el período de 2014 en adelante.

II.- ANTECEDENTES

La Maestría en Psicología Organizacional es un programa de postgrado nuevo y que no existe en ninguna institución, existen programas de posgrado afines que pueden constituir competencia potencial del programa de la UDEM, por ejemplo La Maestría en Psicología Clínica en la universidad Vasco de Quiroga, y la maestría en Administración, en La UMSNH, UNLA, Y LA SALLE la oferta sin embargo es compatible con la demanda.

En el resto de la República existen maestrías en psicología organizacional en ciudades tales como: Monterrey, Puebla, Durango, Guanajuato y Ciudad de México, que siempre significan alternativas al aspirante a seguir un postgrado en el campo de la Psicología.

III.- OBJETIVOS GENERALES

1.- Establecer el programa de Maestría en Psicología Organizacional en La Universidad de Morelia, con planes de estudios novedosos y acordes con las exigencias del mercado laboral de la región y del Estado de Michoacán y en el contexto de globalización económica.

2.- Desarrollar y consolidar el programa de Maestría en Psicología Organizacional y la actividad de investigación, en el área de Psicología.

IV.- PERSPECTIVAS LABORALES DEL EGRESADO

Se ha constatado a través de las distintas generaciones de egresados de programas de Maestría afines existentes en el Estado, y particularmente en la Ciudad de Morelia, que son aceptados y contratados en organizaciones privadas y públicas en puestos de alto nivel. Asimismo, existen oportunidades de empleo y contrataciones efectivas en Centros Educativos para desempeñarse en actividades de docencia e investigación. Igualmente, existen varios casos de egresados que instalan su propio negocio contribuyendo a la generación de empleo y a la ampliación de oferta de bienes y servicios en la ciudad, para el estado y en su caso en el resto de la República. Cabe mencionar que La Universidad de Morelia tiene un reconocimiento Estatal y Nacional, por su calidad de sus egresados en la Licenciatura; y su aceptación en el campo laboral hasta este momento es altamente satisfactoria lo que sin lugar a dudas también se logrará con el postgrado en Psicología Organizacional.

V.- ESTRATEGIAS

- CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA MATRICULA
- FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA DOCENTE
- DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN
- SEGUIMIENTO DE EGRESADOS
- OBTENCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.

V.-1.- A CORTO Y MEDIANO PLAZO (2010 – 2013)

OBJETIVOS

- 1.- Establecer y consolidar el programa de Maestría en Psicología Organizacional.
- 2.- Fortalecer la planta académica adscrita al programa de Maestría en Psicología Organizacional.

MECANISMOS

1.- CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA MATRICULA

ASPECTOS ACADÉMICOS

- a).- Promoción y difusión del programa de Maestría en Psicología Organizacional al interior del Estado de Michoacán y resto de la República.
- b).- Asistencia y participación en congresos de postgrado y otros eventos académicos relevantes

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

- c).- Ampliar la infraestructura física en aulas de clase
- d).- Capacitar al personal administrativo en atención a estudiantes
- e).- Incrementar el acervo bibliográfico disponible para el programa de maestría en Psicología Organizacional.

2.- FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA DOCENTE

- a).- Incorporación de profesores investigadores al programa de Maestría en Psicología Organizacional con grado mínimo y preferente
- b).- Impulsar a la planta docente para la obtención del grado de doctorado en alguna área de la Psicología, o administración.
- c).- Ampliar la infraestructura física en cubículos para profesores
- d).- Buscar y Mantener convenios con otras instituciones académicas del país y del extranjero para lograr intercambios y estancias de profesores y producción académica
- e).- Modernizar y equipar los cubículos actualmente existentes
- f).- Estimular el crecimiento de la producción científica del personal docente adscrito al programa.

3.- DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

- a).- Durante los dos primeros años abrir un mínimo de dos líneas de investigación que fomenten la participación conjunta de docentes y estudiantes (estructura organizacional y procesos interpersonales).
- b).- Al cuarto año abrir un mínimo de dos y máximo cuatro líneas de investigación donde participen docentes-estudiantes-profesores huéspedes. A las líneas de investigación señaladas anteriormente, se añadirán:
 - factores de la personalidad que influyen en la efectividad
 - motivación en el trabajo y planeación de carrera.
- c).- Establecer convenios con Instituciones de Enseñanza Superior que tengan Postgrados y programas de investigación afines
- d).- Desarrollar una publicación periódica que difunda los resultados de investigación de profesores y alumnos.
- e).- Establecer cada año un acto académico para la presentación abierta de los proyectos de investigación terminados y los avances de los vigentes ante la comunidad académica de La Universidad de Morelia.
- f).- Desarrollar vínculos y mecanismos de diálogo interactivo entre el programa de Maestría en Psicología organizacional y el sector productivo y social del Estado de Michoacán
- g).- Establecer contactos con instituciones y fondos de financiamiento de la investigación de carácter nacional e internacional

4.- SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

- a).- Diseñar la base de datos para el seguimiento de egresados
- b).- Diseñar la base de datos de BOLSA DE TRABAJO para egresados
- c).- Celebrar reuniones académicas de intercambio de experiencias profesionales entre profesores, estudiantes y egresados
- d).- Garantizar la titulación de por lo menos el 80 % de los egresados por generación

V. -2- A LARGO PLAZO (2014 EN ADELANTE)

A).- OBJETIVOS

- 1.- Diversificar el programa de Maestría en Psicología Organizacional con orientación profesional, a Psicología social y gerencial en con orientación a la investigación y con cobertura a otras instituciones del Estado y del país y con intercambio académico con instituciones educativas nacionales y extranjeras.
- 2.- Consolidar la infraestructura física y bibliográfica
- 3. – Actualizaciones de los programas de la maestría, adaptadas a las nuevas tendencias.

VI.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TABLA 31

ACTIVIDADES	CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO
Fortalecimiento de la planta académica: - Incorporación de docentes - Publicación de artículos científicos	xxx xxx	xxx xxx	xxx xxx
Desarrollo de una publicación periódica (revista)		xxx	xxx
Implantación y expansión del programa de postgrado	xxx	xxx	xxx
Actualizaciones de programas.			xxx

VII. ORIGEN Y APLICACIÓN DE RECURSOS

TABLA 32

INGRESOS- EGRESOS	TRIMESTRES							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CUOTAS DE ALUMNOS	\$135,000	\$135,000	\$270,000	\$270,000	\$405,000	\$405,000	\$540,000	\$540,000
PAGO A PROFESORES	57,600	57,600	76,800	115,200	115,200	172,800	153,600	230,400
OTROS GASTOS	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300
DIFERENCIA	\$75,100	\$75,100	\$190,900	\$152,500	\$287,500	\$229,900	\$384,100	\$307,300
ALUMNOS	25	25	50	50	75	75	100	100
GRUPOS	1	1	2	2	3	3	4	4

COSTO POR MATERIA: **\$1,800**

PAGO POR SESIÓN DE 4 HORAS: **\$1,600**

No. DE SESIONES / MATERIA / TRIMESTRE: **12**

OTROS GASTOS TRIMESTRALES

Papelería	400
galletas	800
café	300
agua	800
TOTAL DE OTROS GASTOS	\$2,300

COSTOS TRIMESTRAL		\$59,900
COSTO POR ALUMNO		\$2,396
INGRESO DE ALUMNO POR TRIMESTRE		\$3,600
UTILIDAD POR ALUMNO		\$1,204

SE APROVECHA	67%
--------------	-----

PUNTO DE EQUILIBRIO PARA EL PRIMER TRIMESTRE

P.E	12 ALUMNOS
-----	------------

OTROS INGRESOS:

- ✓ Cuota por ingreso al programa.
- ✓ Cursos propedéuticos.
- ✓ Cuotas para alumnos especiales.

TAB 34

TRIMESTRE	GRUPOS	ALUMNOS	MATERIAS POR GRUPO	No. DE PAGOS	INGRESO \$1,800/ MATERIA
1	1	25	2	75	\$135,000
2	1	25	3	75	\$135,000
3	2	50	5	150	\$270,000
4	2	50	6	150	\$270,000
5	3	75	8	225	\$405,000
6	3	75	9	225	\$405,000
7	4	100	11	300	\$540,000
8	4	100	12	300	\$540,000

TRIMESTRE	GRUPOS	NUMERO DE MATERIAS	NUMERO DE SESIONES POR MATERIA	12 SESIONES POR MATERIA	PAGO POR MAESTRO \$1600 POR SESION	IMPUESTO POR MAESTRO	TOTAL DE IMPUESTO DE MAESTROS	PAGO TOTAL A PROFESORES	PAGO DESPUES DE IMPUESTOS
1	1	2	12	24	\$19,200	\$2,880	\$8,640	\$57,600	\$48,960
2	1	3	12	36	\$19,200	\$2,880	\$8,640	\$57,600	\$48,960
3	2	5	12	60	\$19,200	\$2,880	\$17,280	\$76,800	\$59,520
4	2	6	12	72	\$19,200	\$2,880	\$17,280	\$115,200	\$97,920
5	3	8	12	96	\$19,200	\$2,880	\$25,920	\$115,200	\$89,280
6	3	9	12	108	\$19,200	\$2,880	\$25,920	\$172,800	\$146,880
7	4	11	12	132	\$19,200	\$2,880	\$34,560	\$153,600	\$119,040
8	4	12	12	144	\$19,200	\$2,880	\$34,560	\$230,400	\$195,840

TRIMESTRE	GRUPOS	PROFESORES	OTROS GASTOS	PAGOS TOTALES	INGRESOS	UTILIDAD BRUTA
1	1	\$57,600	\$2,300	\$59,900	\$135,000	\$75,100
2	1	\$57,600	\$2,300	\$59,900	\$135,000	\$75,100
3	2	\$76,800	\$2,300	\$79,100	\$270,000	\$190,900
4	2	\$115,200	\$2,300	\$117,500	\$270,000	\$152,500
5	3	\$115,200	\$2,300	\$117,500	\$405,000	\$287,500
6	3	\$172,800	\$2,300	\$175,100	\$405,000	\$229,900
7	4	\$153,600	\$2,300	\$155,900	\$540,000	\$384,100
8	4	\$230,400	\$2,300	\$232,700	\$540,000	\$307,300

III. CONCLUSIONES.

La educación constituye el medio por el cual el hombre enaltece su formación, adquiere herramientas epistemológicas de su actuación en el contexto y es capaz de crear condiciones de mejora permanente en el su medio ambiente.

Actualmente las empresas actúan en un escenario de cambio casi permanente de las necesidades, en relación a productos y servicios, expectativas de los clientes, que surgen de cambios en las tendencias políticas, sociales, económicas y tecnológicas. Por eso es tan importante que las empresas puedan recoger información externa, reelaborarla en una retroalimentación y mantenerse flexibles para seguir siendo competitivas, viables y poder sobrevivir.

En lugar de girar en círculos hacia diversas direcciones, cada parte del sistema deberá mantenerse consistente consigo misma y con todas las partes del sistema al tiempo que éste cambia; es una profunda relación entre la actividad individual y el todo.

La psicología organizacional surge con el objeto de realizar un análisis de las relaciones interpersonales dentro de la organización para optimizar su rendimiento y permitir, de esta manera, una mayor efectividad global. Una organización puede ser fuente de enriquecimiento en el desarrollo personal y promotora del bienestar. Desde esta perspectiva, el deseo de individuos y organizaciones es el nexo de tales vinculaciones y, en virtud de ello, la organización tendrá por desafío conocer, en cada empleado, cuál es el deseo y las motivaciones que lo hacen permanecer en la organización.

La maestría presenta una buena demanda, frente a una escasa oferta, la población en licenciatura va creciendo por lo que se espera tener un mayor número de aspirantes, por otro lado las instalaciones de la universidad son acorde con los requerimientos.

IX. RECOMENDACIONES.

A pesar de que es importante el incremento del número de instituciones privadas que ofrecen educación superior en el estado, éstas atienden a una proporción muy pequeña de la demanda total estudiantil.

Por otra parte, la eficiencia del sistema es muy baja, las proporciones de estudiantes que reprueban o desertan son considerablemente elevadas y reflejan la ausencia de políticas de retención en las Instituciones de Educación Superior, así como una mala orientación vocacional.

X. PROPUESTAS.

Se recomienda hacer un minucioso estudio de mercado, para ver los posibles cambios naturales evolutivos en la vida de las empresas, crecimientos o reducciones, desplazamientos de personal (ascensos, despidos, traslados, retiros), asociaciones con otras empresas, fluctuaciones en el volumen de clientes. Muchas empresas se arreglan más o menos bien para manejar este tipo de cambios. Ahora bien, como estas situaciones requieren también cambios en las relaciones interpersonales, pueden fácilmente ser mal manejadas.

El psicólogo organizacional desarrolla sus funciones como agente interno o externo a la institución de que se trate. Pero siempre tiene que tener presente que sus acciones buscan mejorar el funcionamiento de la empresa, teniendo en cuenta el potencial humano con que cuenta. La tarea de un psicólogo organizacional parte de un requerimiento propio o ajeno sobre un conflicto o desajuste producidos dentro de determinada entidad.

El psicólogo organizacional debe ser lo suficientemente objetivo, claro y conciso como para transmitir los resultados de su informe, de forma tal que éste sea aceptado y se modifiquen las situaciones que llevaron a su consulta.⁹

MEJORA DE INFRAESTRUCTURA

Factibilidad es lo susceptible de ser hecho, lo posible o realizable, el término factibilidad aplicado a los programas de educación de posgrado se refiere a la consistencia interna entre lo diseñado en el plan curricular y su relación con los distintos componentes educativos: programas de enseñanza, estudiantes, adelantos en el campo disciplinario, profesores, administradores, recursos materiales, técnicos, económicos. La posibilidad que tiene la Universidad de Morelia para operar un posgrado es buena pero requiere de más infraestructura.

La infraestructura no determina la calidad de la enseñanza, pero ambientes agradables y adecuados a sus necesidades, contribuyen a que los estudiantes aprovechen mejor las clases.

Los espacios físicos existentes en la Universidad de Morelia no son suficientes para la oferta educativa que se tiene proyectada para los siguientes años en el área de posgrado, por lo que se propone mejorar lo siguiente:

- Construcción de aulas y Salones de clases c/aire acondicionado
- Mejoramiento y equipamiento de Cámara de Gesell
- Creación de Cubículos para profesores
- Ampliación Módulos de cómputo equipado.
- Áreas de usos múltiples.

-
-
1. Ocho aulas acondicionadas para impartir clases a un promedio de 45 alumnos cada una, equipadas con computadora, pantalla, proyector de multimedia, videgrabadora y un proyector de acetatos. Además que se cuente con un CIAM (Centro Interactivo de Aprendizaje Multimedia) para la impartición de clases.
 2. Dos centros de cómputo con 50 y 28 computadoras cada uno; mobiliario y equipo para impartir clases e impresión de trabajos. Dichos centros, estarán conectados a la red y servidores institucionales, lo que permitirá el acceso a Internet de banda ancha. Propuesta de computadoras. *Apple mac pro procesador intel xeon quad-core a2.8 ghz, 2gb en ram, disco duro de 320 gb serial ata, unidad superdrive a 16x de doble capa.
 3. Diez cubículos para profesores de tiempo completo, equipados cada uno con mobiliario y con equipo de cómputo conectados a la red y una impresora compartida.
 4. Mejoramiento de La cámara de gesell, a una habitación acondicionada que permita la observación con personas. Estará conformada por dos ambientes separados por un vidrio de visión unilateral, los cuales contarán con equipos de audio y de video para la grabación de los diferentes experimentos de investigación. *Audífonos sennheiser eh150, audífonos dinámicos hi-fi estéreo, cerrados, supra-aurales. *Equipo de grabación con cámaras profesionales.
 5. Ampliación de la oferta bibliográfica existente, se cuente con toda la bibliografía básica propuesta cada programa, y con al menos el 85% de la bibliografía complementaria.

La Escuela cuenta con un acervo bibliográfico en papel de 2003 volúmenes, con 1255 títulos; así mismo, se cuenta con 22 títulos en formato electrónico y se reciben las revistas científicas de NATURE y SCIENCE, emprendedor y revistas de psicología general.

Es sumamente indispensable el proyecto de la Biblioteca Digital, la cual dará servicio a todas las áreas.

El servicio de la Biblioteca se presta de las 8:00 a las 20:00 horas y se cuenta con 40 sillas y 10 mesas. Se propone ampliar el espacio a 60 sillas y 15 mesas.

6. La universidad de Morelia solo cuenta con solamente dos espacios para practicar deportes: uno para volibol y otro para basquetbol, se planea pueda ampliar el número de deportes para los estudiantes.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- ✚ www.udemmorelia.edu.mx.
- ✚ Archivo Histórico de la Universidad de Morelia.
- ✚ Manual operativo de la Universidad de Morelia
- ✚ Dirección de recursos técnicos y materias y Reglamento de la Universidad de Morelia.
- ✚ Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior.
- ✚ Consejo Mexicano de Estudios de Postgrado A.C.
- ✚ INEGI, Marco Geoestadístico, Encuesta Nacional de empleo 2003, Censo general de población y vivienda 2004.
- ✚ Primer informe de gobierno, Lázaro Cárdenas Batel.
- ✚ Secretaría de Educación en el Estado de Michoacán, Departamento de Estadística
- ✚ Gobierno del estado de Michoacán, Secretaría de Turismo.
- ✚ COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEORÍA Y PRACTICA, Stephen P. Robbins EDITORIAL PRENTICE HALL, MÉXICO 1996 Fuente: "Una mirada al futuro: ¿Qué trae el nuevo siglo?", Revista Mercado, marzo 2000, pp. 37 a 44. Síntesis y aportaciones de otras fuentes y propias.
- ✚ Ety Haydeè Esteves Nenner, PATRICIA Fimbres Barcelo, como diseñar y reestructurar un plan de estudios, Guía metodología.
- ✚ Psicología organizacional, Retos del Futuro Michel Kith, 4ta. Edición. Ed. Trillas.
- ✚ Psicología de la Organización, Edgar h. Schein, 3ra edición, Ed. Prentice Hall.
- ✚ Psicología de la Organización, Manual de Seminarios Vivenciales, Mauro Rodríguez Estrada, 5ta. Edición. Ed, Trillas.
- ✚ Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones, Rafael Guizar M. 2da edición. Ed. Mc Graw Hill.
- ✚ Política educativa: desafíos y construcción del futuro, Plan de Desarrollo de la Secretaría de Educación en el Estado de Michoacán.
- ✚ Quinto informe de gobierno, 2005, anexo México Df.
- ✚ ANUIES. La educación Superior en el siglo XXI.
- ✚ El financiero, Reyes Tamez Guerra.
- ✚ <http://www.monografias.com/trabajos16>.
- ✚ 1998 Eduardo Press Consultores
- ✚ <http://www.epconsultores.com>
Reproducido con autorización.
- ✚ Fuente: Revista Mercado, marzo 2000, p. 42.
- ✚ BIBLIOGRAFIA <http://www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/psicorg/>
- ✚ Coordinación de Planeación y Evaluación Educativa, Gobierno del estado de Michoacán.
- ✚ Dirección de Estadística y Sistemas de Información del Estado de Michoacán.

XII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. ESTUDIOS DE POSGRADO.- Programas académicos de nivel superior (Especialización, Maestría y Doctorado), que tienen como antecedentes necesario la licenciatura.

2.- MAESTRÍA: Grado académico cuyo antecedente es la licenciatura y tiene como objeto ampliar los conocimientos en un campo disciplinario.

3.- ALUMNO.- Persona admitida en cualquier nivel o modalidad por una institución educativa para recibir formación académica o profesional.

4.- ADMINISTRACIÓN: Coordinación de hombres y recursos materiales para la consecución de objetivos organizacionales, lo que se logra por medio de cuatro elementos: dirección hacia objetivos, a través de gente, mediante técnicas y dentro de una organización

5.- INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA: Análisis de procesos, estructuras y comportamiento organizacional así como las recomendaciones pertinentes para su transformación de organizaciones de distintos tipos y giros

6.- PROFESIONALIZACIÓN.- Proceso de mejora continua de la competencia laboral (conocimientos, habilidades y actitudes) de los recursos humanos con miras a ponerlos en práctica en cualquier organización

7.- GLOBALIZACIÓN.- Proceso de interrelación de mercados, capitales y tecnologías con el afán de elevar los niveles de competitividad y productividad.

8.- DOCTORADO.- Grado que implica estudios cuyo antecedente por lo regular es la Maestría, y representa el más alto rango de preparación profesional y académico en el sistema educativo nacional.

9.- DOCENTE.- Académico cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje.

10.- EDUCACIÓN SUPERIOR.- Nivel posterior al bachillerato o equivalente, que comprende la licenciatura y los estudios de posgrado.

11.- EGRESADO.- Persona que aprueba y acredita todas las asignaturas, prácticas y actividades que conforman un plan de estudios.

-
-
- 12.- **ABSORCIÓN:** Es el indicador que permite conocer el porcentaje de egresados de un nivel educativo, que logran ingresar al nivel educativo inmediato superior.
 13. **COBERTURA:** Es la proporción de alumnos atendidos en un nivel educativo con respecto a la demanda.
 14. **DESERCIÓN (TOTAL):** Es el porcentaje de alumnos que abandonan el sistema educativo. Durante el ciclo escolar y/o no se reincorporan al próximo ciclo escolar.
 15. **EFICIENCIA TERMINAL:** La Eficiencia Terminal permite conocer el porcentaje de alumnos que terminan un Nivel Educativo de manera regular (dentro del tiempo establecido)
 16. **REPROBACIÓN:** Es el indicador que permite conocer el porcentaje de alumnos, que al no haber acreditado las asignaturas o créditos escolares mínimos establecidos por las instancias educativas, no serán sujetos a promoción al siguiente grado o nivel educativo y que a partir de secundaria los alumnos que no aprueben una materia serán considerados como reprobados aun cuando puedan pasar al nivel o grado siguiente.