

## PROGRAMACIÓN DE AMBIENTES LABORALES

### DATOS GENERALES DE LA MATERIA

- 1) Nombre de la materia: **Programación de Ambientes Laborales**
- 2) Clave: **0633**
- 3) Semestre: **7º 8º y 9º**
- 4) Número de créditos: **06**
- 5) Horas de teoría: **2**
- 6) Horas de práctica: **2**
- 7) Fecha de actualización: **Diciembre del 2004**
- 8) Profesores responsables de la actualización: **Lic. Ma. Isabel Delsordo López**
- 9) Materias con las que se relaciona: **Análisis Experimental de la Conducta, Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, Desarrollo de Recursos Humanos I, Capacitación y Adiestramiento de Personal, Análisis y Valuación de Puestos I y II, Estudio del Trabajo I**

### 10) Introducción:

En el último decenio del siglo pasado e inicios de éste, las organizaciones constituidas para hacer negocios se han visto afectadas por dramáticos cambios en el entorno socio-económico y político a nivel mundial. Esto ha obligado a los diversos sectores productivos a buscar soluciones a los múltiples problemas que representa el lograr índices de utilidades aceptables.

La metodología derivada de las leyes, principios y evidencias de la psicología científica propuesta por los analistas experimentales de la conducta aplicada al ámbito laboral, es un instrumento que los facilitadores de cambios planeados en las organizaciones pueden emplear para armonizar la interacción de los recursos tecnológicos de capital y maquinaria con el recurso humano, que sin lugar a duda resulta ser la piedra angular sobre la que descansa el éxito de un negocio.

Considerando la importancia que esta materia reviste en el currículo del psicólogo del trabajo, así como el enfoque bajo el cual se aborda, se ha estimado la conveniencia de programar el material de estudio de manera que se logren los tres principios de aprendizaje; es decir, solicitar al estudiante una respuesta activa, darle a conocer los resultados y eliminar al mínimo los errores.

Con el fin de cumplir con los principios mencionados, se llevarán a cabo los procedimientos descritos a continuación.

## **11) Objetivo general:**

Que el alumno realice las estrategias conducentes para la intervención del psicólogo en la resolución de cuatro problemas tipo (simulados) de las organizaciones mexicanas, con respecto a la relación hombre-trabajo, de acuerdo a las técnicas y/o procedimientos presentados en el curso.

## **12) Temario:**

### **TEMA I. GENERALIDADES SOBRE EL ANÁLISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA**

#### **Objetivo específico:**

Que el alumno identifique por escrito qué son: el condicionamiento operante, la triple relación de contingencia, mantenimiento y eliminación de la conducta, así como los sistemas de registro conductual y los pasos generales de los programas de reforzamiento de intervención para la modificación de conducta de acuerdo al material bibliográfico.

#### Elemento 1.1 Aproximación tradicional vs. aproximación operante

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno discrimine, identifique por escrito y sin ayuda alguna, las limitaciones de la aproximación tradicional a las organizaciones en términos de la currícula, la información e investigación; así como las ventajas del Análisis Experimental de la Conducta como alternativa de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

#### Elemento 1.2 Introducción al Condicionamiento Operante

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno discrimine por escrito, los conceptos de respuesta, estímulo, reforzador, reforzamiento, conducta operante, condicionamiento instrumental, castigo, evitación, extinción, estímulo discriminativo, estímulo negativo, estímulo neutro, de acuerdo a la unidad programada de Holland-Skinner.

#### Elemento 1.3 La respuesta conductual en las organizaciones

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno discrimine, sin error, en una lista de 20 afirmaciones, las características de la respuesta conductual en la organización, de acuerdo a la bibliografía revisada.

#### Elemento 1.4 La triple relación en las organizaciones

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno identifique por escrito, los conceptos de estímulo antecedente, conducta y consecuencia ante un ejemplo de conducta en las organizaciones de acuerdo a la bibliografía.

#### Elemento 1.5 Los estímulos en la organización

**OBJETIVO:**

Que el alumno discrimine los eventos de las organizaciones que pueden emplearse como estímulos, dando un ejemplo de una cuartilla, de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 1.6 La adquisición

**OBJETIVO:**

Que el alumno identifique por escrito los conceptos de los procedimientos empleados en la adquisición de conducta de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 1.7 El mantenimiento

**OBJETIVO:**

Que el alumno identifique por escrito los conceptos de los procedimientos empleados en el mantenimiento de conducta de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 1.8 La eliminación

**OBJETIVO:**

Que el alumno identifique por escrito los conceptos de los procedimientos empleados en la eliminación de conducta de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 1.9 Los programas de reforzamiento

**OBJETIVO:**

Que el alumno defina por escrito, los programas de reforzamiento continuos, simples, compuestos, complejos y de contingencia agregada, de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 1.10 Los registros observacionales.

**OBJETIVO:**

Que el alumno defina por escrito, los registros automáticos, observacionales de productos permanentes, de acuerdo al material programado.

Elemento 1.11 Pasos para la intervención en la organización

**OBJETIVO:**

Que el alumno discrimine por escrito, dada uno de los pasos para la intervención del psicólogo en la organización, de acuerdo a la bibliografía.

**13) Estrategias de enseñanza aprendizaje:**

|                 |   |         |
|-----------------|---|---------|
| 1.1 Conferencia | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel | 2 horas |
|-----------------|---|---------|

|                                   |   |         |
|-----------------------------------|---|---------|
|                                   | (reactivos de ensayo)   |         |
| 1.2 Instrucción programada        | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.3 Conferencia c/apoyos visuales | Reactivos de relación   | 2 horas |
| 1.4 Conferencia                   | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.5 Panel de discusión            | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.6 Panel de discusión            | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.7 Panel de discusión            | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.8 Panel de discusión            | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.9 Panel de discusión            | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 4 horas |
| 1.10 Instrucción Programada       | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 1.11 Panel de discusión           | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |

Unidad Programada de Registros Observacionales.

## **TEMA II. SELECCIÓN DE PERSONAL**

### *OBJETIVO ESPECÍFICO:*

Que el alumno identifique por escrito cuáles son los principios y técnicas involucrados en la resolución del problema de la "Selección de Personal en México", de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

#### Elemento 2.1 Generalidades del Problema Clásico.

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno discrimine cuatro limitaciones de la intervención metodológica tradicional al problema de la Selección de Personal, de acuerdo a la bibliografía.

#### Elemento 2.2 Alternativa del Análisis Experimental de la Conducta

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno identifique por escrito, tres ventajas del Método de Selección por Objetivos, de acuerdo al capítulo correspondiente.

**13) Estrategias de enseñanza aprendizaje:**

|                                    |   |         |
|------------------------------------|---|---------|
| 2.1 Conferencia                    | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 1 hora  |
| 2.2 Conferencia c/ apoyos visuales | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 2.3 Panel de discusión             | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel (reactivos de ensayo) | 1 hora  |

**TEMA III. EVALUACIÓN DE PERSONAL**

*OBJETIVO ESPECÍFICO:*

Que el alumno identifique por escrito cuales son los principios y técnicas involucrados en la resolución del problema de la "Evaluación de Personal en México", de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

Elemento 3.1 Generalidades del problema clásico

*OBJETIVO:*

Que el alumno discrimine cuatro limitaciones de la intervención metodológica tradicional al problema de la Evaluación de Personal, de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 3.2 Alternativa del Análisis Experimental de la Conducta

*OBJETIVO:*

Que el alumno identifique por escrito en el Modelo Centro de Investigación, dos principios y tres técnicas del Análisis Experimental de la Conducta, involucrados en los procedimientos, de acuerdo a la bibliografía.

Elemento 3.3 Conclusiones

*OBJETIVO:*

Que el alumno identifique por escrito, tres ventajas del Modelo Centro de Investigación, de acuerdo al capítulo correspondiente.

**13) Estrategias de enseñanza aprendizaje:**

|                 |   |        |
|-----------------|---|--------|
| 3.1 Conferencia | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel | 1 hora |
|-----------------|---|--------|

|                                    |   |         |
|------------------------------------|---|---------|
|                                    | (reactivos de ensayo)   |         |
| 3.2 Conferencia c/ apoyos visuales | Todos los elementos de la prueba (reactivos de ensayo) Lápiz, papel | 2 horas |
| 3.3 Panel de discusión             | Todos los elementos de la prueba (reactivos de ensayo) Lápiz, papel | 1 hora  |

#### TEMA IV. MOTIVACIÓN DE PERSONAL

##### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Que el alumno identifique por escrito cuáles son los principios y técnicas involucrados en la resolución del problema de la "Motivación de Personal", de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

##### Elemento 4.1 Generalidades del problema clásico

##### OBJETIVO:

Que el alumno discrimine cuatro limitaciones de la intervención metodológica tradicional al problema de la Motivación de Personal, de acuerdo a la bibliografía.

##### Elemento 4.2 Alternativa del Análisis Experimental de la Conducta

##### OBJETIVO:

Que el alumno identifique por escrito en el estudio sobre programas de reforzamiento, dos principios y tres técnicas del Análisis Experimental de la Conducta, involucrados en los procedimientos, de acuerdo a la bibliografía.

##### Elemento 4.3 Conclusiones

##### OBJETIVO:

Que el alumno identifique por escrito, tres ventajas de la aplicación de programas de reforzamiento de acuerdo al capítulo correspondiente.

#### 13) Estrategias de enseñanza aprendizaje:

|                                    |   |         |
|------------------------------------|---|---------|
| 4.1 Conferencia                    | Todos los elementos de la prueba (reactivos de ensayo) Lápiz, papel | 1 hora  |
| 4.2 Conferencia c/ apoyos visuales | Todos los elementos de la prueba (reactivos de ensayo) Lápiz, papel | 2 horas |
| 4.3 Panel de discusión             | Todos los elementos de la prueba (reactivos de ensayo) Lápiz, papel | 1 hora  |

## TEMA V SEGURIDAD INDUSTRIAL

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

#### Elemento 5.1 Generalidades al Problema Clásico

Que el alumno describa 3 limitaciones de la aproximación tradicional al problema de la Seguridad e Higiene de acuerdo a la bibliografía revisada.

#### Elemento 5.2 Alternativa del Análisis Experimental de la Conducta

### OBJETIVO:

Que el alumno identifique por escrito en el estudio de Seguridad Industrial, dos principios y tres técnicas del Análisis Experimental de la Conducta, involucrados en los procedimientos, de acuerdo a la bibliografía.

#### Elemento 5.3 Conclusiones

### OBJETIVO:

Que el alumno identifique por escrito, tres ventajas de la aplicación del procedimiento de Seguridad Industrial, de acuerdo al capítulo correspondiente.

### 13) Estrategias de enseñanza aprendizaje:

|                                    |  |         |
|------------------------------------|--|---------|
| 5.1 Conferencia                    | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel<br>(reactivos de ensayo) | 1 hora  |
| 5.2 Conferencia c/ apoyos visuales | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel<br>(reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 5.3 Panel de discusión             | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel<br>(reactivos de ensayo) | 1 hora  |

## TEMA VI. RELACIONES HUMANAS

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Que el alumno identifique por escrito cuáles son los principios y técnicas involucradas en las "Relaciones Humanas", de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

#### Elemento 6.1 Generalidades del problema clásico

### OBJETIVO:

Que el alumno discrimine cuatro limitaciones de la intervención metodológica tradicional al problema de las relaciones humanas, de acuerdo a la bibliografía.

## Elemento 6.2 Alternativa del Análisis Experimental de la Conducta

### **OBJETIVO:**

Que el alumno identifique por escrito en el libro de "Interacciones Humanas en la Organización", dos principios y tres técnicas del Análisis Experimental de la Conducta involucrados en los procedimientos, de acuerdo a la bibliografía.

## Elemento 6.3 Conclusiones

### **OBJETIVO:**

Que el alumno identifique por escrito tres ventajas de la aplicación de Interacciones Humanas en la Organización, de acuerdo al capítulo correspondiente.

### **13) Estrategias de enseñanza aprendizaje:**

|                                    |  |         |
|------------------------------------|--|---------|
| 6.1 Conferencia                    | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel<br>(reactivos de ensayo) | 1 hora  |
| 6.2 Conferencia c/ apoyos visuales | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel<br>(reactivos de ensayo) | 2 horas |
| 6.3 Panel de discusión             | Todos los elementos de la prueba Lápiz, papel<br>(reactivos de ensayo) | 1 hora  |

## **PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA TEORÍA.**

### **14) Criterios de evaluación:**

- El alumno inicia con la presentación de un pretest general escrito sobre el primer tema del programa, con el objeto de determinar las conductas de entrada
- De acuerdo a los resultados del pretest, se dará a conocer al alumno los elementos correspondientes al primer tema, que deberá cursar. ( El programa contiene seis temas, integrados, el primero por once elementos y los cinco restantes por tres cada uno)
- El alumno se presentará a las sesiones de teoría en que se haya ubicado en el primer tema y a todas las sesiones de exposición de los temas II, III, IV, V y VI
- El alumno deberá estudiar el material por su cuenta en tiempo ajeno a la hora de clase
- ACLARACIÓN DE DUDAS. El maestro se concretará a resolver las dudas que los alumnos presenten respecto a la bibliografía especificada para el elemento
- EVALUACIÓN DE ELEMENTO. Al término de la aclaración de dudas, el maestro aplicará la evaluación correspondiente a el o los elementos revisados



- EXPOSICIÓN DE MATERIAL ADICIONAL. El maestro expondrá al final de la evaluación el material adicional seleccionado para cada elemento. Este material no será evaluado, solamente ampliará la información básica
- RESULTADOS. Un día después de haber realizado la evaluación se dará a conocer el resultado de aprobado o no aprobado
- Si el alumno acreditó la evaluación pasará a realizar la práctica correspondiente. Si no acreditó la evaluación, se presentará con el maestro para asesoría basada en los resultados obtenidos, ésta tendrá una duración aproximada de cinco minutos por alumno; inmediatamente después, el alumno presentará la evaluación de reposición aplicada por el maestro
- El maestro procederá a calificar la evaluación de reposición inmediatamente
- Si los resultados son satisfactorios, firmará la hoja de control para que el alumno se presente a la práctica correspondiente
- Si los resultados son negativos; es decir, no acredita, deberá presentar una siguiente evaluación de reposición.
- Considerando que esta materia contiene el requisito de práctica, los alumnos que no acrediten la evaluación de algún elemento durante el semestre, podrán presentarlo en examen extraordinario, siempre y cuando tengan calificación aprobatoria en las evaluaciones de las prácticas que realizó

## **PROGRAMA DE PRÁCTICA**

### **OBJETIVO GENERAL**

Que el alumno aplique las estrategias conducentes para la intervención de seis problemas tipo (simulados) de las organizaciones mexicanas, de acuerdo a las técnicas y/o procedimientos presentados en el curso.

### PRÁCTICA No. 1 (Elemento 1.3)

#### *OBJETIVO*

Que el alumno defina operacionalmente por escrito en un mínimo de una hora, las conductas proporcionadas en una lista, de acuerdo a los criterios establecidos en el curso.

#### *MÉTODO:*

Se le proporcionará por escrito al alumno, una serie de comportamientos a nivel operativo, mandos intermedios y ejecutivo. Se reunirán en equipos de dos personas disponiendo de 30 minutos para presentar estos comportamientos por escrito y definidos operacionalmente. Posteriormente se le proporcionará otra lista conteniendo también conductas en escenarios laborales, los cuales procederán de manera individual a definirlos operacionalmente, entregando un reporte, con el cual se evaluará la práctica.

## PRÁCTICA No. 2 (Elemento 1.10)

### *OBJETIVO:*

- 1.- Que el alumno aplique dos procedimientos para la identificación de la conducta a los comportamientos, en una película.
- 2.- Que el alumno aplique dos tipos de registro obteniendo confiabilidad, tablas y gráficas de acuerdo a las conductas o conducta, elegida(s) a partir del registro anecdótico obtenido del videotape.

### *MÉTODO:*

Se proyectará una película, en la cual se exhibirá la conducta de una persona en escenarios laborales, a partir de la cual el alumno registrará anecdóticamente. A partir de este registro se trabajará en equipo de dos personas eligiendo una conducta de su interés, definiéndola operacionalmente, especificando por lo menos dos tipos de sistema por los cuales se va a medir (registros). Se proyectará nuevamente la película registrando cada equipo la conducta elegida, primero, con un registro, destinado, la segunda parte del tiempo a registrar con el segundo registro elegido. Finalmente, reportará por escrito las tablas, gráficas y confiabilidad obtenida, con la definición operacional incluida, evaluándose con este reporte la práctica.

## PRÁCTICA No. 3 (Tema II)

### *OBJETIVO:*

Que el alumno identifique escribiendo un reporte de acuerdo a las indicaciones de la APA, de los primeros cinco pasos señalados en el modelo de Selección por Objetivos, en función de un puesto dado.

Para cumplir con este objetivo, el alumno deberá cumplir con los siguientes objetivos parciales:

- Identifique por escrito (en las formas de Análisis de Puestos y de ficha de Puesto), las conductas relevantes para el puesto mediante el procedimiento marcado en Selección por Objetivos y en base a las instrucciones proporcionadas
- Identifique asignando valores (ponderar) por escrito a una solicitud ponderada, a las distintas características y desviaciones de las mismas, de acuerdo a las políticas de la empresa e información de un puesto, de acuerdo a las instrucciones proporcionadas y al modelo
- Identifique reportando por escrito las técnicas de la empresa, la información para la construcción de las pruebas de rendimiento para el puesto, de acuerdo al procedimiento de Selección por Objetivos y a las instrucciones dadas
- Identifique por escrito y eligiendo, el tipo de registro y sistema de observación para cada conducta que deberá ser observada, durante la fase de seguimiento en el trabajo, marcada en Selección para cada conducta que deberá ser observada, durante la fase de seguimiento en el trabajo, marcada en Selección por Objetivos, de acuerdo a las instrucciones proporcionadas

### *MÉTODO:*

En los escenarios reportados por cada equipo (y en un puesto de trabajo elegido por el equipo), recabarán un análisis de puesto de la persona que lo ocupe, así como al jefe inmediato. En caso de existir discrepancia en la información, diseñarán un registro por cada conducta, con objeto de obtener la información real. La forma aparece en la página 52 del libro de Selección por Objetivos (Jiménez O.A.). A partir del análisis de puesto, elaborarán la ficha de puesto, (forma en pag. 72), así como también, elaborarán la solicitud ponderada, de acuerdo a las políticas de la empresa y criterios del modelo.

Para elaborar un registro por cada conducta de la ficha de puesto.

Esta práctica (al igual que todas las siguientes), la reportará de acuerdo a la forma de reporte de la investigación de la American Psychology Association, entregando individualmente la carpeta como máximo el día que se den las instrucciones para elaborar la práctica No. 4.

Los alumnos podrán ser monitoreados a lo largo del periodo entre la fecha en que se les den las instrucciones para la práctica, hasta una semana antes (fecha de entrega de la práctica), en que se den las instrucciones del siguiente modelo o práctica.

#### PRÁCTICA No. 4 (Tema III)

##### *OBJETIVO:*

Que el alumno identifique escribiendo un reporte (de acuerdo a las características de la APA), de los pasos 1,2,3,5 y 8 de acuerdo al Modelo Centro de Investigación y en función de un puesto específico en el escenario laboral. Para ello el alumno:

- Identifique por escrito, (en las formas de Análisis de Puesto y de Ficha de Puesto), las conductas relevantes para el puesto, en base a las instrucciones proporcionadas y al M.C.I
- Defina operacionalmente por escrito las conductas relevantes del puesto de acuerdo a las políticas de la empresa y a los criterios de las conductas definidas en el M.C.I
- Identifique por escrito y diseñando los registros y sistemas de observación para evaluar a los "observadores" (paso No. 5 y 7) de acuerdo a las instrucciones proporcionadas
- Identifique por escrito y diseñando la forma para concentración de datos (paso No. 8), de acuerdo a las instrucciones dadas

##### *MÉTODO*

El equipo desempeñará las labores de esta práctica, en el escenario definido, pudiendo trabajar en su caso en el mismo puesto que ocupó en la práctica No. 3.

Podrá ser asesorado por el instructor hasta una semana antes de proporcionarles las instrucciones para la última práctica (fecha límite de entrega). Se reportará esta práctica también, para su evaluación de acuerdo a la APA.

#### PRACTICA No. 5 (Tema IV)

##### *OBJETIVO:*

- El alumno identificará, realizando un registro observacional, durante seis horas, para una conducta productiva (elegida por el alumno) de un puesto de trabajo, de acuerdo a las reglas y propiedades del mismo, marcados en la bibliografía del curso y en el puesto determinado
- El alumno aplicará, escribiendo un reporte, en la forma que determina la APA, de los componentes y características de la estrategia elegida (por el alumno), para incrementar la conducta de productividad anteriormente registrada de acuerdo a la bibliografía proporcionada

### *MÉTODO*

A partir de una conducta productiva elegida por el equipo, éste recogerá también el tipo de registro adecuado a las características del comportamiento productivo, para proceder a registrarlo durante seis horas. Una vez que se tengan los datos, se identificará qué variable o variables independientes podrían manipularse para incrementar la conducta, prescribiendo el programa de reforzamiento, diseño, etc., de acuerdo a las partes y renglones establecidos por la APA.

En caso de no poder registrar en el mismo puesto acostumbrado, o de que el alumno desee registrar otro puesto, se deberá cumplir con los pasos de la práctica No. 1, esto es, registrar anecdóticamente, para aplicar seis horas el registro elegido posteriormente.

### PRÁCTICA No. 6 (Tema V)

#### *OBJETIVO:*

Que el alumno identifique, escribiendo un reporte (de acuerdo a las características de la APA), de los pasos realizados en el estudio sobre el incremento de conductas seguras en el trabajo, en un puesto dado.

Para lograr este objetivo, es requisito que el alumno:

- Identifique (en las formas de Análisis de Puesto y de Ficha de Puesto), las conductas inseguras del puesto, en base al procedimiento seguido en el estudio sobre seguridad
- Defina operacionalmente las conductas inseguras del puesto, de acuerdo al procedimiento citado en el estudio sobre seguridad
- Identifique, elaborando el procedimiento de los registros (requeridos de acuerdo a las conductas) para levantamiento de datos de la fase de línea base
- Identifique, elaborando el procedimiento a seguir en la fase experimental de acuerdo al estudio sobre seguridad

#### *MÉTODO:*

Para realizar esta práctica el alumno podrá trabajar en el mismo puesto de las prácticas anteriores. Deberá seguir los criterios establecidos en el estudio sobre seguridad que constituye la bibliografía básica de este tema, asistiendo a asesoría en caso requerido.

### PRACTICA No. 7 (Tema VI)

### **OBJETIVO:**

Que el alumno identifique escribiendo un reporte (de acuerdo a las características de la APA) de los pasos realizados en el estudio "Interacciones Humanas en el Trabajo", en un puesto dado.

Para lograr este objetivo es requisito que el alumno:

- a) Identifique los objetivos:
  - a.1) General respecto a un producto o servicio indicado claramente la política para lograrlo y los resultados esperados a corto y largo plazo y,
  - a.2) Operativos generales de las direcciones, gerencias, departamentos y/o secciones con las mismas características del punto a.1
- b) Elabore los formatos para la presentación de los objetivos del punto a), y de los procedimientos, de acuerdo a los aspectos que se mencionan en el paso de adquisición
- c) Elabore los formatos para la descripción del repertorio conductual de cada participante

### **MÉTODO:**

Para realizar esta práctica, el alumno podrá trabajar con el mismo puesto de las prácticas anteriores. Seguirá los criterios establecidos en la bibliografía básica, asistiendo a asesoría en caso de requerirla.

## **14) CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

### **PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS**

El programa de prácticas de la materia, está diseñado de tal forma, que permita al alumno cumplir con el programa de la materia, siempre y cuando se cumplan los criterios establecidos y el tiempo destinado para cada práctica de los temas y elementos correspondientes (ver anexo 2). Es importante señalar que solamente tienen prácticas las siguientes secciones del programa de teoría: elementos 1.3 y 1.10 del tema I, y los temas II, III, IV, V y VI. El alumno entregará un total de 5 reportes, que serán indicados por el maestro.

La calificación de la práctica corresponderá al 100% de la calificación de la materia y ésta se acreditará solamente cuando se cumpla con los criterios de eficiencia, limpieza y puntualidad definidos por el profesor.

Los pasos que debe seguir el alumno para realizar las prácticas son los siguientes:

- Acreditar el elemento o tema correspondiente a la teoría con 10
- Iniciar las prácticas a la siguiente sesión en que se aprobó el elemento o tema correspondiente, con el profesor, en la clase programada para este fin
- Presentar el reporte de práctica en la fecha y con los criterios establecidos por el profesor
- A partir de la práctica número 2, los alumnos trabajarán en equipos de dos personas, entregando los reportes de estas prácticas, en forma individual

- Como mínimo, una semana antes de iniciar la práctica número 3, los equipos reportarán al profesor el lugar en el que realizarán sus prácticas 3, 4 y 5, debiendo ser cualquier escenario laboral; ya que éstas se desarrollarán en un puesto específico de una empresa, (puede ser usado el mismo puesto en las tres prácticas)

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Robbins, S. P. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Jiménez, O. A. (1996). Análisis Experimental de la Conducta Aplicada a los Negocios.

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

OIT (1998). Introducción al Estudio del Trabajo. México: Limusa.

Proshansky, H. (1978). Psicología Ambiental. México: Trillas.

Luthans, F. y Kreitner, R (1999). Modificación de la Conducta Organizacional. México: Trillas.