



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

Programa de Experiencia Educativa

1. Área académica

Ciencias de la Salud

2. Programa educativo

Licenciatura en psicología

3. Campus

Poza Rica - Tuxpan, Veracruz, Xalapa

4. Dependencias | Entidad académica

Psicología

7. Área de formación

5. Código	6. Nombre de la experiencia educativa	7. Área de formación	
		Principal	Secundaria
PSOR 48006	Psicología laboral	Disciplinar	

8. Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia
6	2	2	60	Psicología laboral

9. Modalidad

Curso taller

10. Oportunidades de evaluación

Todas

11. Requisitos

Pre-requisitos

Co-requisitos

12. Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	35	12

13. Agrupación natural de la Experiencia Educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Organizacional

14. Proyecto Integrador



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

15. Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Octubre, 2018		

16. Nombre de los académicos que participaron

Academia Estatal Organizacional

17. Perfil docente

Licenciatura en psicología, con estudios de posgrado en áreas relacionadas con la psicología, con cursos de formación docente en el MEI y cursos de actualización profesional, con experiencia docente de 3 años mínimo en educación superior y experiencia laboral en el ámbito de la Psicología.

18. Espacio

interinstitucional

19. Relación disciplinar

Interdisciplinaria

20. Descripción

La Experiencia Educativa Psicología Laboral es de carácter optativo y se ubica en el plan de estudios en el área disciplinar organizacional, con 2 horas prácticas y 2 horas teóricas, haciendo un total de 6 créditos, y permite al estudiante analizar la importancia del rol transformacional del psicólogo laboral con la finalidad de distinguir los requerimientos y componentes que demandan los diferentes tipos de organizaciones (según su fin, formalidad y grado) a nivel ética, innovación y competencias para la gestión de una cultura de trabajo. Desde una perspectiva teórica-práctica y las bases sobre la psicología laboral, seguridad e higiene, la ley federal del trabajo, las condiciones de trabajo y la salud ocupacional dado que son elementos complementarios para el estudio del campo laboral facilitando el análisis y comprensión de dichos.

Las principales estrategias de aprendizaje están orientadas a la elaboración de actividades áulicas y extraescolares que demandan la participación, elaboración de portafolios de actividades, búsqueda de información en fuentes diversas, investigaciones que le permitan elaborar un ensayo y una práctica de intervención en el ámbito organizacional.

21. Justificación

La experiencia educativa de Psicología Laboral surge como complemento a la formación integral de la carrera de Psicología; es entendida como una perspectiva disciplinaria orientada a la identificación, análisis y comprensión de los procesos psíquicos que emergen y actúan sobre las prácticas que las culturas y sociedades identifican como “trabajar”. Estos procesos psíquicos tienen una expresión material y simbólica tanto en el comportamiento como en la subjetividad de sus agentes, es decir las personas trabajadoras. Así también, son parte fundamental de su estudio los procesos relacionales que las prácticas de trabajo implican, porque son emergentes de un conjunto de interacciones que dan origen a una trama grupal y colectiva pero también la afectan desde la vertiente personal, desde la estructura de normas y diseño del trabajo, y desde las asimetrías de rol y posición entre quienes trabajan

22. Unidad de competencia

El estudiante analiza los elementos y factores relacionados con la Psicología laboral que le permitan realizar una intervención que mejore las condiciones sociales y económicas en pro del bienestar laboral del trabajador y la eficiencia laboral, en un ambiente de respeto, tolerancia y empatía.



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

23. Articulación de los ejes

La Experiencia Educativa “Psicología Laboral”, posee un carácter transversal, que posibilita al estudiante la capacidad de comprensión e identificación de los factores que se dan en torno al ámbito laboral (epistemológico), además de promover una visión crítica y reflexiva de las mismas (heurísticas), así como su vinculación con el contexto social (axiológico).

24. Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de salarios y prestaciones • Evaluación para la gestión de las organizaciones saludables • Derecho Laboral aplicado al ámbito de las organizaciones • Ergonomía • Fundamentos teóricos de Inclusión social y derechos laborales nacionales e internacionales • Normativa vigente en materia de Formación e Inserción Profesional • Seguridad laboral y salud e higiene en el trabajo • Psicología del trabajo saludable • Psicología de la salud ocupacional • sistema de gestión de empresas saludables 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza informes en su lengua materna y en otros idiomas a través del uso de las TIC's. • Construye diversos productos académicos. • Literalidad digital (dominio de bibliotecas virtuales) • Aplicar los criterios de responsabilidad social empresarial, gestión de solicitud por parte de la institución responsable. • Utiliza la habilidad crítica en la solución de problemas relacionados con los procesos de selección de métodos, técnicas y procedimientos de intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura la comprensión y aceptación de posturas o ideas contrarias a las que se tienen • Ética, compromiso con la normatividad local, nacional e internacional vigente • Colaboración, tolerancia, respeto en el trabajo de equipo. • Tolerancia en la diversidad de pensamiento. • Trabajo Colaborativo • Compromiso organizacional y ética en el manejo de la información • Empatía e las relaciones interpersonales.

25. Estrategias metodológicas

De aprendizaje
Lecturas guiadas Cuestionarios Trabajo en equipo Estudio de casos Portafolio de evidencias

De enseñanza
Mesa de diálogo Método de casos Análisis de películas Role playing Asignación a task force Mentoría

26. Apoyos educativos

Materiales didácticos
Materiales: Programa de la experiencia Bibliografía, Páginas web Videos Casos Películas

Recursos didácticos
Laptop Proyector Pintarrón Marcadores Pantalla Conectividad de WI-FI



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

27. Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito (s) de aplicación	Porcentaje
Exposición	Puntualidad Suficiencia Pertinencia	Aula Extra-aula	10%
Productos académicos diversos (Reporte de lectura, bitácora personal, cuadros comparativos, mapas mentales y conceptuales)	Puntualidad Suficiencia Pertinencia	Aula	30%
Reporte ejecutivo (informe, reporte)	Suficiencia en la estructura metodológica Pertinencia A.P.A. Presentación para ponencia en congreso	Aula Extra-aula	25%
Prácticas de psicología laboral.	Rubrica	Extra-aula	35%

28. Acreditación

El alumno para aprobar el curso deberá cumplir con cada uno de los criterios de evaluación. Para derecho a examen ordinario o extraordinario, ver estatuto de alumnos (para la asistencia).

29. Fuentes de información

Básicas

Agenda Laboral (2011). *Ley Federal del Trabajo Reglamentos, y otras disposiciones conexas en material laboral*. México: Editorial ISEF .

Arias Galicia Fernando, Heredia Espinoza Víctor (2000). *Administración de Recursos Humanos para el Alto desempeño*. México:Editorial trillas.

Berrios, M. P. (2009). *Inteligencia Emocional en el ámbito laboral*. En J. M. August (Dir. y Coord.) Estudios en el ámbito de la inteligencia emocional. (pp.157-173). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén

Beverly A. Potter (2001). *Estrés y Rendimiento en el trabajo*. Transforme las presiones de trabajo en productividad, Manuales didacticos de administración, México: Editorial Trillas.

Carión García Ma. Angels, López Barón Francisco y Tous Oaliars Jordi (2007). *Evaluación e Intervención Psicosocial* Barcelona: *Asociación de Expertos en Psicología Aplicada AEPA* , primera edición

Chiavenato Idalberto, (1999). *Introducción a la teoría general de la Administración*, Quinta Edición México: Mc Graw Hill

Dunnette Maevin D. y Kirchner Wayne K. Kirchner. (2003). *Psicología Industrial, segunda edición*, México, Editorial Trillas.

Evans Ana Cristina. *Las áreas del Psicólogo Organizacional y el Trabajo*. Editorial Psicom – editores.

Grados J. (2001) *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*, México: Editorial Manual Moderno, segunda edición.

González Cianci Victor M. (2007) *Taller de Relaciones Laborales*, México: Editorial Porrúa, primera edición

Keth Davis John W. (1999). *“Comportamiento Humano en el Trabajo-Comportamiento Organizacional”*, Décima edición. Editorial Mc- Graw- Hill.

Klinger D. (2002). *La administración del personal en el sector público*. Contextos y estrategias, 4ª. Edición. México: Editorial Mc. Graw Hill

Martínez Alcántara Susana (2000). *El estudio de la Integridad Mental en su relación con el proceso de trabajo*.México: Serie Académicos CBS Universidad Autonoma Metropolitana Xochimilco Núm. 23.

Moirón Llosa Luis Rafael, Keller Kaplanska Víctor, Téllez Guillén Jorge Alberto (2007). *Administración del Seguro de Riesgos de trabajo (Implicaciones fiscales, financieras y laborales)*. México: Colección Fiscal, Colegio de Contadores de México, Instituto Mexicano de Contadores Públicos

Rodríguez Estrada Mauro (2000) *Psicología de las Organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Sherman Arthur, Bohlander George y Snell Scott (1999). *Administración de recursos Humanos*. México: Internacional Thomson



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

Editores S. A. México, y América Central.

Tver David F y Lee Rice E. (1999) *Bienestar en el Trabajo* (Guía de salud para el ejecutivo, México, Editorial Trillas.

Trejo Caballero Juana (2007). *Administración del seguro de riesgos de trabajo* (implicaciones fiscales, financieras y laborales).

México: Ira. Edición, editorial Colección fiscal, colegio de contadores públicos de México, Instituto Mexicano de Contadores Público.

Zepeda Herrera (1999). *Psicología Organizacional*, Addison Wesley Longman de México, S.A. de C.V. México: primera edición.

Complementarias

Batten Joe (1998). *Cómo Construir una Cultura de Calidad Total*. Guía para su implantación en la empresa. México: Editorial Iberoamericana, S.A. de C.V.

Definición de Psicología Laboral. Consultado enero del 2012. <http://definicion.de/psicologia-laboral/>

Pando Moreno Manuel y Salazar Estrada José Guadalupe (2007) *Temas de condiciones de trabajo y salud mental*. México: Universidad de Guadalajara, Primera edición

Schmitz Connie C. y Hipp Earl (2005). *Cómo enseñar a manejar el estrés*. México: Editorial Paz México

CRONOGRAMA						
SABERES	PERIODO AGOSTO-ENERO					
	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE
Administración de Salarios y prestaciones	x					
Evaluación para la gestión de las organizaciones saludables.		x				
Derecho Laboral aplicado al ámbito de las organizaciones.		x				
Ergonomía		x				
Fundamentos teóricos de Inclusión social y derechos laborales nacionales e internacionales.			x			
Normativa vigente en materia de Formación e Inserción Profesional.			x			
Seguridad Laboral y salud e higiene en el trabajo.			x			
Psicología del trabajo saludable				x		
Psicología de la salud ocupacional.				x		
Sistema de gestión de empresas saludables.				x		