



Programa de estudio

Datos generales

1.-Área académica

Ciencias de la Salud

2.-Programa educativo

Psicología

3.-Dependencia académica

Psicología

4.-Código	5.-Nombre de la Experiencia educativa	6.-Área de formación	
		Principal	Secundaria
40029 OPSI	PSICOLOGÍA LABORAL		X- OPTATIVA

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	2	2	60	

8.-Modalidad

Curso

9.-Oportunidades de evaluación

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
No Aplica	No aplica

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Individual / Grupal	30	12

12.-Agrupación natural de la Experiencia

educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia organizacional

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Febrero 2002	Julio 2008	

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

En la modificación Psic. José Noel García Andrade Y Psic. Cecilio Juárez Osorio

16. Perfil del docente

Licenciado (a) en Psicología preferentemente con estudios de postgrado en Psicología o equivalente, y con experiencia docente de 5 años en Educación superior en el MEIF.

17.-Espacio

Institucional: Aulas de la Facultad

18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinar

19. Descripción mínima

Esta experiencia educativa se localiza en el área de formación optativa, con dos horas de teoría y dos horas de práctica, y un total de cinco créditos; La Experiencia Educativa “Psicología Laboral”, proporciona al alumno bases sobre los elementos fundamentales en la aplicación de la psicología al ámbito de la organización y específicamente al espacio de los recursos humanos, al manejar estrategias como el reclutamiento y selección, las teorías de la motivación, evaluación del desempeño, valuación de puestos y seguridad e higiene, entre otros con el propósito de que el alumno discrimine entre las funciones del psicólogo dentro de este campo profesional. Se evalúan con las exposiciones, así como con la elaboración de trabajos de investigación propositos y ejercicios vivenciales en clase.

20. Justificación

La experiencia educativa de Psicología Laboral, surge como complemento a la formación integral de la carrera de la psicología, donde se proporciona un panorama introductorio más amplio de factores psicológicos que afectan al individuo dentro del ambiente laboral. Permitiendo con ello, una mejor comprensión en el análisis crítico de las diversas situaciones laborales que influyen en la satisfacción del comportamiento humano dentro de las organizaciones, y que el encargado del estudio de la conducta humana es capaz de establecer estrategias que favorezcan el potencial del mismo en el trabajo.

21. Objetivo general

- a.- Que el alumno conozca y analice los fundamentos teóricos de la psicología laboral
- b.- Identificar las estrategias de intervención aplicadas por el profesional de la conducta humana en el trabajo
- c.- Discriminar las técnicas en la administración de los recursos humanos desde la perspectiva del campo de la psicología.
- d.- Comprender la funcionalidad y alcance del psicólogo en el estudio del hombre en el trabajo

22. Articulación de los ejes

La Experiencia Educativa “Psicología Laboral”, posee un carácter transversal, que posibilita al estudiante la capacidad de comprensión de las estrategias de intervención por los psicólogos en el ámbito laboral (teórico), además de promover una visión crítica en el manejo y aplicación de las mismas (heurístico), así como su vinculación con el compromiso con la sociedad (axiológico).

23. Unidades

23.1.1 Conceptos básicos			23.2. Duración: 5 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante conocerá los conceptos básicos de psicología laboral.	1. Antecedentes del concepto de Psicología laboral. 2. Relación y diferencia con otros conceptos similares 3. Quehacer del psicólogo laboral.	Básicas del Análisis De Comunicación Básica de síntesis De investigación	Disposición Apertura. Respeto. Flexibilidad
23.1.1 Reclutamiento y selección			23.2. Duración: 5 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El alumno identificará las técnicas empleadas en	1. La técnica del análisis de puestos 2.-Proceso de Reclutamiento	Básicas del Análisis De síntesis De Integración.	Disposición Apertura. Compromiso Respeto a la otredad

los procesos de reclutamiento y selección.	3. El proceso de selección		
23.1.1. Inducción, capacitación, planeación de vida y carrera		23.2. Duración: 5 hrs.	
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante comprenderá el proceso de la capacitación de personal y su proyección en el plan de vida y carrera laboral	1.El proceso de inducción 2.El proceso administrativo de la capacitación 3.Planeación de vida y carrera	Integración. Organización de elementos Propuestas de programas	Compromiso social Respeto Apego a la normatividad Colaboración
23.1.1 Motivación e Incentivos		23.2. Duración: 10 hrs.	
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante adquirirá los conocimientos acerca de las diversas teorías de motivación para fundamentar una propuesta de trabajo	1.Concepto de motivación 2.Tipos de motivación 3.Teorías motivacionales en el trabajo 4.Tipos de incentivos	Análisis Integración de elementos al realizar una propuesta de intervención Discriminación de fundamentos Extrapolación en la práctica	Trabajo en equipo Participación Iniciativa Responsabilidad
23.1.1 Valuación de puestos		23.2. Duración: 10 hrs.	
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante discriminará entre las diversas técnicas de valuación de puestos.	1. La valuación de puesto 2. Técnicas cuantitativas y cualitativas en la valuación de puestos	Análisis Síntesis Resolutivas	Proactivo Empuje Asertividad
23.1.1 Evaluación de desempeño		23.2. Duración: 10 hrs.	
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante analizará la técnica de evaluación del desempeño humano en el trabajo	1. Calificación de méritos 2.La evaluación del potencial humano 3. Objetivos e importancia 4. Métodos de evaluación	Básicas del Análisis Básica de síntesis Planificación al diseñar instrumentos de evaluación	Compromiso Respeto Equidad
23.1.1 Sistema de administración de sueldos y salarios		23.2. Duración: 10 hrs.	
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El alumno reconocerá la importancia de la equidad en la administración de sueldos y salarios.	1. Concepto de Sueldo 2. Concepto de salario. 3. Clasificación e integración de los sueldos y salarios	Básicas del Análisis De comprensión de la información De integración de datos	Apertura. Compromiso Respeto Justicia

23.1.1 Seguridad e Higiene		23.2. Duración: 5 hrs.	
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante concientizará sobre la relevancia de la salud integral en el trabajo.	1.Concepto de seguridad laboral 2. Concepto de higiene en el trabajo 3. Mecanismos de calidad de vida en el trabajo	Básicas del Análisis De comprensión de los elementos en los programas de salud Reflexionar sobre las estrategias actuales en el entorno laboral	Disposición Compromiso Respeto
23.7. Estrategias metodológicas			
De aprendizaje:		De enseñanza:	
Análisis de textos Reportes de lectura Exposiciones al grupo Presentación de exámenes Coordinación de la participación individual y grupal en el salón de clases Investigaciones Ejercicios y casos prácticos		Técnica expositiva Lograr la participación de los alumnos en la discusión de diversos temas Presentación del tema correspondiente, haciendo preguntas que motiven la presentación y sirvan de retroalimentación. Aclaración de dudas al alumno Guía, asesoría y coordinación de los equipos de trabajo en la solución de casos prácticos.	
23.8 Apoyos educativos			
Materiales		Recursos	
Programa del curso, libros, fotocopias, acetatos, rota folios, cañón y laptop		Espacio educativo adecuado, Pintaron, marcadores para usos varios, Proyector de acetatos, cañón, laptop.	
23.9. Evaluación			
Evidencias de desempeño		Criterios de desempeño	
UNIDAD I: <ul style="list-style-type: none">• Participación• Exposiciones		<ul style="list-style-type: none">• Suficiencia• Claridad• Pertinencia• Congruencia• Unidades revisadas	
UNIDAD II: <ul style="list-style-type: none">• Examen• Exposiciones		<ul style="list-style-type: none">• Asertividad• Suficiencia• Claridad• Pertinencia• Congruencia	
UNIDAD III: <ul style="list-style-type: none">• Participación• Exposiciones• Examen		<ul style="list-style-type: none">• Asertividad• Suficiencia• Claridad• Agilidad• Creatividad	
UNIDAD IV, V, VI: <ul style="list-style-type: none">• Investigaciones• Exposiciones		<ul style="list-style-type: none">• Asertividad• Claridad• Creatividad• Congruencia• Unidades revisadas	

UNIDAD VII, VIII: <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios • Trabajos 	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Claridad • Creatividad • Congruencia • Unidades revisadas
---	---

24. Evaluación

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Porcentaje
Participación	Puntualidad, pertinencia, consistencia	20
Realización de ejercicios	Integración grupal, entrega oportuna, adecuación a los contenidos, presentación	30
Exámenes Escritos	Corrección de las respuestas	20
Trabajos escritos	Coherencia, congruencia, presentación.	30

25. Acreditación

Para acreditar la experiencia educativa debe cumplir con el 80% de asistencias para tener derecho a la calificación.

El 70% de ejecución, que equivale a 6 de calificación mínima aprobatoria.

26.-Fuentes de información

Básicas
Dessler Gary (2001). Administración de Personal. Octava edición. Pearson educación. Keth Davis John W. (1999). “Comportamiento Humano en el Trabajo-Comportamiento Organizacional”, Décima edición. Editorial Mc- Graw- Hill. Zepeda Herrera (1999). Psicología Organizacional, Addison Wesley Longman de México, S.A. de C.V. primera edición. México.
Complementarias
Arias Galicia Fernando, Heredia Espinoza Víctor, (). Administración de Recursos Humanos para el Alto desempeño. Editorial trillas, México. Blum, Milton L., (1990) Psicología Industrial, Sus fundamentos teóricos y sociales. Editorial trillas. Segunda edición. México. Rodríguez Estrada Mauro. Psicología de las Organizaciones. Editorial trillas, México. Sherman Arthur, Bohlander George y Snell Scott (1999). Administración de recursos Humanos. Internacional Thomson Editores S. A. México, y América Central.