



Licenciatura en Psicología

Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

204 Calidad de vida en el trabajo

Jefe de Departamento:	Revisó:	Autorizó:
Mtra. Mayra Luceldy Luna Medina	Mtro. Jorge Ricardo Vázquez Rizado	Mtra. Magaly Cárdenas Rodríguez.



I. Datos de identificación:

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje. 204 Calidad de vida en el trabajo

2.- Frecuencia Semanal: horas de trabajo presencial: 3

3.- Horas de trabajo extra aula por semana: 1

4.- Modalidad.- Presencial A distancia _____ Mixto _____

5.- Periodo académico.- Semestral Tetramestre _____

5.1.- Semestre: Octavo

5.2.-Departamento: Psicología Social y Laboral

6.- Unidad de aprendizaje.- FOGU _____ Básica Profesional _____ Profesional Libre _____

7.- Área Curricular.- Licenciatura Maestría _____ Doctorado _____

8.- Créditos UANL.- 3

9.- Fecha de elaboración: _____

10.-Responsable (s) del diseño original: Mtro. Álvaro Áscari Aguillón. Dr. Eduardo Leal Beltrán

11.- Fecha de la última actualización _____

12.-Responsable (s) de la actualización:



II. Presentación:

Con fundamento en el modelo basado en competencias en el conocer, hacer y ser en la Visión 2020 de la UANL que perfila egresados con responsabilidad social y compromiso ciudadano, se presenta la Unidad de Aprendizaje Calidad de Vida en el Trabajo a través de la cual el alumno de la carrera de Licenciado en Psicología, podrá habilitarse para contribuir en el bienestar laboral en las comunidades de trabajo.

Dicha Unidad de Aprendizaje se apega a los ejes rectores del modelo educativo de la UANL, sobre todo en lo relativo a:

- Educación centrada en el aprendizaje.
- Educación basada en competencias.
- Flexibilidad curricular y de procesos educativos.
- Internacionalización.
- Innovación académica.

Calidad de Vida en el Trabajo es una Unidad de Aprendizaje en la que el alumno juega un papel creativo y propositivo para la generación de aprendizaje mediante la reflexión activa y la aportación de ideas, modelos y alternativas enfocados a la promoción de la calidad de vida laboral. Por su parte el Profesor funge como un mentor y facilitador que aporta las bases y guía teórico práctico para que el alumno construya propuestas específicas con el sustento teórico alternativas prácticas para impulsar la Calidad de vida en el Trabajo.

Calidad de vida en el trabajo comprende tres etapas en el proceso de enseñanza aprendizaje que son:

- Conocer y abstraer racionalmente los factores de género, cultura y personalidad y los fundamentos de la Psicología Positiva necesarios para poder comprender qué es y cómo se promueve y desarrolla la calidad de vida en el trabajo.
- Diseñar creativamente modelos y herramientas pertinentes para diagnosticar e intervenir en programas educativos empírico racionales para la calidad de vida en el trabajo, tomando en cuenta el valor del respeto a la dignidad de las personas.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 204 Calidad de vida en el trabajo



Código: PG-SAC-ADM-119

Versión: 01 – Fecha: 16/MAYO/2014

Página 4 de 3

- Crear y diseñar como producto integrador un programa específico de tipo empírico racional para la sensibilización y promoción de Calidad de Vida en el Trabajo.

III. Propósito:

La razón fundamental de Unidad de Aprendizaje de **Calidad de vida en el trabajo** es la de habilitar al estudiante para que sea capaz de identificar y comprender los factores psicosociolaborales que contribuyen o restringen en la calidad de vida laboral, de tal manera que sea capaz de diseñar modelos o estrategias para diseñar e intervenir en programas educativos para la calidad de vida en el trabajo.

Los principales fundamentos teóricos y metodológicos de esta Unidad de Aprendizaje se localizan en las aportaciones de investigadores del comportamiento organizacional como Edgar. H. Schein y Martin E.P. Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi en lo relativo a la Psicología Positiva y de la Dra. Celia Anca sobre la Gestión de la Diversidad.

Las aportaciones previas del programa curricular de la Carrera de Licenciado en Psicología de la UANL que dan soporte a esta U de A son Desarrollo Organizacional, Cultura Laboral, Psicología Organizacional I y II, las cuales permiten que el alumno cuente con una base sólida sobre la investigación acción en las organizaciones y para que pueda distinguir los factores de la cultura laboral que favorecen o restringen la calidad de vida en el trabajo.

Por otra parte esta U de A será parte del sustento para que el alumno intervenga con eficacia en los Productos Integradores del resto de la Carrera.



IV.- Competencias del perfil de egreso:

A. Competencias de la Formación General Universitaria a las que contribuye ésta unidad de aprendizaje	B. Competencias específicas del perfil de egreso a las que contribuye la Unidad de Aprendizaje (CENEVAL)
<p>Competencias Instrumentales</p> <p>Habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento: lógico, crítico, creativo y propositivo.</p> <p>Manejo efectivo en el uso y gestión de las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Competencias de Interacción Social</p> <p>Práctica de reflexión ética y ejercicio de los valores promovidos por la UANL, tales como: verdad, solidaridad, responsabilidad, libertad, justicia, equidad y respeto a la vida</p> <p>Competencias Integradoras</p> <p>Capacidad para la resolución de problemas y la adecuada toma de decisiones.</p>	<p>Diagnostica comportamientos y procesos psicológicos en individuos, grupos, organizaciones con el apoyo de estrategias de recolección de datos y análisis estadísticos, dentro del marco de la naturaleza psicológica.</p> <p>Realiza una intervención en la modificación de comportamientos directos a procesos psicológicos en individuos, grupos y organizaciones con el apoyo de estrategias, tácticas de cambio planeado.</p> <p>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y comprender los factores que contribuyen o restringen en la calidad de vida en el trabajo de las organizaciones apeándose para ello a fundamentos teóricos y metodológicos de la psicología organizacional. • Diseñar creativamente, modelos y herramientas que le permitan perfilar con una estructura metodológica específica sus intervenciones educativas de tipo empírico racional sobre la calidad de vida en el trabajo. • Construir y perfilar la aplicación de un programa empírico racional para la sensibilización y promoción de la calidad de vida en el trabajo en una organización.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 204 Calidad de vida en el trabajo



Código: PG-SAC-ADM-119

Versión: 01 – Fecha: 16/MAYO/2014

Página 6 de 3

Elementos de competencia

- Identificar los elementos de cultura y diversidad de género que restringen o favorecen la calidad de vida en el trabajo, soportándose con los modelos de Edgar Schein y la Dra. Celia de Anca.
- Distinguir los elementos de la personalidad que afectan favorable o desfavorablemente en la calidad de vida en el trabajo, con el sustento de las ideas de las investigaciones de Martin E.P. Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi sobre la psicología positiva aplicada en el trabajo.
- **Concibe y** diseña un modelo educativo empírico racional con herramientas pertinentes para la promoción de la calidad de vida en el trabajo.



V.- Representación gráfica





VI.- Fases de la unidad de aprendizaje.

- 1.- Comprende y describe creativamente los factores de cultura, género y personalidad que contribuyen o afectan en la Calidad de Vida en el Trabajo, además de los fundamentos de la Psicología Positiva relacionados con el bienestar laboral. (ETAPA 1)
- 3.- Practica en el diagnóstico de factores de cultura, género y personalidad que influyen en la Calidad de Vida en el Trabajo, mediante el estudio de casos, ejercicios vivenciales y aplicación de herramientas de análisis.(ETAPA 2)
- 4.- Comprende y describe creativamente los elementos del conocer, hacer y ser del Psicólogo Organizacional sobre la Psicología Positiva aplicados al trabajo de diagnóstico en las organizaciones.(ETAPA 2)
- 5.- Experimenta con supervisión sobre la conceptualización y diseño de programas educativos empírico racional para sensibilización y promoción de la Calidad de Vida en el Trabajo. (ETAPA 3 PRODUCTO INT.BASES)
- 6.- Conceptualiza y diseña en una organización específica un programa empírico racional para la sensibilización y promoción de la Calidad de Vida en el Trabajo. (ETAPA 3 PRODUCTO INTEGRADOR EJECUCIÓN)



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 204 Calidad de vida en el trabajo



Código: PG-SAC-ADM-119

Versión: 01 – Fecha: 16/MAYO/2014

Página 9 de 3

Fases 1 y 2

Competencia específica: Identificar y comprender los factores que contribuyen o restringen en la calidad de vida en el trabajo de las organizaciones apegándose para ello a fundamentos teóricos y metodológicos de la psicología organizacional.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
	Minuta de encuadre	Una cuartilla	Sesión plenaria	Moderador de la sesión	Criterios a evaluar	Programa vigente	



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 204 Calidad de vida en el trabajo



Código: PG-SAC-ADM-119

Versión: 01 – Fecha: 16/MAYO/2014

Página 10 de 3

<p>Identificar los elementos de cultura y diversidad de género que restringen o favorecen la calidad de vida en el trabajo, soportándose con los modelos de Edgar Schein y la Dra.Celia de Anca.</p>	<p>Bitácora de entrega de ensayo.</p> <p>Reporte de aprendizajes más significativos de lecturas y vivencias.</p> <p>Entrega de análisis de caso.</p>	<p>Rúbrica de: aportación, originalidad y referencias.</p> <p>Al menos diez elementos diferentes incluidos.</p> <p>Porcentaje de respuestas con apego a los modelos y teorías estudiados.</p>	<p>Reflexión e inducción de aprendizajes más significativos.</p> <p>Elaboración de ensayo.</p> <p>Análisis de casos con reporte de hallazgos y reflexiones.</p>	<p>Exposición explicativa y demostrativa.</p> <p>El docente expone y propicia como facilitador la reflexión.</p> <p>Asignación de casos y lecturas con consigna específica.</p>	<p>Conceptual: Identifica y comprende los elementos socio-laborales que intervienen en la Calidad de Vida en el Trabajo.</p> <p>Actitudinal: Respeto a la diversidad y sensibilidad para la autoevaluación.</p> <p>Procedimental: Aplica el análisis de casos y la técnica del ensayo.</p>	<p>Aula</p> <p>Proyector</p> <p>Casos y lecturas</p> <p>Hojas de rotafolio con marcadores</p> <p>Libros: Anca, C. & Vázquez (2005) Gestión de la Diversidad. Prentice Hall.</p> <p>Schein E. (2008) Psicología de la Organización. Prentice Hall.</p>	<p>Reporte sinóptico de aprendizajes más significativos con su justificación práctica.</p>
--	--	---	---	---	---	---	--



Fases 3

Competencia específica: Diseñar creativamente modelos y herramientas que le permitan perfilar con una estructura metodológica específica sus intervenciones educativas de tipo empírico racional sobre la calidad de vida en el trabajo.

Elemento Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Distinguir los elementos de la personalidad que afectan favorable o desfavorablemente en la calidad de vida en el trabajo, con el sustento de las ideas de las investigaciones de Martin E.P. Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi sobre la psicología positiva aplicada en el trabajo.	Bitácora de evidencias de testimonios. Evaluación con cuestionario Registro de entrega de caso de propia autoría.	Al menos tres testimonios específicos con sus referencias. La evaluación es sobre lecturas y temas revisados y la calificación sobre cien. Rúbrica con elementos de: Claridad, factibilidad y contribución.	El alumno investiga y documenta casos reales con testimonios sobre restricciones y elementos favorables para la calidad de vida en organizaciones. Resuelve evaluación tipo cuestionario. Crea caso de propia autoría con situación, personajes, crónica, etc.	El Docente funge como facilitador y mentor. Técnica expositiva. Análisis reflexivo	Conceptual: Comprende y analiza los elementos de la personalidad y de la Psicología Positiva aplicada en el trabajo. Procedimental: Documenta e integra testimonios. Crea y elabora caso de su propia autoría. Actitudinal: Comprensión y respeto por la dignidad de la persona.	Aula Formatos de evaluación por cuestionario Proyector Libros: Seligman M. (2011) La Auténtica Felicidad. Zeta. Csikszentmihalyi M. (2003) Fluir en los Negocios. Kairos.	Caso de propia autoría.



Fases 4 y 5

Competencia específica: Construir y perfilar la aplicación de un programa empírico racional para la sensibilización y promoción de la calidad de vida en el trabajo en una organización.

Elemento Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Concibe y diseña un modelo educativo empírico racional con herramientas pertinentes para la promoción de la calidad de vida en el trabajo.	Entrega de programa educativo	Se entrega en tiempo y forma indicada. Rúbrica sobre programa con elementos de: objetivo, temática, proceso de enseñanza aprendizaje, perfil del instructor y criterios de evaluación.	Concebir, diseñar programa educativo. Explicar el programa propiciando el análisis y la reflexión en el grupo. Feed back de compañeros	Descripción explicativa y con ejemplos sobre programas empírico-rationales.	<p>Conceptual: -Conocimiento de los elementos de programas educativos sobre Calidad de vida en el Trabajo. -Abstracción sobre los elementos clave para promover la calidad de vida laboral.</p> <p>Actitudinal: Escucha emética y humildad profesional.</p> <p>Procedimental: Diseño didáctico adaptado a la organización elegida o creada.</p>	Aula Biblioteca digital CONRICYUT. Formatos para curso.	Curso creado y diseñado por el alumno para la sensibilización y promoción de la Calidad de vida en el trabajo.



VII. Evaluación integral de procesos y productos (ponderación / evaluación sumativa).

Evidencia de aprendizaje	Ponderación
Actividades:	Ponderación
Reporte de elementos culturales de personalidad y género que intervienen en la calidad de Vida en el Trabajo con análisis de caso.	20%
Cuestionario sobre Psicología Positiva	20%
Caso de propia creación	30%

VIII. Producto integrador del aprendizaje de la unidad de aprendizaje. 30%

Evidencia de aprendizaje del PRODUCTO INTEGRADOR:	Ponderación.
Reporte sobre diseño de programa educativo empírico racional para la sensibilización y promoción de la Calidad de Vida en el Trabajo con objetivo, temática, proceso de enseñanza aprendizaje, perfil del instructor y criterios de evaluación	30%

IX. Fuentes: De apoyo y consulta (bibliografía, hemerografía, fuentes electrónicas).

Libros básicos:

Anca & Vázquez (2005) *La Gestión de la Diversidad*. México Prentice Hall

Schein E. (2008) *Psicología de la Organización*. Prentice Hall.

Seligman M. (2011) *La auténtica felicidad*. Madrid Zeta



Fuentes de apoyo

Csikszentmihalyi Mihaly. (2003). Fluir en los negocios. Barcelona: Kairos.

Csikszentmihalyi Mihaly. (2010). Fluir. Una Psicología de la Felicidad.

Leal Eduardo. (2012) Administración de la Sabiduría. México: Trillas

Portal de SPRINGER de base CONRICYT

Elaboró Dr. Eduardo Leal Beltrán