



Licenciatura en Psicología

Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

114 Psicología y Cultura del Trabajo.

Jefe del Departamento:	Revisó:	Autorizó:
Dr. Irving Ibarra	Mtra. Sonia del Mercado López	Dra. Magaly Cárdenas Rodríguez.



I. Datos de identificación:

1.-Clave y Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 114 Psicología y Cultura del Trabajo.

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

3.- Horas de trabajo extra aula por semana:

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

5.- Periodo académico.- Semestral Trimestral _____

5.1. Semestre: 3

5.2. Departamento: Psicología Social y Laboral

6.- Semestre: Tercero.

7.- Unidad de aprendizaje.- FOGU _____ Básica Profesional: Profesional _____ Libre _____

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

9.- Créditos UANL.- 3

10.- Fecha de elaboración: 10/06/2010.

11.-Responsable (s) de la primera versión del programa analítico: Md. Álvaro Antonio Ascary Aguillón Ramírez.

12.- Fecha de la última actualización: 15/01/2012.

13.-Responsable (s) de la actualización: Md. Álvaro Antonio Ascary Aguillón Ramírez.



II. Presentación:

La Facultad de Psicología para el diseño de su nuevo proyecto curricular tiene como fundamento básico, la filosofía y los objetivos estratégicos del modelo institucional expresado en la Visión 2012 UANL, en donde se definen institucionalmente cinco áreas de acción:

- ✓ Mejora de competitividad y la innovación académica.
- ✓ Investigación y divulgación del conocimiento.
- ✓ Vinculación social.
- ✓ Difusión y extensión.
- ✓ Administración y gestión.

Partiendo de esta propuesta sinérgica e incluyente el presente curso está compuesto de unidades de aprendizaje que se orientan a ofrecer un panorama más real de las exigencias del psicólogo en las organizaciones y en especial hacia la transformación de la cultura laboral desde un esquema de la psicología organizacional.

Es claro que el ambiente de trabajo es cada día más complejo y cambiante, demandando un rol del psicólogo a nivel: dinámico, empático, activo y competente. Ante ello el presente curso está diseñado de manera integrativa, en donde el alumno no solo está en el aula, al contrario sale de ella en ciertas ocasiones para conocer de manera directa las necesidades del mercado organizacional aplicando metodologías, modelos incluyentes de aprendizaje y técnicas propias de la psicología del trabajo.

Resulta importante mencionar que el rol del docente no es estático, es un rol de variabilidad en donde actúa desde facilitador hasta gestor, según lo marque la actividad a desarrollar.

Te invitamos apreciado alumno a interactuar de manera responsable, honesta y ética en este curso, ya que es un gran compromiso tanto para ti como para nosotros como maestros ser parte de esta cultura de cambio planeado en las organizaciones.

En la fase 1 el alumno construye y expone un cuadrante de dilemas éticos basado en casos reales, propone un decálogo ético del rol del psicólogo laboral, en la fase 2 realiza un reporte integral a nivel diagnóstico simple de la cultura laboral de una organización de la localidad, en la fase 3 entrevista y elabora una matriz de afinidad al revelamiento del puesto de un psicólogo organizacional, en la fase 4 construye y expone dos diagramas basados en el proceso de captación de talento humano y formación, en la fase 5 realiza un reporte integral a nivel diagnóstico simple sobre la relevancia de la cultura en el proceso de liderazgo, en la fase 6 realiza un reporte de corte investigativo documental plasmado en el formato de ensayo y en la fase 7 se da retroalimentación del producto integrador.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 4 de 15

III. Propósito:

Esta unidad de aprendizaje tiene como propósito analizar la importancia del rol transformacional del psicólogo organizacional 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 del comportamiento organizacional en donde el alumno será capaz de investigar y aplicar herramientas de diagnóstico y solución de problemas dirigidas al impacto del talento humano en la cultura laboral. Se relaciona con las unidades de aprendizaje del departamento de psicología laboral, como psicología de los grupos, psicología organizacional y capacitación.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 5 de 15

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> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento: lógico, crítico, creativo y propositivo. • Habilidades para la utilización de diversos lenguajes: lógico, formal, matemático, icónico, verbal y no verbal. • Capacidad de comunicarse de manera apropiada en la lengua materna y en otras. <p>Competencias de interacción social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>Competencias integradora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para la resolución de problemas y la adecuada toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar comportamientos y procesos psicológicos en individuos, grupos, organizaciones y comunidades. • Evalúa protocolos de intervención o investigación de naturaleza psicológica de acuerdo al impacto, beneficios y factibilidad de su realización. • Diseñar programas de intervención psicológica tanto a nivel individual, grupal, organizacional y comunitario. <p>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la trascendencia del impulso de la ética para el desarrollo de una cultura laboral que beneficie tanto a empleadores, talento humano y sociedad bajo una perspectiva de reflexión ética y pensamiento crítico. 2. Distinguir los componentes esenciales de la cultura laboral, mediante la aplicación de una herramienta de cambio y un enfoque orientado para la solución de problemas. 3. Diferenciar las competencias del psicólogo organizacional que demanda el entorno laboral de acuerdo a un modelo básico de indagación de campo con un pensamiento crítico. 4. Comparar los diferentes tipos de organizaciones y el rol del psicólogo dentro de las mismas para la adecuada toma de decisiones y la solución de problemas. 5. Describir los procesos básicos de gran relevancia de la psicología organizacional en la cultura del trabajo a través de un modelo de diagnosis primaria con un pensamiento ético, lógico y propositivo. 6. Explicar los retos organizacionales actuales para el psicólogo en las organizaciones mediante el desarrollo de ensayos en la solución de problemas y adecuada toma de decisiones.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

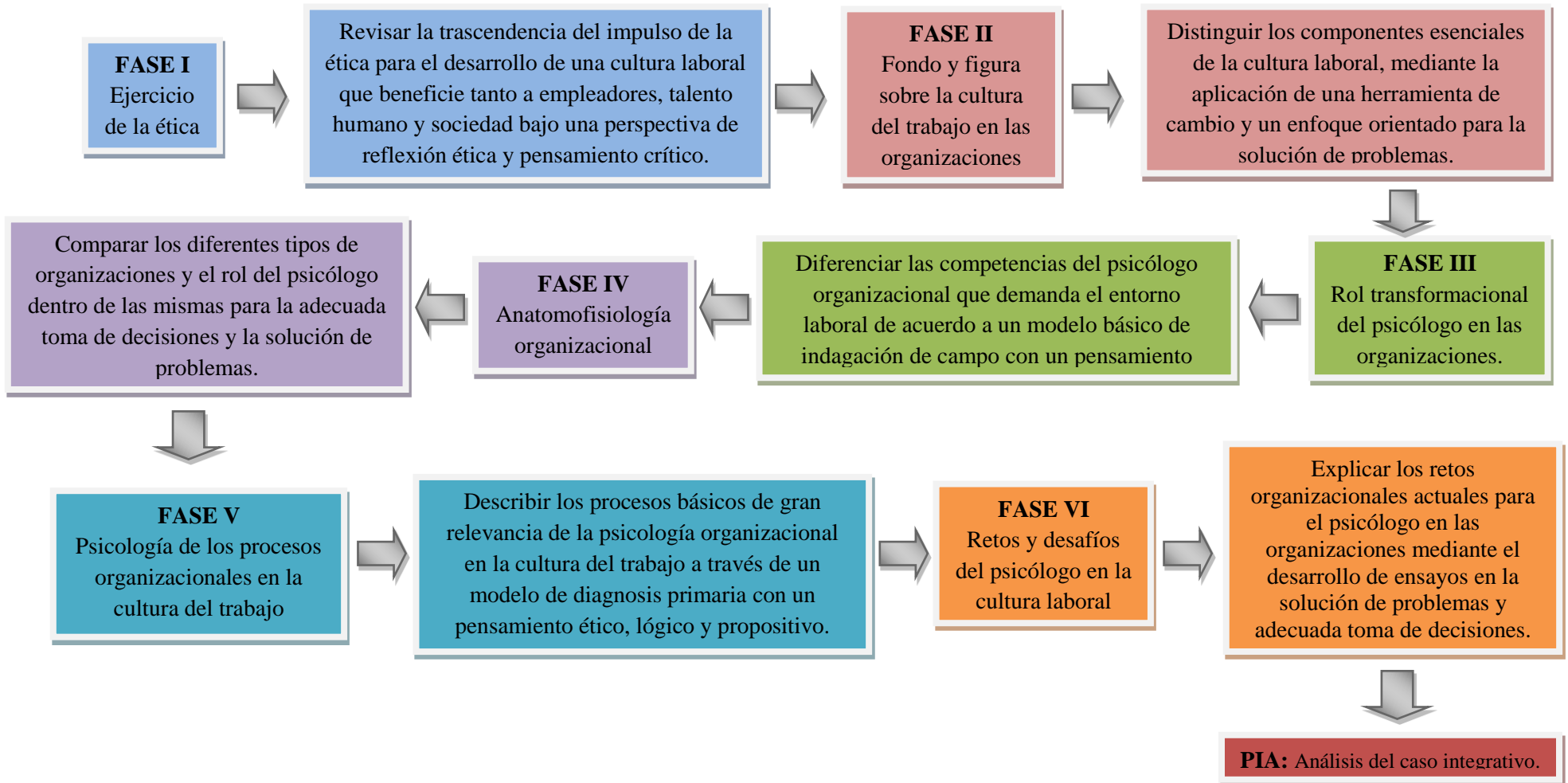
Página 6 de 15

Elementos de competencia:

- 1.1 Identificar el concepto de ética y el desarrollo de ética de las organizaciones con un pensamiento lógico, crítico y propositivo.
- 2.1 Revisar los componentes de la cultura laboral tomando en cuenta un modelo de aplicación de diagnóstico dirigido a las organizaciones para la solución de problemas.
- 3.1 Describir las competencias del rol del psicólogo organizacional mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada con un pensamiento crítico.
- 4.1 Distinguir los tipos de organizaciones y los ámbitos o áreas de participación del psicólogo a través del proceso de selección y formación de los empleadores.
- 5.1 Definir los tipos de procesos de la psicología organizacional mediante un modelo de gestión para la adecuada toma de decisiones.
- 6.1 Enunciar tres dificultades que experimenta el talento humano a nivel salud mental en las organizaciones actuales con el apoyo de una investigación documental básica para la solución de problemas.



V.- Representación gráfica:





FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 8 de 15

VI.- Fases de la unidad de aprendizaje.

Fase I: Ejercicio de la ética

Competencia específica: 1. Revisar la trascendencia del impulso de la ética para el desarrollo de una cultura laboral que beneficie tanto a empleadores, talento humano y sociedad bajo una perspectiva de reflexión ética y pensamiento crítico.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
1.1 Identificar el concepto de ética y el desarrollo de ética de las organizaciones con un pensamiento lógico, crítico y propositivo.	Acuerdos Solución de un dilema. Registro de entrega del decálogo. Evaluación formativa y sumativa.	<p>Escribir en una cuartilla acuerdos para llevar el curso.</p> <p>Resolver un dilema ético de corte organizacional. Rubrica con base al cuadrante del dilema ético.</p> <p>El construir un decálogo ético orientado al rol del psicólogo organizacional con una actitud de apertura y flexibilidad.</p> <p>-Contestar de forma individual la evaluación del libro de actividades</p>	<p>Lectura previa del programa.</p> <p>Lectura previa de la unidad a revisar.</p> <p>Exposición de las evidencias.</p> <p>Participación en debate</p>	<p>Encuadre: presentación de la unidad de aprendizaje.</p> <p>Retroalimentación de las evidencias presentadas.</p> <p>Moderador de la sesión plenaria y debate.</p>	<p>Conceptual: -Definición de ética</p> <p>Actitudinal: Apertura hacia el aprendizaje compromiso Participación activa Tolerante ante las diversas opiniones</p> <p>Procedimental: Reconocimiento Pensamiento crítico y reflexivo Comunicación oral y escrita Capacidad de síntesis y relación</p>	<p>Aula.</p> <p>-Libro de asignatura: El rol transformacional del psicólogo en la C.T.</p> <p>-Tecnología electrónica: computadora, cañon, y programas de Word y ppt.</p>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 9 de 15

Fase II: Fondo y figura sobre la cultura del trabajo en las organizaciones

Competencia específica: 2. Distinguir los componentes esenciales de la cultura laboral, mediante la aplicación de una herramienta de cambio y un enfoque orientado para la solución de problemas.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
2.1 Revisar los componentes de la cultura laboral tomando en cuenta un modelo de aplicación de diagnóstico dirigido a las organizaciones para la solución de problemas.	Solución de caso Conclusiones Evaluación formativa y sumativa.	Resolver un caso sobre la cultura laboral de una organización. Rúbrica sobre el caso - árbol de solución de problemas. Concluir oportunidades y fortalezas de una organización, con el apoyo de un modelo operativo básico para diagnóstico cultural y una actitud de respeto y confidencialidad. -Rúbrica del modelo operativo. -Contestar de forma individual la evaluación del libro de actividades	Lectura previa de la unidad. Exposición de las evidencias de aprendizaje. Aprendizaje por argumentación	Moderador de la sesión Aclarar dudas Retroalimentación de las evidencias presentadas.	Conceptual: -Evolución y comparación del concepto de cultura. -Contexto de la cultura en las organizaciones. -Elementos y componentes de la cultura organizacional. -Tipos de expresiones culturales en las organizaciones Actitudinal: -Apertura hacia el aprendizaje -Actitud crítica -Participación activa Procedimental: -Comunicación oral y escrita -Pensamiento crítico y reflexivo	Aula. -Libro de asignatura: El rol transformacion al del psicólogo en la C.T. -Tecnología electrónica: computadora, cañón, y programas de Word y ppt.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 10 de 15

Fase III: Rol transformacional del psicólogo en las organizaciones.

Competencia específica: 3. Identificar con el apoyo de una entrevista semiestructurada y un pensamiento crítico las competencias del rol del psicólogo organizacional, según la opinión de los empleadores.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
3.1 Describir las competencias del rol del psicólogo organizacional mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada con un pensamiento crítico.	Registro de la entrevista. -Evaluación formativa y sumativa.	-Obtener información con una actitud persuasiva y categorizarla en una matriz de competencias – orientación a resultados. Contestar individualmente la actividad programada en el libro.	Lectura previa de la unidad. Ensayo sobre cómo llevar a cabo el desarrollo de la entrevista	Exponer los hallazgos de competencias demandadas por parte de empleadores ante el grupo. Retroalimentación de la entrevista en el grupo (ensayo)	Conceptual: -Competencias laborales a nivel mundial. -Enfoque europeo y el nacional sobre las competencias laborales. Actitudinal: -Apertura hacia el aprendizaje -Actitud crítica -Participación activa Procedimental: -Selección -Reconocimiento -Capacidad de síntesis y de relación -Pensamiento crítico y reflexivo	-Aula. -Libro de asignatura: El rol transformacional del psicólogo en la C.T. Tecnología electrónica: computadora, cañón, y programas de Word y ppt.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 11 de 15

Fase IV: Anatomofisiología organizacional

Competencia específica: 4. Comparar los diferentes tipos de organizaciones y el rol del psicólogo dentro de las mismas para la adecuada toma de decisiones y la solución de problemas.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
<p>4.1 Distinguir los tipos de organizaciones y los ámbitos o áreas de participación del psicólogo a través del proceso de selección y formación de los empleadores.</p>	<p>Registro del cuadro sinóptico sobre tipos de organizaciones.</p> <p>Registro de los diagramas de reclutamiento y selección y capacitación.</p> <p>-Evaluación formativa y sumativa.</p>	<p>-La clasificación de la información obtenida de una organización en un cuadro sinóptico de estructura organizacional.</p> <p>-Realizar un diagrama del proceso de reclutamiento y selección de una organización</p> <p>-Contestar individualmente la actividad programada en el libro.</p>	<p>Lectura previa de la unidad.</p> <p>Exposición de las evidencias de aprendizaje</p> <p>Aprendizaje por argumentación</p>	<p>Moderador durante la intervención de los equipos</p> <p>Retroalimentación a las evidencias presentadas</p>	<p>Conceptual:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tipos de organizaciones. -Principales ámbitos y funciones del psicólogo organizacional. <p>Actitudinal</p> <ul style="list-style-type: none"> -Apertura hacia el aprendizaje -Actitud crítica -Participación activa -Confidencialidad y respeto. <p>Procedimental.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Análisis -Comunicación oral y escrita -Pensamiento crítico y reflexivo -Capacidad de síntesis y relación 	<p>Aula.</p> <p>-Libro de asignatura: El rol transformacional del psicólogo en la C.T.</p> <p>-Tecnología electrónica: computadora, cañón, y programas de Word y ppt.</p>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 12 de 15

Fase V: Psicología de los procesos organizacionales en la cultura del trabajo

Competencia específica: 5. Describir los procesos básicos de gran relevancia de la psicología organizacional en la cultura del trabajo a través de un modelo de diagnóstico primaria con un pensamiento ético, lógico y propositivo.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
<p>5.1 Definir los tipos de procesos de la psicología organizacional mediante un modelo de gestión para la adecuada toma de decisiones.</p>	<p>Resolver el caso de diagnóstico de liderazgo</p> <p>Registro de ejemplificaciones de estilo de manejo de conflicto.</p> <p>Evaluación formativa y sumativa.</p>	<p>Rubrica con base a la dinámica: Candidato ideal Liderazgo.</p> <p>Realizar el ejemplo sobre los estilos de manejo de conflicto</p> <p>-Contestar individualmente la actividad programada en el libro.</p>	<p>Lectura previa de la unidad.</p> <p>Sesión plenaria</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Aprendizaje por argumentación</p>	<p>Moderador de la sesión</p> <p>Aclarar dudas</p> <p>Retroalimentación a los trabajos presentados</p> <p>Cuestionamiento reflexivo</p>	<p>Conceptual -Proceso de la motivación, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflicto y comunicación</p> <p>Actitudinal -Apertura hacia el aprendizaje -Participación activa -Actitud crítica -Honestidad y ética -Flexibilidad y respeto</p> <p>Procedimental -Comunicación oral y escrita -Pensamiento crítico y reflexivo -Organiza información</p>	<p>Aula</p> <p>-Libro de asignatura: El rol transformacional del psicólogo en la C.T.</p> <p>-Tecnología electrónica: computadora, cañón, y programas</p>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 13 de 15

Fase VI: Retos y desafíos del psicólogo en la cultura laboral

Competencia específica: 6. Explicar los retos organizacionales actuales para el psicólogo en las organizaciones mediante el desarrollo de ensayos en la solución de problemas y adecuada toma de decisiones.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos
			Aprendizaje	Enseñanza		
<p>6.1 Enunciar tres dificultades que experimenta el talento humano a nivel salud mental en las organizaciones actuales con el apoyo de una investigación documental básica para la solución de problemas.</p>	<p>Registro el ensayo de Mobbing.</p> <p>Registro del ensayo de burnout.</p> <p>-Evaluación formativa y sumativa.</p>	<p>-Explicar a través de un ensayo el reto del psicólogo organizacional ante el mobbing con una apertura y disponibilidad ante diferentes enfoques.</p> <p>-Explicar a través de un ensayo, el reto del psicólogo organizacional ante el del burnout con una apertura ante diferentes enfoques.</p> <p>-Contestar individualmente la actividad programada en el libro.</p>	<p>Lectura previa a la unidad.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Aprendizaje colaborativo y por argumentación</p>	<p>Establecer en la clase un debate proactivo en relación a los ensayos.</p> <p>Moderador del debate</p> <p>Retroalimentación</p>	<p>Conceptual:</p> <p>-Importancia de los nuevos retos organizacionales: Responsabilidad social, mobbing, burnout y outplacement.</p> <p>Actitudinal:</p> <p>-Apertura hacia el aprendizaje</p> <p>-Actitud crítica</p> <p>Procedimental:</p> <p>-Comunicación oral y escrita</p> <p>Capacidad de síntesis y relación</p> <p>-Organiza la información</p>	<p>-Aula.</p> <p>-Libro de asignatura: El rol transformacional del psicólogo en la C.T.</p> <p>-Tecnología electrónica: computadora, cañón, y programas de Word y ppt</p>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 14 de 15

--	--	--	--	--	--	--

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

Actividades:	Ponderación
Total de Evaluaciones Formativas (Son 6 y equivalen a un punto por unidad).	6
Total de Evaluación Sumativas (Son 6 y equivalen a un punto por unidad).	6
Listas de cotejo. (Son 6 y equivalen a un punto por unidad).	6
Guías de observación sobre desempeño. (Son 6 y equivalen a un punto por unidad).	Requisito

Total: 18

Actividades:	Ponderación
Unidad 1 Dilema.	3
Unidad 2 Decálogo.	3
Unidad 2 Caso – Árbol de solución.	3
Unidad 2 Proyecto: Modelo ejecutivo operativo básico.	13
Unidad 3 Entrevista Semi- estructurada.	3
Unidad 4 Cuadro Sinóptico.	3
Unidad 4 Diagrama de R y S.	3



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 114 Psicología y Cultura del Trabajo



Código: PG-SAC-ADM-14

Versión: 04 Fecha: 06/mayo/2014

Página 15 de 15

Unidad 4 Diagrama de Desarrollo y Formación.	3
Unidad 5 Proyecto: Dinámica integral sobre liderazgo.	13
Unidad 5 Mosaico de ejemplificaciones.	3
Unidad 6 Ensayo de Mobbing.	6
Unidad 6 Ensayo de Burnout.	6

Total: 62

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

Evidencia de aprendizaje:	Ponderación: 20
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte de avances sobre cada proceso / paso o desarrollo dirigido. (Retroalimentación). • Resolver el análisis del caso integrativo con base a cada proceso requerido. <p>Revisar rúbrica proporcionada por el maestro para la elaboración y revisión del producto integrador.</p>	

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

Bibliografía básica:

Aguillón Ascary Álvaro y Peña Moreno José Armando. El rol del Psicólogo Transformacional en la Cultura de Trabajo. Editorial UANL.

Bibliografía recomendada:

Evans Ana Cristina. Las áreas del Psicólogo Organizacional y el Trabajo. Editorial Psicom – editores.
 Stephen P. Robbins, “Comportamiento Organizacional”, Octava edición, Ed. Prentice Hall.