

## PROGRAMA DE CURSO

**Nombre de la asignatura:**

Temas Selectos de Psicología  
Organizacional y el Trabajo

**Clasificación:**

Obligatoria

**Área de disciplina:**

Organizacional

**Seriación:**

Ninguna

**Antecedentes Académicos:**

Ninguno

**Duración**

60 horas

**No. de horas**

HT: 3 HP: 1 TH: 4

**Créditos:**

CT: 5 CP:1 TC: 6

**PROPÓSITO Y OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO:****Propósito**

-Ampliar la visión del campo de trabajo del psicólogo en las organizaciones vinculando supuestos teóricos propios de la disciplina psicológica con problemáticas y retos que se presentan en el contexto organizacional. Esto se hace poniendo énfasis en que el psicólogo organizacional es un profesional de la psicología que ejerce como tal para lograr los objetivos de la organización, y así, se benefician tanto la organización y los individuos que la conforman, en lo particular, y la sociedad y la nación, en lo general.

**Objetivos**

- Analizar los principales cambios que ha experimentado la actividad laboral y los retos que plantean éstos a los psicólogos organizacionales.
- Analizar y desarrollar habilidades para identificar y elaborar propuestas para favorecer el contrato psicológico, la confianza y la justicia organizacional.
- Analizar y desarrollar habilidades para identificar y elaborar propuestas para favorecer estilos de liderazgo que impacten de manera positiva el contexto laboral.
- Analizar y desarrollar habilidades para identificar y elaborar propuestas para la construcción positiva del significado del trabajo como estrategia para combatir el fastidio laboral (boreout).

## **CONTENIDO DEL CURSO:**

Unidad I Trabajo y subjetividad Unidad II Contrato psicológico, confianza y justicia organizacional Unidad III Liderazgo y jefes tóxicos Unidad IV Fastidio laboral (boreout)
--

## **ESTRATEGIAS GENERALES Y METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA- APRENDIZAJE:**

<p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación los principales cambios que ha experimentado el campo laboral y los retos que le plantea al psicólogo.</li><li>-Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.</li><li>-Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.</li><li>-Tolerar la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la selección y contratación de personal</li><li>-Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.</li><li>-Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.</li><li>-Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.</li><li>-Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.</li><li>-Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas.</li><li>-Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.</li><li>-Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.</li><li>-Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo en el área organizacional.</li></ul>
---

Metodología:
--------------

Exposición y análisis por parte del maestro, alumnos y profesionales de diferentes organizaciones; discusión y análisis en grupo; investigación bibliográfica; solución de ejercicios; estudio de casos.

## **MEDIOS Y RECURSOS**

Pizarrón, proyector, pantalla, casos, invitación a expositores.

## **Unidad I. Trabajo y subjetividad**

### **Propósito y objetivo de la unidad:**

#### **Propósito**

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los cambios que ha experimentado la actividad laboral; y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la discusión y trabajo en equipo que promuevan una organización global cognitiva que contextualiza sus aprendizajes de psicología en el escenario organizacional.

#### **Objetivo**

-Analizar los principales cambios que ha experimentado la actividad laboral y los retos que plantean éstos a los psicólogos organizacionales.

### **Contenido de la unidad:**

#### **1.1 Conceptualización del Trabajo**

##### **1.1.1 Concepto y perspectiva psicosocial del trabajo**

##### **1.1.2 Implicaciones socioeconómicas, tecnológicas y sociales en el contexto laboral**

#### **Referencias:**

Alcover de la H, C., Moriano, J., y Topa, G. (2016). Psicología del Trabajo: conceptos clave y temas emergentes. España: Editorial Sanz y Torres/UNED.

Guillén, C., y Gestoso, R. (2000). Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. España: Editorial Mc Graw Hill.

Peiró, J.M. (2013). *Introducción a la Psicología del trabajo*. España: Ediciones CEF.

#### **1.2 Los cambios en la actividad laboral**

- 1.2.1 Globalización
- 1.2.2 Fuerza de trabajo diversa
- 1.2.3 Cambio e innovación

**Referencias:**

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

## **Unidad II. Contrato psicológico, confianza y justicia organizacional**

### **Propósito y objetivo de la unidad:**

**Propósito**

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los conceptos básicos y contenidos del proceso de atracción, mantenimiento, desarrollo y liderazgo de los recursos humanos; y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emerjan de la discusión y trabajo en equipo que promuevan una organización global cognitiva que contextualiza sus aprendizajes de psicología en el escenario organizacional.

**Objetivo**

-Analizar y desarrollar habilidades para identificar y elaborar propuestas para favorecer el contrato psicológico, la confianza y la justicia organizacional.

### **Contenido de la unidad:**

**2.1 Contrato psicológico**

- 2.1.1 Contrato psicológico como marco para entender las relaciones dentro de las organizaciones
- 2.1.2 Componentes del contrato psicológico
- 2.1.3 Ruptura del contrato psicológico

**Referencias:**

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. España: Pearson

**2.2 Confianza y justicia organizacional**

- 2.2.1 Definiciones y enfoques de investigación sobre la confianza.
- 2.2.2 Confianza y ruptura del contrato psicológico.
- 2.2.3 Justicia organizacional y sus dimensiones
- 2.2.4 Justicia y su relación con variables organizacionales

**Referencias:**

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. España: Pearson

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

### **Unidad III. Liderazgo y jefes tóxicos**

#### **Propósito y objetivo general de la unidad:**

##### **Propósito:**

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con los conceptos básicos relacionados con el liderazgo y la violencia en el contexto laboral y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la discusión y trabajo en equipo que promuevan una organización global cognitiva que contextualiza sus aprendizajes de psicología en el escenario organizacional.

##### **Objetivo:**

Analizar y desarrollar habilidades para identificar y elaborar propuestas para favorecer estilos de liderazgo que impacten de manera positiva el contexto laboral.

#### **Contenido de la unidad:**

##### **3.1 Jefes y líderes**

3.1.1 Conceptos generales: autoridad, poder, liderazgo, política y niveles jerárquicos.

3.1.2 Funciones de los jefes

3.1.3 Jefes y conductas tóxicas

##### **3.2 Ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías**

3.2.1 El miedo en la organización y sus efectos.

3.2.2 La psicopatía directiva

3.2.3 Liderazgo libre de poder

##### **Referencias:**

Piñuel. I. (2009). Liderago Zero. España: Editorial Lid

### **Unidad IV Fastidio laboral**

#### **Propósito y objetivo general de la unidad:**

Elaborado por: Thelma Cetina Canto, Cecilia Aguilar Ortega y Magdalena Escamilla Quintal

**Propósito:**

Activar y reconstruir los conocimientos de psicología, así como generar nuevos conocimientos relacionados con el fastidio laboral y la calidad de vida en el trabajo; y fomentar competencias (unidad integradora compleja y dinámica, producto de la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que emergen de la discusión y trabajo en equipo que promuevan una organización global cognitiva que contextualiza sus aprendizajes de psicología en el escenario organizacional.

**Objetivo:**

-Analizar y desarrollar habilidades para identificar y elaborar propuestas para la construcción positiva del significado del trabajo como estrategia para combatir el fastidio laboral (boreout).

**Contenido de la unidad:**

**4.1 Conceptualización del fastidio laboral (boreout)**

4.1.1 Infraexigencia, desinterés y aburrimiento como elementos del fastidio laboral.

4.1.2 La paradoja del fastidio laboral

4.1.3 Las estrategias del fastidio laboral

**4.2 Estrategias para intervenir en el tema de fastidio laboral**

4.2.1 Calidad de vida en el trabajo

4.2.2 Felicidad y trabajo

4.2.3 Sueldo cualitativo

Rothlin, P., y Werder, P. (2009). El nuevo síndrome laboral. Boreout. Colombia. Editorial Clave.

Uribe, J. (2016). Psicología del Trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. México: Manual Moderno.

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

- Disponibilidad hacia el trabajo colaborativo.
- Actitudes respetuosas y tolerantes a la diversidad.
- Respeto a la toma de decisiones individuales y colectivas.
- Interés por las actividades de indagación y reflexión crítica.
- Destreza en la elaboración de modelos para formular diagnósticos e intervenciones en las temáticas abordadas en el programa.
- Mostrar una postura propia argumentada sobre el papel del psicólogo organizacional ante los retos que demandan los cambios de la actividad laboral

**ACREDITACIÓN:**

▪ Modelos explicativos	30 <sup>00</sup> %
▪ Participación, ejercicios y exposición	40%
▪ Examen final	20%
▪ Infografía	10%