

1. Datos Generales de la asignatura

| | |
|---|---|
| Nombre de la asignatura: Clave de la asignatura¹: SATCA: Carrera: | Psicología de la Ingeniería RHM-2102 2-4-6 Ingeniería en Gestión Empresarial |
|---|---|

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial el desarrollo y aplicación de habilidades directivas y la ingeniería en el diseño, creación, gestión, desarrollo, fortalecimiento e innovación de las organizaciones, con una orientación sistémica para la toma de decisiones y para solución de problemas en la organización en forma efectiva tomando en cuenta elementos de la psicología industrial.

La importancia de la materia radica en la comprensión y aplicación de los principios generales de la psicología organizacional para analizar el significado y entorno del trabajo, el análisis del ambiente laboral, el diseño de planes incorporando técnicas que le permitan prevenir accidentes así como planear soluciones ante el problema del estrés en el campo ocupacional.

Esta materia se relaciona con las materias de Administración de la Salud y Seguridad Ocupacional en la tercer tema en donde se abordan riesgos, en los cuales se ve involucrado el trabajador en el desarrollo de sus actividades cotidianas, así como elementos de la prevención; otra de las materias con las que se relaciona es Gestión Estratégica en el mismo tema: Análisis del entorno específico de la empresa. También se relaciona con la materia de Habilidades Directivas 1, en el tema cuatro, al revisar el manejo del estrés, considerando elementos y consecuencias del fenómeno.

Intención didáctica

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

Esta materia debe ser impartida por un docente con formación en Administración y experiencia en el campo. Los temas buscan el conocimiento del área de recursos humanos en general, sus antecedentes y aplicaciones a través del tiempo, manifestaciones y la importancia del área para las empresas. Se incluye un panorama de las actividades indispensables para la definición e identificación de conceptos que posteriormente se aplicarán en la elaboración de proyectos que el alumno realizará para el fortalecimiento de los conocimientos.

El enfoque de trabajo para la materia, es sistémico y requiere que las actividades prácticas promuevan el desarrollo de habilidades para la experimentación, tales como: identificación, clasificación, análisis y registro de los elementos del proceso administrativo, trabajo en equipo; asimismo, propicien procesos intelectuales como inducción-deducción y análisis-síntesis con la intención de generar una actividad intelectual compleja;

esto permite la integración del alumno con el conocimiento durante el curso.

Principalmente, se busca formalizar los conceptos a partir de experiencias concretas, cotidianas, para que el estudiante se acostumbre a reconocer las situaciones de su entorno y no sólo se hable de ellos en el aula. Es importante ofrecer escenarios distintos, locales o cercanos, nacionales y globales.

En el primer tema, se conceptualiza y se revisa la evolución histórica de la psicología industrial y la relación que guarda con la psicología organizacional y del trabajo.

En el segundo tema se busca incorporar la teoría general de los sistemas y las nociones que ésta tiene del hombre y de la empresa como sistemas interdependientes y abiertos, en su función, organización, procesos y resultados; bajo ésta óptica, conocer y aplicar los modelos de diagnóstico para la instrumentación del cambio y mejora en la empresa.

En el tercer tema, se centra en conocer y aplicar los juicios relacionados con el significado del trabajo y reconocer los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral. Se revisarán programas de involucramiento del empleado, así como técnicas de trabajo contemporáneas utilizadas en las organizaciones y la constitución de grupos de trabajo de alto desempeño.

El cuarto tema interrelaciona dos áreas: la tecnología y el diseño del trabajo. Se estudia la forma de cómo la tecnología está cambiando en las organizaciones y los trabajos que realiza la gente. También se revisa cómo algunas disciplinas conjuntas con la psicología industrial están rediseñando puestos y programas de trabajo con el objeto de incrementar la productividad y satisfacción en el empleado.

En el quinto tema se estudian los aspectos relacionados con la tensión en el trabajo y cómo este puede ser un factor presente y desencadenante de reacciones tanto positivas como negativas y cómo éstos pueden perjudicar la salud dependiendo de cómo se enfrente por el individuo, se analizan los factores psíquicos para su prevención y las enfermedades relacionadas con el estrés, sus efectos y cómo redundan en la productividad.

El alumno tendrá la capacidad de desarrollar las habilidades de análisis y síntesis; organizar y planificar su tiempo; solución de problemas y toma de decisiones; trabajar en equipo, motivar y conducir hacia la gestión de proyectos tomando en cuenta la ética profesional. Será capaz de desarrollar la habilidad de investigar para poder aplicarlo a nuevas situaciones, siendo su iniciativa y espíritu emprendedor lo que lo lleve a su búsqueda de logro continua, a través del liderazgo y creatividad.

El rol del docente será la de mediador, al mismo tiempo que fomentará actividades de aprendizaje o estrategias que impulsen y motiven al alumno al desarrollo de habilidades de investigación y búsqueda en fuentes confiables, provocando a la reflexión y el análisis de procesos intelectuales complejos sin dejar de estimular para trabajar en equipo, contribuyendo a la interacción personal.

Todo lo contemplado en este programa son propuestas que pueden adaptarse o modificarse de acuerdo a la experiencia del docente y al tamaño del grupo.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

| Lugar y fecha de elaboración o revisión | Participantes | Observaciones |
|--|--|--|
| Piedras Negras, Coahuila 20 de Mayo de 2016. | Instituto Tecnológico de Piedras Negras. | Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Piedras Negras |
| Piedras Negras, Coahuila 30 de Octubre de 2018. | Instituto Tecnológico de Piedras Negras | Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Piedras Negras |
| Piedras Negras, Coahuila 22 de Marzo de 2021. | Instituto Tecnológico de Piedras Negras | Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Piedras Negras |

4. Competencia(s) a desarrollar

| Competencia(s) específica(s) de la asignatura |
|---|
| Que el alumno sea capaz de reconocer los elementos para diseñar y crear ambientes laborales, saludables y productivos para que pueda enfrentar grados mínimos de ambigüedad en los equipos de trabajo desde el punto de vista psico-social, para que lleven a la satisfacción y productividad del empleado. |

5. Competencias previas

- Redacción de textos académicos, lectura y comprensión de textos, búsqueda exhaustiva de información confiable, diálogo crítico, trabajo colaborativo, conocer y aplicar conceptos básicos de administración,
- Utilizar las nuevas tecnologías de información en la organización, para optimizar los procesos de comunicación y eficientar la toma de decisiones, operando bajo un marco legal.

- Identificar e interpretar las variables endógenas y exógenas de la organización.

6. Temario

| No. | Temas | Subtemas |
|-----|--|---|
| 1. | Principios y Alcances de la Psicología Industrial | 1.1. Objeto e importancia de la Psicología Industrial. 1.2. Definición y método de la Psicología Industrial. 1.3 Breve reseña histórica de la Psicología Industrial. 1.4 Problemas Psicología Industrial. 1.5 El futuro de la Psicología Industrial. |
| 2. | Psicología Ingenieril | 2.1 La Teoría general de sistemas y la Ingeniería del factor humano. 2.1.1 Teoría general de los sistemas. 2.1.2 Sistemas, su funcionamiento, propiedades, características. 2.1.3 Tipos de sistemas (abierto y cerrado). 2.2 Sistemas hombre-máquina en la industria. 2.2.1 Modelo del hombre como sistema. 2.2.2 Sistema humano-social en la empresa. 2.2.3 La ergonomía y la psicología como sistema técnico. 2.2.4 Modelo sociotécnico en la empresa. 2.2.5 Modelos de diagnóstico para la empresa: French Bell, Hax y Majluf, Patrick Williams, Katz y Khan. |
| 3. | Psicología del trabajo | 3.1. Concepto y significado del trabajo. 3.2. Condiciones del trabajo. 3.2.1 Condiciones físicas del trabajo. 3.2.2 Condiciones temporales del trabajo. 3.2.3 Condiciones psicológicas del trabajo. 3.2.4 Diferencia entre fatiga y aburrimiento. 3.2.5 El medio ambiente laboral. 3.4 Satisfacción en el puesto. 3.4 Valor comparable en el trabajo y equidad. 3.5 Fuerza de trabajo diversificada y nuevas formas de trabajo en las |

| | | |
|-----------|--|--|
| | | organizaciones (APO, Programas de involucramiento de los Empleados y Círculos de Calidad. 3.6 Estructura de grupos de trabajo de alto desempeño. |
| 4. | Tecnología y diseño del trabajo | 4.1 La tecnología en el sitio del trabajo. 4.1.1 La calidad y los procesos de mejora continua. 4.1.2 La reingeniería de los procesos de trabajo. 4.1.3 Sistemas de fabricación flexible. 4.1.4 Obsolescencia del trabajador. 4.2. Diseño del trabajo. 4.2.1 Teorías de características de tareas. 4.2.2 Rediseño del trabajo. 4.2.3 Opciones de programas de trabajo alternativo. 4.2.4 Organizaciones amigables con la familia. 4.2.5 El cambio de la forma como vemos los puestos. |
| 5. | Tensión en el trabajo | 5.1 La comprensión de la tensión y sus consecuencias. 5.1.1 Fuentes potenciales de la tensión. 5.1.2 Diferencias individuales en la vulnerabilidad al estrés. 5.2 Causas del estrés laboral. 5.3 Efectos del estrés en el trabajo. 5.4. El manejo de la tensión en el trabajo. |

7. Actividades de aprendizaje de los temas

| 1. Principios y alcances de la Psicología Industrial | |
|---|---|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| Específica: Reconoce la importancia, principios y prácticas de la psicología industrial y cómo moldea en forma directa e indirecta las conductas y actitudes del individuo. | Reflexión individual y grupal acerca de la importancia de la Psicología Industrial en el trabajo. Investigar el objeto de estudio de la Psicología Industrial. |

| | |
|---|---|
| <p>Instrumentales: Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad para planificar y organizar el tiempo. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes. Habilidad para la solución de problemas.</p> <p>Interpersonales: Habilidades interpersonales. Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad para trabajar en equipo.</p> <p>Sistémicas: Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Habilidades de investigación.</p> | <p>Investigación bibliográfica acerca de los principales métodos y técnicas que son utilizados en la Psicología Industrial. Presentar un mapa mental.</p> <p>Elaborar resumen por equipo y presentarlo ante el grupo.</p> <p>Investigar los antecedentes históricos, factores que intervinieron para deslindar la Psicología Industrial de otras disciplinas y representarlo en un cuadro comparativo.</p> <p>Identificar previa investigación, los diferentes problemas comunes que se presentan en el trabajo y la relación que guarda con la Psicología Industrial. Elaborar un ensayo mencionando ejes principales del tema.</p> <p>Investigar y analizar qué implicaciones presentes y a futuro tiene la Psicología Industrial en el contexto laboral. Presentar resultados elaborando un documento escrito en word.</p> |
|---|---|

2. Psicología Ingenieril

| Competencias | Actividades de aprendizaje |
|---|--|
| <p>Específicas: Compara los diferentes elementos que conforman el sistema hombre-empresa, su interrelación y los distintos modelos de análisis para la instrumentación de cambio y mejora en las organizaciones</p> <p>Instrumentales: Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad para planificar y organizar el tiempo. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación oral y escrita.</p> | <p>Investigar en tres diferentes fuentes de información confiable en la red, sobre la teoría general de los sistemas y exponer al grupo en presentación electrónica (prezi).</p> <p>Consultar diferentes tipos de sistemas, diferenciando su funcionamiento, propiedades y características, presentado en un cuadro comparativo.</p> <p>Realizar un mapa conceptual sobre el funcionamiento abierto y cerrado.</p> <p>Diseñar en una maqueta tres subsistemas del cuerpo humano.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Habilidad para la solución de problemas. Capacidad para la toma de decisiones.</p> <p>Interpersonales: Habilidades interpersonales. Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad para trabajar en equipo. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.</p> <p>Sistémicas: Capacidad para formular y gestionar proyectos. Capacidad para identificar, plantear, y resolver problemas. Habilidades de investigación. Liderazgo. Creatividad. Búsqueda de logro. Iniciativa y espíritu emprendedor.</p> | <p>Elaborar un folleto con los diferentes elementos de un sistema humano social de la empresa.</p> <p>Redactar un ensayo sobre la importancia de la ergonomía y la psicología como parte del sistema técnico.</p> <p>Investigar y analizar las diferencias y similitudes de los autores: French Bell, Hax y Majluf, Patrick Williams, Katz y Khan sobre los modelos de diagnóstico para la empresa. Presentar en cuadro comparativo.</p> |
|---|--|

3. Psicología del Trabajo

| Competencias | Actividades de aprendizaje |
|---|--|
| <p>Específicas: Conoce los elementos que interactúan y forman el ambiente inmediato del trabajo y cómo éste contribuye a la calidad del rendimiento de los empleados, para poder</p> | <p>Investigar documentalmente, los conceptos de trabajo, significado del trabajo, satisfacción en el trabajo, elaborar un resumen para</p> |

diseñar programas de trabajo de alto desempeño.

Instrumentales:

Capacidad de análisis y síntesis.
Capacidad para planificar y organizar el tiempo. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación oral y escrita.
Habilidad para la solución de problemas. Capacidad para la toma de decisiones.

Interpersonales:

Capacidad crítica y autocrítica.
Capacidad para trabajar en equipo.
Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.
Compromiso ético.
Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas.

Sistémicas:

Compromiso con la calidad.
Capacidad para formular y gestionar proyectos. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
Capacidad para identificar, plantear, y resolver problemas.
Habilidades de investigación.
Capacidad para actuar en nuevas situaciones. Liderazgo.
Capacidad de aprender.
Creatividad.
Búsqueda de logro.
Iniciativa y espíritu emprendedor.

presentarse en forma individual. Entrevistar diferentes integrantes de empresas, instituciones u organizaciones y solicitar su opinión acerca del significado del trabajo.

Gestionar y planificar la visita a una organización o empresa para realizar un proyecto en equipo, basado en las condiciones del trabajo.

Buscar bibliográficamente a través de diversas teorías, las variables físicas, temporales y psicológicas que deben estar presentes en el trabajo para satisfacer las necesidades del trabajador. Presentar un cuadro comparativo de cuando menos tres autores que señalen las similitudes y diferencias de sus teorías.

Investigar elementos que conforman el medio ambiente laboral y el clima laboral.

Diseñar un instrumento que contemple los factores para medir el clima laboral en una organización, aplicarlo y presentar informe.

Investigar y analizar los diferentes tipos de fuerza de trabajo diversificada que operan en las organizaciones. Realizar entrevistas a profesionales de organizaciones que identifiquen fuerza de trabajo diversificada, y presentar resultados en el grupo.

Investigar los diferentes estilos de trabajo dentro de las organizaciones y elaborar un mapa conceptual por cada estilo, posteriormente un cuadro comparativo de los 3 enfoques representativos.

Analizar grupos de alto desempeño, previa investigación del tema y elaborar un folleto que contemple los elementos que conforman éste tipo de grupos.

4. Tecnología y diseño del trabajo

| Competencias | Actividades de aprendizaje |
|---|---|
| <p>Epecíficas: Analiza cómo las recientes innovaciones de la tecnología cambian el sitio de trabajo y la vida de los empleados para posteriormente elaborar propuestas de diseño de trabajo.</p> <p>Instrumentales: Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad para planificar y organizar el tiempo. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación oral y escrita. Habilidad para la solución de problemas. Capacidad para la toma de decisiones.</p> <p>Interpersonales: Habilidades interpersonales. Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad para trabajar en equipo. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.</p> <p>Sistémicas: Capacidad para formular y gestionar proyectos. Capacidad para identificar, plantear, y resolver problemas. Habilidades de investigación. Liderazgo. Creatividad. Búsqueda de logro. Iniciativa y espíritu emprendedor.</p> | <p>Investigar bibliográficamente el papel del ciclo PHVA en el mejoramiento continuo. Realizar un análisis del ciclo en una tarea laboral.</p> <p>Buscar información bibliográfica acerca de la reingeniería y la ACT. Elaborar un cuadro comparativo para establecer diferencias.</p> <p>Analizar las implicaciones de los sistemas de fabricación flexibles para las personas que trabajan en ellos e identificar qué personas se ven afectados por la obsolescencia de los trabajadores. Elaborar un documento escrito presentando resultados.</p> <p>Indagar en la red, Teorías de características de las tareas, Modelo de Características del Puesto, Modelo de Procesamiento de Información Social, analizarlos en grupo y presentar cuadros comparativos.</p> <p>Investigar los diferentes tipos de rediseño del trabajo y presentarlos en un mapa conceptual.</p> <p>Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable en internet sobre las opciones de programas de trabajo alternativo. Elaborar un cuadro sinóptico que contemple la información de la semana compartida de trabajo, la semana corta, el tiempo flexible, compartir el puesto, el teleenlace y las organizaciones amigables con la familia.</p> <p>Elaborar un ensayo en donde analice la perspectiva futura de la forma de cómo vemos los puestos a futuro en las organizaciones, función de los sindicatos.</p> |
| 5. Tensión en el trabajo | |
| Competencias | Actividades de aprendizaje |

| | |
|--|---|
| <p>Específicas: Reconocer y analizar los criterios de las condiciones adecuadas que reduzcan al mínimo el estrés en el entorno laboral, así como las consecuencias. Aprender métodos para atenuar en lo posible sus efectos negativos y prevenir enfermedades.</p> | <p>Investigar las diferentes definiciones autorales de la tensión, destacando similitudes y diferencias, así como los conceptos fundamentales asociados y analizarlos en sesión plenaria en el grupo.</p> |
| <p>Instrumentales: Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad para planificar y organizar el tiempo. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación oral y escrita. Habilidad para la solución de problemas. Capacidad para la toma de decisiones.</p> | <p>Analizar factores que ocasionan la tensión y las consecuencias para los empleados individuales.</p> |
| <p>Interpersonales: Habilidades interpersonales. Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad para trabajar en equipo. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.</p> | <p>Explicar por qué un conjunto de condiciones que origina tensión en una persona parece que no tiene efecto o muy poca sobre otra. Elabora un reporte escrito.</p> |
| <p>Sistémicas: Capacidad para formular y gestionar proyectos. Capacidad para identificar, plantear, y resolver problemas. Habilidades de investigación. Liderazgo. Creatividad. Búsqueda de logro. Iniciativa y espíritu emprendedor.</p> | <p>Investigar las diferentes fuentes potenciales de la tensión y elaborar un video que contemple los factores ambientales, los factores organizacionales, los factores individuales de la tensión.</p> <p>Consultar en la red, las consecuencias de la tensión y elaborar un cuadro sinóptico de los signos fisiológicos, signos psicológicos y síntomas de comportamiento del stress. En plenaria, presentar resultados.</p> <p>Indagar los enfoques individuales y los enfoques organizacionales sobre el manejo de la tensión. Presentar resultados ante el grupo apoyado en multimedios.</p> <p>Elaborar un folleto con técnicas para el manejo del estrés. Manejar una técnica con el grupo, invitando a profesional (es) que manejen el tema.</p> |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

8. Práctica(s)

Investigación bibliográfica en la red, elaboración de resúmenes, de mapas conceptuales, ensayos, de reportes escritos, de cuadros comparativos, de cuadros sinópticos, de folletos, elaboración de un video, sesiones plenarias, trabajo en equipo, visitas a empresas para la realización de proyecto y entrevistas a profesionales con respecto a los temas tratados.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que plantee el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

Fundamentación: Marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.

Planeación: Con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.

Ejecución: Consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.

Evaluación: Es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral/profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar, se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

Realizar la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

Para verificar el avance en las competencias específicas y genéricas del estudiante debemos solicitar:

Instrumentos:

- Investigación bibliográfica
- Resumen
- Mapa conceptual
- Ensayo
- Maqueta
- Reporte escrito
- Cuadro comparativo
- Cuadro sinóptico
- Folleto
- Video

- Sesión plenaria
- Trabajo en equipo
- Proyecto
- Entrevista

Herramientas:

- Rúbricas
- Lista de cotejo
- Lista de observación

El docente debe de informar al alumno, la rúbrica para cada una de las actividades, antes de ser solicitadas.

El puntaje de las actividades queda a consideración del maestro que imparta la materia.

Todas las evidencias deberán integrarse en un portafolio electrónico de acuerdo a la plataforma que utilice.

11. Fuentes de información

- 1.SCHULTZ, Duane, *Psicología Industrial*; Tercera Edición; año 1998
- 2.SIEGEL, Laurence y Lane, Irving M.; *Psicología de las organizaciones Industriales*; Primera Edición, Ed. CECSA, año 1983
3. DUNETTE, WAYNE, *Psicología Industrial*, Primera Edición, año 1990
4. MAIER Norman, *Psicología Industrial*, Tercera Edición, año 1969
5. ROBBINS, Stephen P., *Comportamiento Organizacional.*, 10ª edición Ed. Pearson.
- 6.DE FARIA M., Fernando Achilles, *Desarrollo Organizacional*; Editorial Limusa, año 2004