

## 1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje	Clave	Semestre	Academia a la que pertenece
Calidad de Vida en el Trabajo	224623	7	Laboral

Carácter	Tipo
Optativa	Teórico-Práctico

Unidad de Aprendizajes antecedentes	Unidad de Aprendizajes consecuentes
Sociedad y cultura	Desarrollo de Personal
Psicología de la adultez y la vejez	Salud y Seguridad e Higiene en el Trabajo
Comportamiento humano en el trabajo	Diagnóstico e Intervención en el ámbito laboral
Administración de personal	
Evaluación psicológica en las organizaciones	

Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Semanas efectivas de clase	Total de horas efectivas de clase	Valor en créditos
2	2	4	22	88	16	64	4

Autores del programa		Fecha de elaboración		Fecha de aprobación en Consejo Técnico
Lucía María Dolores Zúñiga Ayala Rocío Zariñana Herrejón		Marzo de 2010		Abril de 2010
Revisores del programa		Fecha de revisión	Porcentaje de cambio	Fecha de aprobación en Consejo Técnico
Julieta Cari Ballesteros Ayala		Febrero de 2014	35%	

--	--	--	--

## 2. Perfil académico del docente

<b>Grado académico:</b>	Licenciatura en Psicología.
<b>Experiencia mínima requerida:</b>	<p>Contar con experiencia impartiendo esta asignatura o las asignaturas optativas del área laboral que forman parte del diseño de la licenciatura.</p> <p>Contar con experiencia en procesos de diagnóstico e intervención en las organizaciones.</p>

## 3. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

### Contextualización de la Unidad de Aprendizaje:

El psicólogo en el contexto laboral tiene diferentes retos, el principal desafío es lograr que las personas puedan sumarse a los objetivos y metas organizacionales, con la posibilidad de alcanzar también sus metas de manera individual en un entorno adecuado de trabajo. Para ello es necesario conocer la vivencia de las personas que participan en la organización en cuanto a los diferentes indicadores de la calidad de vida en el trabajo, apoyado en el diagnóstico organizacional y generando acciones que permitan atender estos factores a los diferentes niveles de intervención.

La Unidad de Aprendizaje de calidad de vida en el trabajo retoma los saberes previos desde un enfoque transdisciplinar, para preparar a los alumnos en una de las principales funciones de los profesionales de la psicología, que implica coadyuvar al bienestar físico, social y psicológico del ser humano en todos sus ámbitos de desarrollo. El psicólogo puede participar de diferentes maneras en la organización como agente de cambio, en ciertas ocasiones puede darse una participación como un elemento integrado al mismo personal de y en otras como consultor externo. El papel del psicólogo es fundamental para demostrar profesionalmente un alto sentido de responsabilidad ética en cuanto al cuidado y la atención de las personas así como en la confidencialidad y protección de los datos que sean recibidos para efecto de estudiar estas temáticas por lo delicado de las situaciones que pueden abordarse y las implicaciones tanto para los jefes como para los subordinados. Por tal motivo en esta Unidad de Aprendizaje es muy importante que el estudiante vaya incorporando los elementos de la práctica

profesional desde la ética y con un enfoque hacia el sentido humano de la organización.

**Propuesta didáctico-metodológica:**

Para la revisión de los contenidos de esta Unidad de Aprendizaje, se trabajará con sesiones presenciales de cuatro horas a la semana y se dedicarán adicionalmente algunas horas extra clase dependiendo de los trabajos indicados en las sesiones en el aula. Se revisarán diferentes textos relativos a cada uno de los temas que componen la Unidad de Aprendizaje en donde se realizarán presentaciones por parte del profesor, análisis de casos, revisión de algunos videos, y presentaciones en equipo por parte de los alumnos.

Los alumnos desarrollarán a lo largo del semestre un proyecto en donde explorarán la situación de una organización en cuanto a la calidad de vida de sus trabajadores. Para desarrollar el proyecto seleccionan los métodos y técnicas y realizan la investigación con información tanto cualitativa como cuantitativa. Al tener el diagnóstico correspondiente devuelven a las organizaciones un reporte con las propuestas de mejora en cada uno de los ejes revisados. Esta actividad permite la vinculación teórico-práctica para que el estudiante pueda ver aplicados sus conocimientos.

Para la impartición se requiere cañón, laptop, diferentes videos relacionados con las temáticas, pintarrón, rotafolios y plumones.

El profesor acompaña durante todo el proceso en el aula pero también de manera muy especial en el proyecto para que se revise en cada etapa y pueda cumplirse el compromiso que se adquiere al inicio con las organizaciones en cuanto a la devolución del reporte final con los resultados y las propuestas.

**4. Competencias a desarrollar**

**Eje curricular**

Práctico – profesional

**Competencia genérica:**

Contextual – Integrativa.

**Competencia disciplinar:**

Articula los conocimientos teóricos sobre los aspectos psicosociales y los indicadores de la calidad de vida en el trabajo con la finalidad de realizar diagnósticos y desarrollar estrategias que muestren acciones de mejora en una comprensión integral incluyendo elementos tanto a nivel individual y grupal como organizacional en el marco de la ética profesional.

## 5. Temas y subtemas

Temas	Subtemas
1. Calidad de vida	1.1 Concepto 1.2 Importancia 1.3 El papel del Psicólogo ante el reto de la calidad de vida en el trabajo
2. Indicadores de medición de la calidad de vida	2.1 La búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y familiar 2.2 Respeto de los derechos laborales 2.5 Los indicadores de la OCDE
3. Calidad de vida en el trabajo	3.1 Clima laboral 3.2 Motivación y Satisfacción en el trabajo 3.3 Factores Psicosociales y su impacto en la calidad de vida en el trabajo 3.6 El papel del líder en la calidad de vida laboral 3.7 Trabajo y proyecto de vida 3.8 Intervenciones de mejora en la calidad de Vida

## 6. Criterios de evaluación.

La evaluación de los alumnos se realizará teniendo en cuenta varios criterios:

1. El primer criterio de evaluación serán los productos de trabajo en clase como cuestionarios, cuadros o revisiones de casos.
2. Un segundo criterio de evaluación será la resolución de tres exámenes en los que el estudiante deberá realizar el procedimiento estadístico de manera correcta.
3. En tercer lugar, se deberá realizar un trabajo de investigación en equipo, donde los estudiantes recolectarán datos para analizarlos y elaborar un reporte de los resultados de la investigación.
4. Se tendrá como criterio de evaluación la participación del estudiante con exposiciones relativas a los avances del proyecto y algunas investigaciones sobre las diferentes temáticas que se vayan pidiendo a lo largo del semestre como parte del desarrollo de la asignatura.

A continuación se presentan los porcentajes de evaluación:

<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Trabajo en clase	15%
Exposiciones	15%
Exámenes	30%
Proyecto	40%

## 7. Fuentes de información.

### **Básica:**

Duro Martin, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Madrid: Pirámide. ISBN 9788436828573

Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de Salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo económico y social. ISBN 9788481882988

LaDou, J. (1999). *Medicina Laboral y Ambiental*. México: Manual Moderno. ISBN 9789684268098

Pereda Marín, S. (2005). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por competencias*. México: Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. ISBN 9788480047203

### **Complementaria:**

De Pablos, J.P. (1999). *El dominio sobre lo cotidiano: la búsqueda de la calidad de vida*. Madrid: Reis. ISSN 0210-5233

Espinosa, M. (2001) *Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores. Cuaderno N° 16*. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

Robbins, S. (2013) *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. ISBN 9786073219808