



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**  
**SECRETARÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA**  
*Coordinación General de Evaluación, Innovación y Calidad Educativa*  
**UNIDAD ACADÉMICA PSICOLOGÍA MAZATLÁN**  
**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**



**PROGRAMA DE ESTUDIOS**

| <b>1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN</b>  |  |                      |                                   |
|--|--|----------------------|-----------------------------------|
| <b>UNIDAD DE APRENDIZAJE O MÓDULO</b>  | <b>COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO</b>   |                      |                                   |
| <b>Clave:</b>  | 4752   |                      |                                   |
| <b>Horas y créditos:</b>   | <b>Teóricas:</b> 50  | <b>Prácticas:</b> 30 | <b>Estudio Independiente:</b> 32  |
|  | <b>Total de horas:</b> 112   |                      | <b>Créditos:</b> 7                |
| <b>Competencia (s) del perfil de egreso a las que aporta.</b>  | <p>AO1. Diagnostica procesos de comportamiento organizacional para identificar las necesidades de desarrollo de las personas y la organización, utilizando protocolos de diagnóstico organizacional.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1 Analiza y comprende el comportamiento humano en el trabajo para identificar los Modelos Organizaciones y Entorno Institucional desde el que se desarrolla, utilizando instrumento y técnicas de medición.</p> <p>AO3. Desarrolla e implementa protocolos de investigación para identificar necesidades de comportamiento organizacional aplicando las técnicas e instrumento de medición avalados por la comunidad de psicología organizacional.</p> <p style="padding-left: 40px;">3.1 Desarrolla investigación básica y aplicada, atendiendo a las necesidades emergentes del comportamiento organizacional con rigor teórico y metodológico adecuadas para el desarrollo de las investigaciones de carácter cuantitativo y cualitativo.</p> |                      |                                   |
| <b>Ubicación</b>   | SÉPTIMO SEMESTRE – OBLIGATORIA - FASE DE ACENTUACIÓN ORGANIZACIONAL  |                      |                                   |
| <b>Unidades de aprendizaje relacionadas</b>  | Modelos organizacional y entrono empresarial<br>Integración del talento humano<br>Manejo de conflictos<br>Estilos de dirección organizacional<br>Práctica psicológica supervisada  |                      |                                   |
| <b>Responsables de elaborar y/o actualizar el programa:</b>  | Julián Ayala Noriega   |                      |                                   |
| <b>Fecha de:</b>   | <b>Elaboración:</b> Febrero 2011   |                      | <b>Actualización:</b> Julio 2016. |
| <b>2. PROPÓSITO</b>  |  |                      |                                   |
| Que el estudiante ubique la importancia del trabajo en la condición humana, así como desarrolle diversas estrategias orientadas al abordaje de la motivación, la satisfacción y los valores de las personas en el contexto organizacional. |  |                      |                                   |

| <b>3. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA</b>   |  |
|---|--|
| <b>Teóricos:</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprende el papel del trabajo en la naturaleza humana.</li> <li>• Conoce la relación de la motivación y la satisfacción con el desempeño de las actividades laborales, explicada desde sus principales teorías en el trabajo.</li> <li>• Identifica los valores como significantes orientadores del comportamiento individual, grupal y organizacional.</li> </ul> |
| <b>Prácticos:</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza diagnósticos a través de aplicación de instrumentos de medición, observaciones y entrevistas en escenarios concretos.</li> <li>• Formula propuestas de mejora del comportamiento organizacional a partir de los resultados del diagnóstico.</li> </ul>  |
| <b>Actitudinales:</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra interés para conocer y comprender los factores del comportamiento organizacional.</li> <li>• Expresa un claro sentido de responsabilidad, disciplina y respeto en las diferentes tareas académicas desarrolladas.</li> </ul>  |
| <b>4. CONTENIDOS</b>  |  |
| <p><b>I. IMPORTANCIA DEL TRABAJO</b></p> <p>I.1 Visión antropológica del trabajo<br/>I.2 Sentido social del trabajo<br/>I.3 Sentido económico del trabajo</p> <p><b>II. VISIÓN HUMANISTA DEL TRABAJO</b></p> <p>II.1 La importancia de la persona<br/>II.2 Desarrollo Humano y trabajo<br/>II.3 Capital Humano<br/>II.3 El trabajo decente (OIT)</p> <p><b>III. LA MOTIVACIÓN LABORAL</b></p> <p>III.1 Naturaleza de la motivación<br/>III.2 Motivación interna<br/>III.3 Motivación externa<br/>III.4 Teorías de la motivación<br/>III.5 Satisfacción laboral</p> <p><b>IV. LOS VALORES EN EL TRABAJO</b></p> <p>IV.1 Definición e importancia de los Valores<br/>IV.2 Tipos de valores<br/>IV.3 Escala personal de valores<br/>IV.4 Los valores en la empresa</p> |  |
| <b>5. ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS</b>   |  |
| <p><b>Acciones del docente:</b></p> <p>-Expone y acuerda agenda de trabajo.<br/>-Aplica diversas técnicas grupales de análisis y participación colectiva.<br/>-Aprueba, asesora y evalúa los ejercicios de diagnóstico.</p>   |  |
| <p><b>Acciones del estudiante:</b></p> <p>-Lecturas previas<br/>-Participación oral en aula<br/>-Trabajo de campo</p>   |  |

-Asistencia puntual

## 6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

| 6.1. Evidencias de aprendizaje   | 6.2. Criterios de desempeño  | 6.3. Calificación y acreditación  |
|--|--|---|
| -Ensayos<br>-Mapas conceptuales<br>-Diseño y aplicación de instrumentos de diagnóstico.<br>-Reportes de trabajo de campo | Los ensayos deberán redactarse a partir de un eje problemático y fundamentarlo con revisión de distintas fuentes de información.<br>Los instrumentos que se diseñen deben estar apegados a los lineamientos metodológicos.<br>Los informes de trabajo de campo deben de considerar cada uno de los indicadores que se presenten. | Participación y exposición 30%<br>Controles de lecturas y/o exámenes rápidos 20%<br>Realización de diagnósticos situacionales 50% |

**Medios de registro:** Portafolio, Lista de cotejo, Rúbrica.

## 7. FUENTES DE INFORMACIÓN

### BÁSICA

- **Rieznick, Pablo.** "Trabajo, una definición antropológica", Revista Razón y revolución, No. 7, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 2001.
- **Acevedo, María José.** "El sentido del trabajo, una construcción colectiva", Catedra del Profr. Ferraros, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 1998.
- **Vargas Téllez, Juan.** "Desarrollo Humano", Edit. Trillas, México, 2008.
- **Robbins P. Stephen.** "Comportamiento organizacional", Edit. Prentice Hall, 10ª edic. México 2008.
- **Zazueta B. Héctor y Arciniega R. Luis.** "Desarrollo de valores en el trabajo", Edit. Trillas, 1ª edic. México 2010.
- **Díaz LL. Carlos.** "Cómo utilizar una estrategia de valores en las organizaciones", Edit. Fondo Editorial, 1ª edic. Cuba 2010.
- **Zazueta B. y otros.** "Situaciones empresariales aplicando valores", Edit. Once Ríos, 1ª edic., México 2013.

### COMPLEMENTARIA:

- **Spector Paul,** PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, Editrial Manual Moderno, México 2002.
- **Furham Adrian.** "Psicología Organizacional", Edit. Alfaomega, México, 2004.
- **Guillén Gestoso, Carlos.** "Psicología del trabajo para relaciones laborales", edit. McGraw Hill, 1ª edit. España.
- **Davenport Thomas,** CAPITAL HUMANO, Editorial Gestión 2000, España 2000.

## 8. PERFIL DEL PROFESOR:

Psicólogo con estudios y experiencia en el área de Recursos Humanos y/o Procesos de Consultoría