

Curso: Psicología Organizacional		Horas aula: 2
Clave: 042CP057		Horas virtuales: 1
Antecedentes: 042CP009		Horas laboratorio: 0
		Horas independientes: 1
Competencia del área: Emplear el pensamiento estratégico en la gestión empresarial, a nivel regional, nacional o internacional, mediante la aplicación efectiva de herramientas metodológicas, de producción, financieras, mercadológicas y de gestión del capital humano, con el fin de incrementar los índices de productividad y competitividad organizacional, bajo un enfoque de calidad, análisis de problemas, trabajo en equipo y toma de decisiones	Competencia del curso: Emplear las técnicas y métodos de la psicología para la selección, desarrollo y promoción de la permanencia del capital humano en las organizaciones, con el fin de incrementar la productividad en apego a los requerimientos de calidad, considerando la orientación al servicio en los mercados nacionales e internacionales.	
Elementos de competencia:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer los orígenes, objeto y campo de acción de la psicología industrial y organizacional, para identificar estrategias psicológicas en el reclutamiento, selección y contratación de personal en el ámbito laboral mediante la toma de decisiones. 2. Reconocer la productividad y el rendimiento grupal con el fin de promover su integración en el clima laboral a través de las relaciones interpersonales dentro del ámbito organizacional, en apego a los principios de la Psicología Organizacional. 3. Identificar los factores que inciden en el estrés laboral, con el fin de implementar acciones que coadyuven al incremento de la productividad a través del fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral, en apego a los principios de la Psicología Organizacional. 		
Perfil del docente:		
Licenciatura en Administración, Psicología Organizacional o carrera afín, preferentemente posgrado en el área de la Administración o Psicología con experiencia profesional y/o laboral en el área de conocimiento de dos años. Se caracteriza por evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje con un enfoque formativo, con una actitud de cambio a las innovaciones pedagógicas y el uso de las tecnologías digitales. Motiva al alumno a valorar, aprender a aprender, a convivir, a hacer y a ser. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.		
Elaboró: DIEGO LOPEZ DORAME		Noviembre 2021
Revisó: JOSÉ LUIS LÓPEZ ALCARAZ		Marzo 2022
Última actualización:		

Autorizó: Coordinación de Procesos Educativos	Junio 2022

Elemento de competencia 1: Reconocer los orígenes, objeto y campo de acción de la psicología industrial y organizacional, para identificar estrategias psicológicas en el reclutamiento, selección y contratación de personal en el ámbito laboral mediante la toma de decisiones.

Competencias blandas a promover: toma de decisiones

EC1 Fase I: Definición de la Psicología Organizacional

Contenido: Importancia, características y objetivos de la Psicología Organizacional.

EC1 F1 Actividad de aprendizaje 1: Glosario de Conceptos en Psicología Organizacional

Elaborar de manera individual, un glosario que incluya de diez a quince conceptos sobre el curso de psicología organizacional, con base en la investigación independiente en fuentes confiables y la revisión de los recursos recomendados.

1 hr. Aula
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales () Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

Secuencia didáctica de la asignatura Psicología Organizacional

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de Glosario](#)

EC1 F1 Actividad de aprendizaje 2: Línea del tiempo historia de la Psicología Organizacional

Elaborar de manera individual, una línea del tiempo sobre historia de la psicología organizacional, con base en los materiales a consultar en el apartado de recursos e identificar las aportaciones realizadas por los diversos filósofos e investigadores.

Revisar la información de forma independiente recomendada en recursos u otras fuentes con sustento académico. Participar en la retroalimentación grupal.

1 hr. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- Video: [Historia de la Psicología. Origen de la ciencia y desarrollo de las primeras corrientes psicológicas.](#)
- PSICOPSI. (S.f.). [Historia de la Psicología Organizacional.](#)
- Enciso, E., & Perilla, L. E. (2004). [Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional.](#) *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22.

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de línea del tiempo](#)

EC1 Fase II: Áreas de la Psicología Organizacional

Contenido: Ética, área y campo de la Psicología Organizacional

EC1 F2 Actividad de aprendizaje 3: Foro sobre definición e importancia de la Psicología Organizacional

Participar activamente en el foro, aportando una definición de Psicología Organizacional de diferente autor al propuesto por las y los demás estudiantes, o brindando su opinión/debate acerca de la importancia de la Psicología Organizacional en el área de la Administración de Empresas.

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- Admot, M.G. (2010). [Psicología Industrial/Organizacional](#)
- Zepeda, F. (2017). *Psicología Organizacional*

<p>Analizar con profundidad las opiniones que expresan los compañeros logrando identificar las ideas generales, así como los argumento poco sólidos.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Rúbrica de Participación en foro</p>
<p>EC1 F2 Actividad de aprendizaje 4: Diario de doble Entrada sobre las áreas de la Psicología Organizacional</p> <p>Elaborar de manera individual, un diario de doble entrada describiendo las áreas de la Psicología Organizacional, y destacando su opinión o experiencias personales acerca de cada una de ellas, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión independiente de los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aadmot, M.G. (2010). Psicología Industrial / Organizacional • Zepeda, F. (2017). Psicología Organizacional <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Rúbrica de Diario de doble entrada</p>
<p>EC1 Fase III: Entrevista y tipos de pruebas</p> <p>Contenido: Tipos de entrevista e instrumentos de evaluación psicológica aplicadas a la contratación de personal.</p>	
<p>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 5: Infografía sobre tipos de evaluación</p> <p>Elaborar una infografía integrando la revisión de los tipos de evaluación psicológica para la selección y contratación de personal, así como de los tipos de entrevista y sus características, con base en la información proporcionada en el aula, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Hacer uso de algún programa para crear infografías, como por ejemplo Canva, incluir imágenes representativas del tema y un diseño atractivo, usando fuentes y colores diversos.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Aadmot, M.G. (2010). Psicología Industrial / Organizacional</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Rúbrica de infografía</p>
<p>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 6: Ficha de control de lectura sobre la entrevista laboral</p> <p>Realizar de forma individual, un reporte de lectura sobre la entrevista laboral, identificar las ideas</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p>

<p>principales de la lectura definiendo los tipos, fases y pasos a seguir para llevarla a cabo, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión independiente de los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Elaborar una cédula con preguntas guía a explorar sobre un puesto de trabajo, empleando los conceptos y definiciones vistos en la lectura.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 2 hrs. Independientes</p>	<p>Recursos:</p> <p>Amador, A. (2016). Administración de recursos humanos . Su proceso organizacional</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Lectura crítica</p>
<p>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 7: Simulacro de entrevista laboral</p> <p>Realizar en equipo, un simulacro de una entrevista laboral, experimentando la práctica de una entrevista aplicando las fases de una entrevista, usando su guía de preguntas elaborada previamente, fungir ambos roles (entrevistador - entrevistado), con base en la información proporcionada en el aula, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Entregar video como evidencia de haber realizado la actividad.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo (X) Independientes ()</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Video: La entrevista laboral - Una guía práctica • Amador, A. (2016). Administración de recursos humanos . Su proceso organizacional <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de entrevista</p>
<p>Evaluación formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Glosario de Conceptos en Psicología Organizacional • Línea del tiempo historia de la Psicología Organizacional • Diario de doble Entrada sobre las áreas de la Psicología Organizacional • Infografía sobre tipos de evaluación • Ficha de control de lectura sobre la entrevista laboral • Simulacro de entrevista laboral 	
<p>Fuentes de información</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aadmot, M.G. (2010). Psicología Industrial / Organizacional. (6ª Ed.). CENGAGE Learning. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf 2. Amador, A. (2016). Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León: Monterrey. ISBN: 978-607-27-0535-7 http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amador-sotomayor-administracion/ 3. Domínguez, A. (2012). Historia de la Psicología. Origen de la ciencia y desarrollo de las primeras corrientes psicológicas. https://www.youtube.com/watch?v=aFPIknV63w 	

4. Enciso , E., &Perilla , L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/476>
5. PSICOPSI (S.F.) Historia de la Psicología Organizacional. <http://www.psicopsi.com/historia-de-la-psicologia-organizacional/#:~:text=La%20Psicolog%C3%ADa%20Organizacional%20se%20desarroll%C3%B3,en%20su%20lugar%20de%20trabajo.>
6. Zepeda, F. (2017). *Psicología Organizacional* (7ª Ed.). Pearson.

Elemento de competencia 2: Reconocer la productividad y el rendimiento grupal con el fin de promover su integración en el clima laboral a través de las relaciones interpersonales dentro del ámbito organizacional, en apego a los principios de la Psicología Organizacional.

Competencias blandas a promover: relaciones interpersonales

EC2 Fase I: Aportaciones de la Psicología Social a la Psicología Industrial

Contenido: Análisis de la conducta grupal en el ámbito laboral

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 8: Reporte escrito sobre pensamiento, rendimiento grupal y cultura.

Elaborar de manera individual, un reporte escrito de dos cuartillas sobre el tema pensamiento, rendimiento grupal y cultura, con base en la información proporcionada en el aula, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.

Entregar vía plataforma para su evaluación y retroalimentación.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

Páez, D. (2004). Pensamiento, rendimiento grupal y cultura. En D. Páez, I., Fernández, S. Ubilllos, y E. Zubieta, E. (2004). [Psicología social, cultura y educación](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de Reporte escrito](#)

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 9: Mapa conceptual Productividad laboral en equipos de trabajo

Realizar en equipo, un mapa conceptual sobre el tema productividad laboral, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión independiente de los recursos recomendados u otras fuentes confiables.

Hacer uso de algún programa para crear mapas conceptuales, como por ejemplo Lucidchart.

1 hr. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

Mirza, C., Núñez, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2011). [Factores grupales que inciden en la productividad](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de Mapa conceptual](#)

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 10: Cuadro comparativo desempeño y tipos de tareas grupales

Elaborar en equipo un cuadro comparativo sobre el desempeño y tipos de tareas grupales, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión independiente los recursos recomendados u otras fuentes confiables.

Integrar descripción de los tipos de desempeños, tipos de tareas, características de los equipos efectivos, liderazgo en equipos, tareas y

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual () Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

Navarro Cid, J. (2017). [Equipos que Funcionan](#) . Procesos Grupales y Diseño de Tareas que Contribuyen a la Efectividad de los Equipos

<p>composición del equipo). Hacer uso del programa de tu elección.</p> <p>Diseñar de forma creativa (usar colores y estilos de tabla creativos).</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Cuadro comparativo</p>
<p>EC2 F1 Actividad de aprendizaje 11: Mapa mental sobre moderación y mediación</p> <p>Realizar en equipo, un mapa mental sobre moderación y mediación en conflictos laborales, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión independiente de la sección de recursos u otras fuentes con sustento académico.</p> <p>Ingresa a algún programa para crear mapas mentales, como por ejemplo MindMeister y utilizar imágenes que sirvan como apoyo visual, contener 80% de imágenes y 20% de texto.</p> <p>Entregar vía plataforma en formato PDF. Participar en la retroalimentación grupal.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos: OIT. (2013). Sistema de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Mapa mental</p>
<p>EC2 Fase II: Modelos y teorías sobre desempeño grupal en la organización</p> <p>Contenido: Conformismo, equidad y motivación grupal</p>	
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 12: Esquema gráfico de factores que inciden en el conformismo</p> <p>Elaborar de forma individual, un esquema gráfico sobre factores que inciden en el conformismo social, con base en la información proporcionada en el aula, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Entregar vía plataforma para su evaluación y retroalimentación.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos: Coos Salgado, L. L., Mora Acevedo, G., Ramírez González, V. G., & Reyes Alvarez, D. A. (2019). Conformismo social.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de esquema gráfico</p>
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 13: Cuadro sinóptico Teoría de la equidad</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()</p>

<p>Elaborar un cuadro sinóptico sobre el tema Teoría de la equidad, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión de los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Hacer uso de algún programa para crear cuadros sinópticos, como por ejemplo Creately y entregar vía plataforma en formato PDF.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Grupal () Individual () Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Zimmerman, H. y Rojas, M. L. (1965). La teoría de equidad de Adams desde el punto de vista del abusivo</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Cuadro sinóptico</p>
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 14: Participación en el foro sobre el Efecto Köhler</p> <p>Participar de forma individual, en el foro denominado Efecto Köhler, con base en la información proporcionada en el aula, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Consultar de manera independiente el material Estrategias para evitar las pérdidas motivacionales, particularmente el tema del Efecto Köhler.</p> <p>Responder la pregunta ¿Qué opinión o experiencias propias podrías aportar sobre el Efecto Köhler?, redactar un párrafo con una extensión de al menos 100 palabras y analiza con profundidad las opiniones que expresan los compañeros logrando identificar las ideas generales, así como los argumento poco sólidos.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Huici, C., Molero, F., Gómez, Á. y Morales, J. (2012). Psicología de los grupos. Universidad Nacional de Educación a Distancia . Página 365.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de participación en foro</p>
<p>Evaluación formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte escrito sobre pensamiento, rendimiento grupal y cultura • Mapa conceptual Productividad laboral en equipos de trabajo • Cuadro comparativo desempeño y tipos de tareas grupales • Mapa mental sobre moderación y mediación • Esquema gráfico de factores que inciden en el conformismo • Cuadro sinóptico Teoría de la equidad • Participación en el foro sobre el Efecto Köhler 	
<p>Fuentes de información</p>	
<p>1. Coos Salgado, L. L., Mora Acevedo, G., Ramírez González, V. G., & Reyes Alvarez, D. A. (2019). Conformismo social. https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/2094/Conformismo%20social.pdf?sequence=</p>	

[1&isAllowd=y](#)

2. Huici, C., Molero, F., Gómez, Á. y Morales, J. (2012). Psicología de los grupos. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Página 365. https://www.academia.edu/31792793/Psicologia_de_los_Grupos_UNED
3. Mirza, C., Núñez, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2011). Factores grupales que inciden en la productividad. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 15(61), 223-231. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pidS1316-48212011000400006
4. Navarro Cid, J. (2017). Equipos que Funcionan. Procesos Grupales y Diseño de Tareas que Contribuyen a la Efectividad de los Equipos. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/111923>
5. OIT (2013). *Sistema de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento*. Centro internacional de formación, Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
6. Páez, D. (2004). Pensamiento, rendimiento grupal y cultura. En D. Páez, I., Fernández, S. Ubillos, y E. Zubieta, E. (2004). *Psicología social, cultura y educación*. Pearson Prentice Hall. https://www.researchgate.net/profile/Dario-Paez-2/publication/283908636_CAPITULO_XX_PENSAMIENTO_RENDIMIENTO_GRUPAL_Y_CULTURA/links/5649f31808ae9cd9c8268523/CAPITULO-XX-PENSAMIENTO-RENDIMIENTO-GRUPAL-Y-CULTURA.pdf
7. Zimmerman, H. y Rojas, M. (1965). La teoría de equidad de Adams desde el punto de vista del abusivo. <https://studylib.es/doc/6588988/la-teor%C3%ADa-de-equidad-de-adams-desde-el-punto-de-vista-del>

Elemento de competencia 3: Identificar los factores que inciden en el estrés laboral, con el fin de implementar acciones que coadyuven al incremento de la productividad a través del fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral, en apego a los principios de la Psicología Organizacional.

Competencias blandas a promover: relaciones interpersonales

EC3 Fase I: Definición del estrés laboral

Contenido: Definición, fuentes y consecuencias del estrés en el ámbito laboral

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 15: Wiki sobre estrés laboral

Realizar de manera individual, una aportación en una wiki grupal sobre el estrés laboral: definición, fuentes y consecuencias, con base en la información proporcionada en el aula, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.

Redactar una reflexión acerca de la definición de estrés, sus fuentes o consecuencias, el objetivo es construir grupalmente un escenario de reflexiones respecto a estos temas, incluir tu nombre completo y una imagen relacionada al tema.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual (X) Equipo ()
Independientes ()

Recursos:

Amador, A. (2016). [Administración de recursos humanos](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica sobre participación en Wiki](#)

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 16: Investigación documental

Elaborar un trabajo de investigación sobre estrés laboral.

Instrucciones:

1. Ingresa a Google Scholar o a otras fuentes confiables de información y realiza una búsqueda de artículos y libros sobre estrés laboral.
2. Debes consultar al menos 5 Fuentes bibliográficas sobre el tema.
3. Una vez que encuentres material al respecto, elabora un documento escrito con el desarrollo del tema, en el que integrarás todas las fuentes consultadas.
4. Deberás incluirle portada con los datos generales, introducción de mínimo media página, desarrollo de mínimo 2 páginas, conclusiones de mínimo media página y las referencias en las que te basaste en formato APA 7.
5. Recuerda cuidar tu ortografía y hacer tu trabajo de forma profesional manejando títulos y subtítulos.
6. El trabajo debe contar con el siguiente formato: letra Arial 12, interlineado 1.15, hoja tamaño carta, márgenes normales.
7. Graba el documento y preséntalo al/la docente.

3 hrs. Aula

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales () Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo (X)
Independientes ()

Recursos:

[Google Académico](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica para [trabajo de investigación](#)

EC3 Fase II: Manejo e intervención del estrés laboral

Contenido: Manejo e intervenciones para reducir el estrés de la vida y el trabajo.

EC3 F2 Actividad de aprendizaje 17: Podcast sobre manejo del estrés laboral

Elaborar en equipo, un podcast de tres a cinco minutos sobre manejo de estrés laboral, con base en la información proporcionada en el aula, la revisión independiente de los recursos recomendados u otras fuentes con sustento académico.

Grabar utilizando el dispositivo de su preferencia, iniciar con su nombre completo, carrera que estudias e institución. Incluir efectos, música, considerando que no interfieran en el entendimiento de la información.

Cargar archivo en una plataforma que genere un enlace de visualización e insertar el link para acceder en un documento que contenga portada, introducción, desarrollo y conclusión.

Entregar vía plataforma en formato PDF.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

Iniesta, A. (2016). [Guía sobre manejo del estrés desde la Medicina del Trabajo](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica sobre Podcast](#)

EC3 F2 Actividad de aprendizaje 18: Exposición oral sobre manejo de estrés laboral

Realizar una exposición oral sobre manejo de estrés laboral.

Instrucciones:

Analiza los materiales incluidos en la parte de recursos.

En un documento de Word, desarrolla el tema manejo de estrés laboral.

Este documento debe contar con una portada que tenga tus datos generales y referencias bibliográficas.

Deberás preparar una exposición oral basándote en el trabajo realizado. Puedes utilizar los recursos que consideres necesarios en apoyo a tu exposición.

Debes preparar tu exposición utilizando el software para diapositivas de tu preferencia.

La exposición en equipos deberá tener una duración entre 15 a 20 minutos.

Al inicio deberán presentarse (nombre completo, carrera que estudian y universidad) y al finalizar deberán mencionar una conclusión o reflexión personal.

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales () Laboratorio ()
Grupal (X) Individual (X) Equipo (X)
Independientes ()

Recursos:

- Amador, A. (2016). [Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional](#)
- Iniesta, A. (2016). [Guía sobre manejo del estrés desde la Medicina del Trabajo](#)
- Nava, C., Orihuela, L. y Vega, C. (2017). [Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano](#)
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). [Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: perspectivas en psicología](#)
- Patlán, J. (2019). [¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica sobre exposición oral](#)

Cuidar el espacio físico, así como presentación.

3 hrs. Aula

Evaluación formativa:

- Wiki sobre estrés laboral
- Trabajo de investigación sobre estrés laboral
- Podcast sobre manejo del estrés laboral
- Exposición oral sobre manejo de estrés laboral

Fuentes de información

1. Amador, A. (2017). Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León: Monterrey. ISBN: 978-607-27-0535-7 <http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amador-sotomayor-administracion/>
2. Iniesta, A. (2016). *Guía sobre manejo del estrés desde la Medicina del Trabajo*. Sans Growing Brands. http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
3. Nava, C., Orihuela, L. y Vega, C. (2017). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 19(2), 558-568. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2016/epi162e.pdf>
4. Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. <https://www.proquest.com/docview/1888706894?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
5. Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.proquest.com/docview/2365160765?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

Políticas

Para el desarrollo óptimo del curso el/la estudiante deberá cumplir con las siguientes políticas:

1. Cumplir cabalmente con la entrega de trabajos en cuanto a tiempo y forma, tanto en espacios virtuales como en aula.
2. Quien incurra en plagio no obtendrá la competencia en la evaluación correspondiente al trabajo.
3. Participar activamente en clase y en todos los trabajos planteados en este curso.
4. Comportarse con respeto hacia sus compañeros y

Metodología

- Es responsabilidad del estudiante gestionar los procedimientos necesarios para alcanzar el desarrollo de las competencias del curso.
- El curso se desarrollará combinando sesiones presenciales y virtuales, así como prácticas presenciales en laboratorios, campos o a distancia en congruencia con la naturaleza de la asignatura.
- Los productos académicos escritos deberán ser entregados en formato PDF en la plataforma institucional, de acuerdo con los criterios

Evaluación

De acuerdo al CAPÍTULO V, DE LA EVALUACIÓN Y LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 27. La evaluación es el proceso que permite valorar el desarrollo de las competencias establecidas en las secuencias didácticas del plan de estudio del programa educativo correspondiente.

Su metodología es integral y considera diversos tipos de evidencias de conocimiento, desempeño y producto por parte del alumno.

ARTÍCULO 28. Las modalidades de evaluación en la Universidad

<p>compañeras de clase y hacia su facilitador o facilitadora.</p> <p>5. Trabajar y comunicarse de forma efectiva con todos los miembros del equipo, asumiendo la responsabilidad compartida.</p> <p>6. Cumplir con un promedio de asistencia a las sesiones de clases del 90%, y presentarse puntual a las mismas, las sesiones que sean justificadas no serán tomadas como inasistencias según el reglamento escolar del modelo educativo ENFACE en su capítulo X, artículo 51.</p> <p>7. El uso de celular queda restringido a menos que se requiera para alguna actividad.</p>	<p>establecidos por el facilitador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este curso combina sesiones presenciales, así como horas de trabajo virtual e independiente. • Durante el desarrollo del curso los y las estudiantes deberán participar activamente en el desarrollo de los temas y actividades solicitadas para mejorar la comprensión de los mismos. • Cualquier duda que se tenga acerca de los contenidos o asignaciones, es importante que se expongan para no limitar su participación y aprendizaje. • Las sesiones sincrónicas (presenciales o virtuales) consideran participación individual, por equipos y grupal. • Para la actividad virtual e independiente, se señalan las actividades, recursos para realizarlas y productos esperados para cada una de ellas, así como el tipo de participación (individual, por equipos o grupal). • El uso de las plataformas digitales fomenta la comunicación y colaboración a través de sesiones sincrónicas y la participación en foros o chats. • Cada elemento de competencia y fase tiene un inicio y final, se debe respetar y seguir el orden, realizando las actividades propuestas. • La evaluación del curso 	<p>son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstica permanente, entendiéndola esta como la evaluación continua del estudiante durante la realización de una o varias actividades; 2. Formativa, siendo esta, la evaluación al alumno durante el desarrollo de cada elemento de competencia; y 3. Sumativa es la evaluación general de todas y cada una de las actividades y evidencias de las secuencias didácticas. <p>Sólo los resultados de la evaluación sumativa tienen efectos de acreditación y serán reportados al departamento de registro y control escolar.</p> <p>ARTÍCULO 29. La evaluación sumativa será realizada tomando en consideración de manera conjunta y razonada, las evidencias del desarrollo de las competencias y los aspectos relacionados con las actitudes y valores logrados por el alumno.</p> <p>Para tener derecho a la evaluación sumativa de las asignaturas, el alumno deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con la evidencia de las actividades establecidas en las secuencias didácticas; 2. Asistir como mínimo al 70% de las sesiones de clase impartidas. <p>ARTÍCULO 30. Los resultados de la evaluación expresarán el grado de dominio de las competencias, por lo que la escala de evaluación contemplará los niveles de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Competente sobresaliente;
---	---	--

	<p>tomará en cuenta todas las actividades realizadas durante el curso. El facilitador puede realizar evaluaciones escritas para complementar la adquisición de competencias, según lo crea conveniente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las competencias blandas que presenten las y los estudiantes serán consideradas como parte de la evaluación integral para el logro de la competencia del curso. 	<p>2. Competente avanzado; 3. Competente intermedio; 4. Competente básico; y 5. No aprobado.</p> <p>El nivel mínimo para acreditar una asignatura será el de competente básico.</p> <p>Para fines de acreditación los niveles tendrán un equivalente numérico conforme a lo siguiente:</p> <table data-bbox="1047 567 1520 772"> <tr> <td>Competente sobresaliente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Competente avanzado</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Competente intermedio.</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Competente básico</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>No aprobado</td> <td>6</td> </tr> </table>	Competente sobresaliente	10	Competente avanzado	9	Competente intermedio.	8	Competente básico	7	No aprobado	6
Competente sobresaliente	10											
Competente avanzado	9											
Competente intermedio.	8											
Competente básico	7											
No aprobado	6											