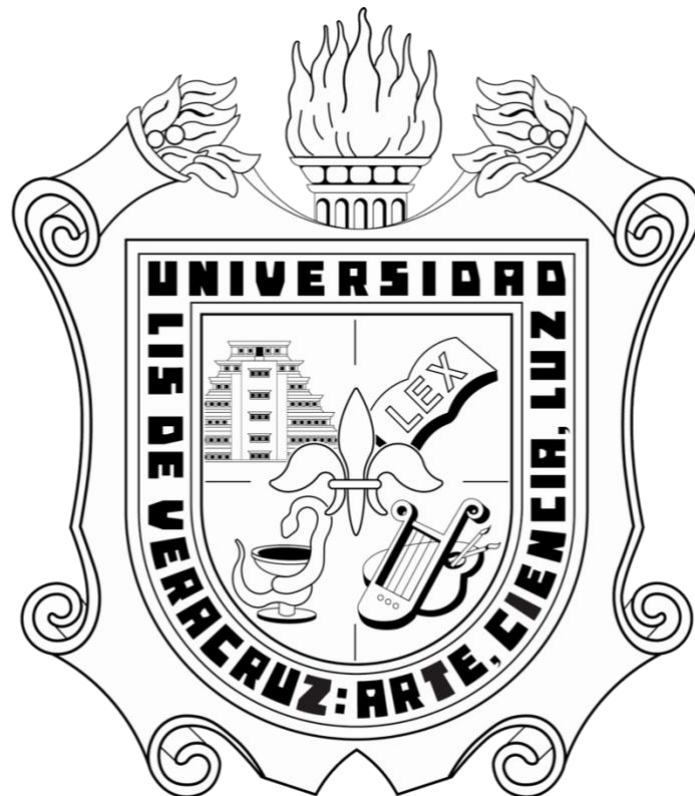


UNIVERSIDAD VERACRUZANA



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS
ORGANIZACIONES Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

PLAN DE ESTUDIOS 2020

Datos generales	
Institución que lo propone	Universidad Veracruzana
Entidad de adscripción y región	Facultad de Psicología, región Veracruz
Grado que se otorga	Maestro en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano Maestra en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano
Orientación	Profesional
Duración máxima	2 años
Modalidad	No presencial
Total de horas	1185 (Teoría 435) (Práctica 750)
Total de créditos	118

Índice

JUSTIFICACIÓN	5
Estudio de Factibilidad	6
<i>Veracruz: Economía y sociedad</i>	6
<i>Análisis Aspirantes</i>	9
<i>Análisis de Empleadores</i>	15
<i>Áreas laborales, conocimientos, habilidades y actitudes</i>	16
<i>Tendencias de la matrícula y empleabilidad</i>	18
Contexto social	20
El campo profesional y el mercado laboral	24
<i>Ámbitos de profesionalización</i>	25
Oferta educativa internacional y nacional	26
Marco legal del programa de posgrado	28
FUNDAMENTACIÓN ACADÉMICA	29
Fundamento educativo	29
Fundamentos de la enseñanza	31
<i>Educación a distancia en línea</i>	31
<i>Docencia a distancia en línea</i>	34
Misión	34
Visión	34
OBJETIVOS CURRICULARES	35
Objetivo general	35
Objetivos específicos	35
Metas	36
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y DE INFRAESTRUCTURA ACADÉMICA	36
Núcleo académico básico	36
Personal académico	38
Personal administrativo, de apoyo, técnico y manual	39
Materiales e infraestructura académica	39
<i>Espacios y equipamiento para la docencia</i>	40
<i>Laboratorios y equipo</i>	40
<i>Salones</i>	40
<i>Bibliotecas y servicios</i>	40
<i>Tecnologías de información y comunicación</i>	40
<i>Cubículos de Personal Docente</i>	41

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Cafetería</i>	41
PERFIL DEL ALUMNO Y REQUISITOS DE INGRESO	41
Perfil de ingreso	41
<i>Competencias genéricas</i>	41
<i>Conocimientos</i>	42
<i>Habilidades</i>	42
<i>Actitudes</i>	42
<i>Valores</i>	43
Requisitos de ingreso	43
<i>Requisitos académicos</i>	43
<i>Documentación académica</i>	43
<i>Requisitos de experiencia profesional</i>	44
Procedimiento (administrativo) de admisión y selección de aspirantes.	44
Requisitos de inscripción Administrativo	45
PERFIL Y REQUISITOS DE PERMANENCIA, EGRESO Y TITULACIÓN	45
Perfil de egreso	45
<i>Competencias Básicas</i>	46
<i>Competencias Genéricas</i>	46
<i>Competencias Específicas</i>	47
<i>Competencias Transversales</i>	48
Requisitos de permanencia	48
Requisitos de egreso (administrativo)	49
Requisitos de titulación (administrativo)	50
<i>Opciones de Graduación</i>	50
Procedimiento para la titulación (administrativo)	50
PERFIL DEL ACADÉMICO	51
Competencias	51
Conocimientos	51
Habilidades	52
Actitudes	52
Valores	52
Figuras consideradas dentro del programa de maestría	52
<i>Coordinador de la Maestría</i>	53
<i>Consejo Técnico</i>	53
<i>Comité Tutorial</i>	53
<i>Tutor y Director de tesis</i>	53
<i>Jurado de Tesis</i>	54
<i>Docentes.</i>	54
<i>Técnico Académico.</i>	55
DISEÑO CURRICULAR	55

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Mapa curricular	55
Verticalidad y Horizontalidad	57
Descripción y Registro de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento: (tablas integrantes)	59
Descripción Detallada de las Actividades Complementarias (Académicas) con Valor Crediticio	60
<i>Optativas propias del posgrado</i>	60
Actividades académicas	61
Tabla de EE. (síntesis)	62
Alternativas de Movilidad Académica	71
Tutorías	72
 DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS	 73
 DESCRIPCIÓN DEL RECONOCIMIENTO ACADÉMICO	 74
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 74
 ANEXOS	 79
 I. Programas de Estudio	 79
<i>Introducción a la modalidad de estudio, plataformas y entornos de aprendizaje</i>	80
<i>Estadística</i>	83
<i>Psicología organizacional y gestión estratégica del talento humano</i>	87
<i>Riesgos Psicosociales y practica organizacional saludable</i>	91
<i>Atracción, adquisición y retención del talento humano.</i>	95
<i>Capacitación y formación del talento humano</i>	99
<i>Ergonomía y salud mental</i>	103
<i>Técnicas de incorporación: Contratación y sus fundamentos legales</i>	106
<i>Evaluación del Talento Humano</i>	109
<i>Gestión y Liderazgo</i>	112
<i>Previsión Social del Talento Humano</i>	116
<i>Clima organizacional y dinámica grupal</i>	119
<i>Compensaciones, prestaciones y políticas salariales</i>	122
<i>Nómina y Tecnologías de Información</i>	125
<i>Relaciones Laborales</i>	128
<i>Técnicas de Desvinculación del personal</i>	132
<i>Habilidades Gerenciales en la Gestión del Talento Humano</i>	135
<i>Desarrollo organizacional y calidad de vida en el trabajo</i>	138
<i>Proyecto de Intervención I</i>	141
<i>Proyecto de Intervención II</i>	146
<i>Proyecto de Intervención III</i>	150
<i>Optativa I / Psicología Positiva</i>	154
<i>Optativa II / Formación y gestión de equipos de trabajo a distancia</i>	158
<i>Difusión del conocimiento</i>	161
 II. Plan de Autoevaluación Anual	 164
 III. Plan de Mejora	 165
 IV. Centro de apoyo estudiantil	 166

JUSTIFICACIÓN

La insuficiente generación de empleos y salarios dignos, abonan a la inconformidad social y a la generación de un clima de malestar colectivo que favorecen la reproducción de la violencia. En la identificación de las necesidades sociales de la región, también se percibe la influencia de las necesidades de los contextos nacional e internacional; la falta de promoción de la cultura de la salud psicológica, un modelo económico decadente asociado a modelos de producción opresivos e injustos, complementan el escenario problemático en el que se deterioran los estilos de vida saludable y se da la ausencia de una cultura de paz, que son condiciones para la naturalización y normalización de la violencia.

Sin duda alguna, la psicología organizacional ha sido relevante desde sus inicios durante la época industrial hasta consolidarse en los años 70s del siglo pasado. El papel actual de la tecnología y lo virtual pone en el centro de la productividad, el desarrollo de equipos de colaboración y de trabajo, así como su capacidad de interrelación entre ellos, a través de la manifestación de sus emociones, motivación, el comportamiento en sí dentro de la organización al actuar como individuo y como grupo en el intentar alcanzar las metas empresariales. En la organización del siglo XXI las funciones de los diversos profesionales pierden sus límites, para abrir paso a una perspectiva más amplia, en donde se interrelacionan distintas disciplinas lo que permiten a las organizaciones aportar valor a sus clientes y a la sociedad, es decir, integrando lo funcional del trabajo con la responsabilidad social corporativa, de tal forma que la labor se convierta enriquecedora y orientada a las personas. El rol del psicólogo organizacional será por tanto aportar valor en la gestión del talento humano en sus: emociones, la adecuada marcha de los equipos de trabajo y al coadyuvar a potenciar contextos con relaciones sanas y constructivas entre sus miembros (REMICA, 2017).

Todos esos cambios significativos y rápidos existentes en la primera década del siglo XXI dentro de los contextos laborales, caracterizados en un incremento de la globalización, complejidad tecnológica, carácter distribuido y complejo del trabajo, incertidumbre, impredecibilidad de los escenarios económicos, políticos, financieros y empresariales. Señalan la reformulación del papel del psicólogo organizacional, al cambiar la dinámica organizacional y por tanto el enfrentar las Nuevas Formas de Trabajo (NFT), teletrabajo, homeoffice, homework, la tercerización u outsourcing y los contratos a término fijo son algunos ejemplos de estas novedosas tendencias. Se hace necesario incidir en la dinámica de las relaciones entre la organización y sus empleados, los llamados procesos de socialización. Asumir que las NFT son estrategias novedosas para adaptarse y eficientizar la labor, es obviar la existencia de múltiples variables intrínsecas en los empleados desde la inseguridad hasta la incertidumbre (a pesar de permanecer con trabajo). Realizar estudios diagnósticos, promover las fortalezas e incidir en las áreas de

oportunidad, con estrategias efectivas de intervención, es la senda que deben de recorrer los psicólogos organizacionales aportando más de lo que se requiere y otorgando valor agregado a todas las tareas, desde una postura crítica y reflexiva (Trápaga Ortega, 2014).

Es evidente un perfil demandante con competencias de otras disciplinas y profesiones en el moderno psicólogo organizacional, ya sea incursionando en empresas o instituciones de servicios, públicas o privadas, con grandes desafíos y futuros logros. Tendenciosamente hacia un trabajo colaborativo, entrelazando proyectos centrados en el cliente junto con el compromiso de los colaboradores y de la organización. En la misma línea, y en respuesta a la era digital será la migración de sistemas de organización jerárquicos y estáticos a redes de equipos capaces de adaptarse a un entorno de cambio constante, capaces de colaborar e innovar. Transitando de un enfoque en las personas a un enfoque en los equipos, desvaneciendo los límites entre las funciones y por apostar en la fluidez, los proyectos en equipos y la productividad.

Las adaptaciones de los sistemas de la gestión del desempeño y los programas de capacitación y desarrollo, apuntando hacia los avances tecnológicos, jugarán un rol imprescindible para impulsar el cambio del enfoque de individuos a equipos altamente eficaces. Otro aspecto gira en función de la automatización de los procesos, los datos relacionados con las experiencias de los colaboradores siendo estratégicos para la adecuada administración empresarial. Estas herramientas tecnológicas serán aliadas en el factor humano, para la gestión de su talento (Peña Valdés, 2019).

Estudio de Factibilidad

Veracruz: Economía y sociedad

En 2017, la población en Veracruz era de 8,185,447 habitantes, equivalente al 6.6% de la población total del país, constituyéndose como la tercera entidad más poblada de México, sólo por debajo del Distrito Federal y el Estado de México, además cuenta con 212 municipios (INEGI, 2018). Su economía es la sexta más importante aportando 890 mil millones de pesos en 2016, el 4.7% del PIB Nacional (ProMéxico, 2018). Veracruz cuenta con cuenta con 1,807 kilómetros de vías férreas. Cuenta con 10 puertos marítimos, 5 de altura y cabotaje y 5 de cabotaje. Posee 5 aeropuertos, 2 internacionales y 3 nacionales. No obstante, dicho crecimiento ha sido muy desigual como lo muestran los principales indicadores sociales.

Una parte considerable de la población veracruzana vive en condiciones de pobreza extrema, con fuertes carencias de vivienda y patrimonio. En el periodo 2010-2016 se observa una mejora en las formas de vida de los ciudadanos veracruzanos en

algunos rubros, por ejemplo, en el indicador de carencia por acceso a los servicios de salud, el cual pasó de 34.9% a 19.4%, lo que representa una reducción de 15.5 puntos porcentuales. El segundo indicador con mejor desempeño es la carencia por calidad y espacios en la vivienda, que cayó de 24.0% en 2010 a 17.5% en 2016, lo que representa un decremento de 6.5 puntos porcentuales. Otro avance importante se aprecia en el indicador de carencia por acceso a la alimentación, que pasó de 26.1% a 22.2%, lo que implica una disminución de 3.9 puntos porcentuales. En Veracruz, cerca de 37.6% de la población que vive en situación de pobreza se concentra en 20 municipios. Particularmente, en lo que respecta a la calidad y espacios en la vivienda, se observa que la mayoría de la población en estos municipios habita en viviendas carentes de piso firme, en promedio 12.9% y 6.3% de la población en estos municipios presentan estas carencias. Asimismo, destaca que, en lo concerniente a la dotación de servicios básicos en la vivienda, la falta de chimenea o agua entubada afecta en promedio en un 17.9% y 16.3%, respectivamente, a la población de estos municipios (SEDESOL, 2018).

En lo que respecta al nivel educativo al 2017 se registró un grado promedio de escolaridad de 8.2 por debajo del promedio nacional que es de 9.2, y tuvo un alto índice de analfabetismo (9.2%) en comparación con el 6.0% nacional. En la educación superior el rezago es aún mayor. En el ciclo escolar 2016-2017, el nivel de educación superior contaba con 368 escuelas, 188,313 alumnos y 16,467 maestros (INEGI, 2018).

El Estado de Veracruz concentra 300,129 unidades económicas, lo que representa 5.9% del total nacional, de acuerdo con datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) en 2018. El personal ocupado en estas unidades económicas asciende a 905,717 personas, 4.2% de la población ocupada del país.

Otro elemento que incide en esta concentración y que será una creciente área de oportunidad de generación de empleos es el puerto cuya ampliación está en marcha y brindará claras ventajas competitivas a la región.

La economía de Veracruz ocupa el sexto lugar a nivel nacional, siendo sus sectores más relevantes la industria, energía, turismo, comercio y agronegocios. Veracruz cuenta con más de 700 kilómetros de costa, con tres puertos de altura (Veracruz, Tuxpan y Coatzacoalcos), que abren una gran puerta de México hacia el Atlántico, con un potencial inagotable de posibilidades para el comercio exterior (INEGI, 2018).

Sus redes de carreteras y ferrocarril unen entre sí las diversas regiones del estado con el resto del territorio nacional y próximamente, la construcción de la carretera Veracruz-Tuxpan-Monterrey abrirá una vía directa entre Veracruz y los Estados Unidos de Norteamérica. Todo lo cual brinda un potencial inagotable de posibilidades para el comercio exterior (ProMéxico, 2018).

El puerto de Veracruz tiene una extensión de más de 600 hectáreas, en tierra y agua, con 19 posiciones de atraque en nueve muelles con terminales de contenedores, usos múltiples, automóviles, fluidos y gránulos minerales y agrícolas. También hay un muelle que recibe cruceros y otro de Petróleos Mexicanos. Las mercancías que transitan por este son tanto para consumo interno como para exportación hacia y desde Florida, Europa y el norte de África. Esto implica la gran cantidad de organizaciones, empresas y estancias con grandes empleos y necesidad, de selección de personal y reclutamiento de personal con un proceso adecuado, con gestiones determinadas operadas por profesionales del área de la psicología y la administración del recurso humano.

Dicho puerto ha sido un elemento dinamizador de la economía veracruzana generando alrededor de 10,000 empleos directos y 30,000 indirectos, dado el crecimiento que ha ido generando. Dado que desde el 2014 inició un ambicioso proyecto de ampliación que culminará en 2030 y que se estima podría generar más de 140 mil empleos directos e indirectos, provocando la necesidad de triplicar el número de empresas e instituciones en la región.

Para el mejor aprovechamiento de todas estas áreas de oportunidad será necesario atender los problemas sociales que aquejan a la entidad como la pobreza, la inequidad, la creciente emigración, el crimen organizado y la violencia, el deterioro ambiental, etcétera, que significan un reto por superar tanto por parte de los distintos niveles de gobierno como por la sociedad civil y la iniciativa privada. A su vez esto muchas veces no se da abasto el gobierno y tiende a hacer vinculación con las organizaciones y las normas que la secretaria del trabajo y previsión social establece como compromiso de dichas empresas.

Por lo anterior, las empresas, organizaciones e instituciones de la región tienen la necesidad de incrementar con su personal y talento humano, situación que implica la necesidad de integrar más la cantidad de sus empleados de Recursos Humanos, que se encarguen de la gestión del talento humano, del análisis de las competencias, producción, del manejo del personal, entre otras cuestiones necesarias para su desarrollo.

De acuerdo con la UNESCO (2019) “es indispensable que la enseñanza a nivel superior se adapte al mundo laboral y que se reduzca la disparidad entre el contenido de la enseñanza y lo que el alumnado debe aprender a fin de garantizar el desarrollo sostenible y aproveche plenamente las tecnologías, los recursos educativos abiertos y la enseñanza a distancia”.

En el caso de la Maestría de Psicología Organizacional y la Gestión del Talento Humano que pertenece al área 3, el Observatorio Laboral menciona que:

“La contribución principal es la de generar conocimiento y teorías que intenten explicar el origen, desarrollo, estructura, funcionamiento y

relaciones de los grupos y sociedades humanas. Su estudio se dirige a la comprensión de las relaciones, la comunicación y las conductas de las personas que participan en eventos y fenómenos sociales. Su objetivo principal es el de proporcionar soluciones a problemas sociales, es decir, establecer acuerdos y negociaciones que faciliten la convivencia social, así como todo lo implicado en esta convivencia con el fin de obtener un beneficio común.”

Bajo esta referencia se analiza la factibilidad de la generación de la maestría de Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano desde la perspectiva de los egresados de las disciplinas asociadas a la misma.

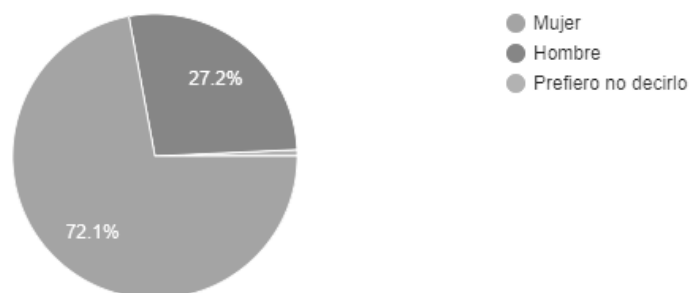
Análisis Aspirantes

Se trabajó con una muestra de 138 informantes que fluctuaron entre 22 a 57 años, teniendo un mayor porcentaje de entre las edades de 24 a 36 años (78%). Respecto al sexo, se ve representativo el sexo femenino con un 72.1% dado que son carrera con un mayor porcentaje de mujeres en comparación de Hombres ya que solo se contó con el 27.2%

Figura 1.

Sexo

136 respuestas



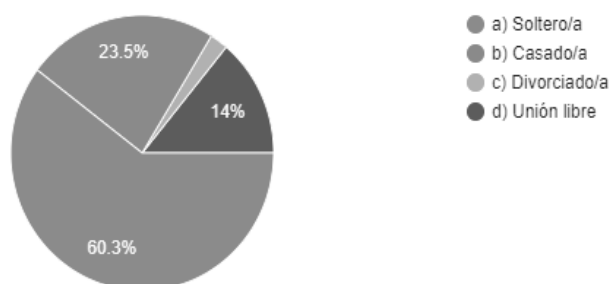
Fuente propia producto de la encuesta.

Referente al estado civil, dado que es un elemento importante analizar bajo la diversidad de categorías en la variable, se contó con una muestra representada por todas las clasificaciones civiles, siendo la de mayor presencia la de soltero(a) con un 60.3%, seguida por los(as) casado(a) con 23.5% y el 14% en unión libre y el resto en divorciados. Esto es de interés por la intensión de la información importante para la factibilidad de la Maestría obtenida ante la diversidad de la muestra y sus características.

Figura 2.

Estado civil

136 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

Otro indicador importante de característica de interés de la muestra encuestada fue los años de haber egresado de la Licenciatura y se obtuvo una diversidad de 16 años a 1 años de egreso. Teniendo una amplia dispersión, pero con una mayor presencia del 55% de los últimos 5 años, el otro 45% diverso entre los 6 a 16 años de egreso.

También se consideró importante detectar si los egresados como posibles aspirantes a la maestría estaban estudiando y se detectó que de la muestra el 52% no estudia y el 24.4% estudia, pero un curso corto, taller o diplomado. Por lo que son posibles aspirantes al estudio de una Maestría de la Facultad de Psicología (76.4%) y el 23.6% son los que estudian ya una maestría u Doctorado.

Figura 3.

Estudios actuales

135 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

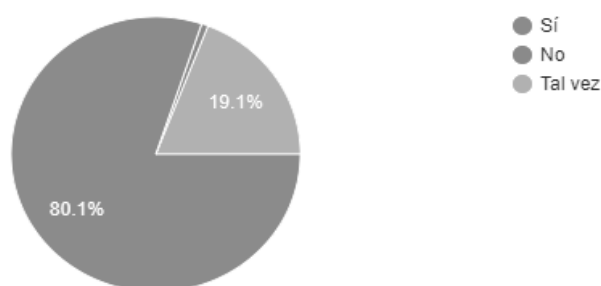
Sin embargo, al preguntarles si les interesaba estudiar una Maestría en la Facultad de Psicología de la Universidad Veracruzana región Veracruz, el 80.1% respondió que sí y

además un 19.1% dijo que tal vez y solo .08% dijo que no. Esto nos indica que existen altas probabilidades de factibilidad de que se incorporen a la Maestría en Psicología Laboral y Gestión del Talento Humano.

Figura 4.

Interés por cursar un programa de maestría en la Facultad de Psicología, región Veracruz

136 respuestas



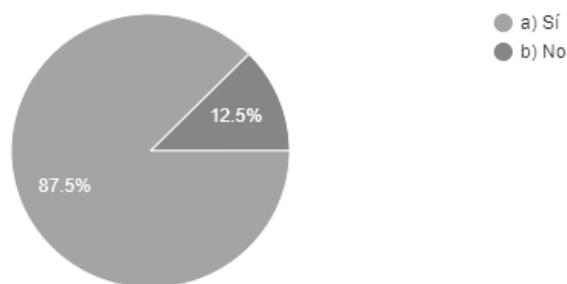
Fuente propia producto de la encuesta.

Además, al cuestionar sobre si el trabajo actual que tenían esta relacionados al área de la Psicología con la intención de detectar la importancia e interés que le depositarían a una maestría vinculada a su ocupación laboral. Se detectó que el 87.5% contestó que sí y solo 12.5% dijo que no. Esto implica uno de los principios favorables para la factibilidad.

Figura 5.

Vinculación del trabajo al área de formación

136 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

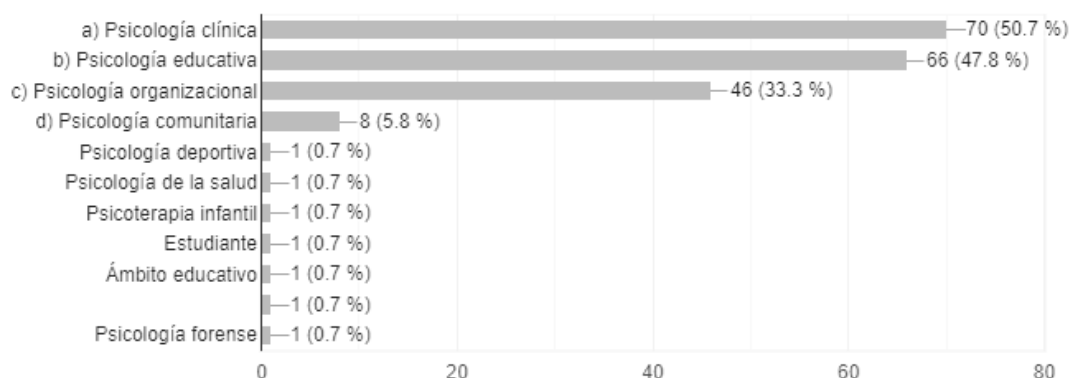
En la cuestión del área de interés del área de la Psicología para la formación que podrían tener los integrantes de la muestra encuestada se detectaron que las principales áreas era la Psicología Clínica con un 50.7%, seguida por la Psicología Educativa con un 47.8% y la Psicología Organizacional con un 33.3%. Resaltando que son las áreas de mayor presencia, pero la que más cuenta con trabajo fijo son los del área Organizacional. Esto

implica que si es factible la apertura de una maestría de acuerdo con los intereses detectados en los encuestados.

Figura 6.

Áreas de especialización

138 respuestas



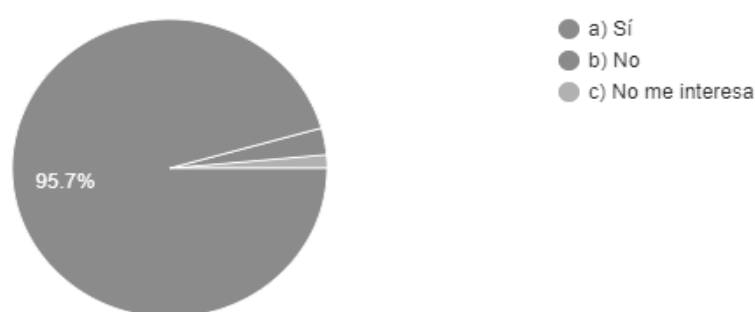
Fuente propia producto de la encuesta.

Agregándole a este criterio la importancia que le dan a su proceso formativo y la necesidad de cursarlo debido a que el 97.5% consideran que estudiar un posgrado mejoraría sus condiciones laborales, esto incrementa los indicadores de factibilidad dada las altas probabilidades de cursarlo.

Figura 7.

Mejora de condiciones laborales

138 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

Es importante identificar las características de la maestría de acuerdo con los intereses profesionales de los aspirantes y lo que es de su preferencia y lo que se observó fue que predominó la orientación profesionalizante por una gran diferencia ya que es del 85.6% en comparación a la de Orientada a la de Investigación que solo de un 11.5%. Con esto

se determina la orientación con mayor probabilidad del tipo de Maestría y su orientación profesionalizante, tal como se percibe en la tabla siguiente:

Tabla 1.

Orientación de la maestría

Tipo de Maestría profesional	Porcentaje
Maestría Profesionalizante	85.6%
Maestría orientada a la Investigación	11.5%
No estoy seguro	.029%

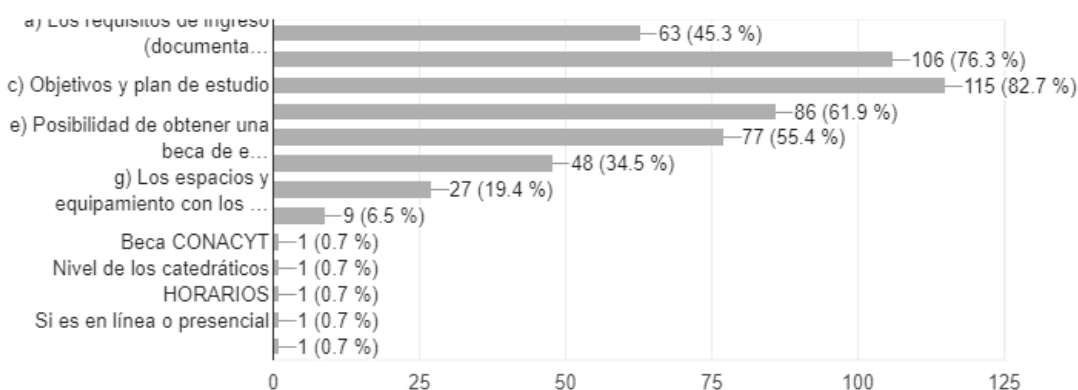
Fuente propia producto de la encuesta.

Uno de los puntos necesarios para considerar en la determinación de la estructura y programa de la Maestría, serían los criterios que desde la percepción de los aspirantes les darían más interés al elegir una opción. Al cuestionar estos puntos en los encuestados le dieron prioridad principalmente a los Objetivos y Plan de Estudio, ya que el 82.7% la seleccionó, en un segundo lugar los costos de mensualidad y Titulación con un 76.3% y en tercer lugar el reconocimiento del programa académico e Institución con 61.9% y con un 55% la posibilidad de Obtener Beca. Son los principales criterios a considerar y que de alguna manera se cuidará en obtener el proceso y desarrollo de la maestría a crear.

Figura 8.

Criterios para elegir una maestría

139 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

Al cuestionar sobre las preferencias de la Modalidad al cursar la maestría con mayor interés se denotó el interés con mayor porcentaje la presencial con un 43.9% y por un poco menos la Mixta que fue con 33.8% y ya más baja la mixta con 22.3%. Esto determina poca diferencia, tal como se percibe en la siguiente tabla.

Tabla 2.
Modalidad

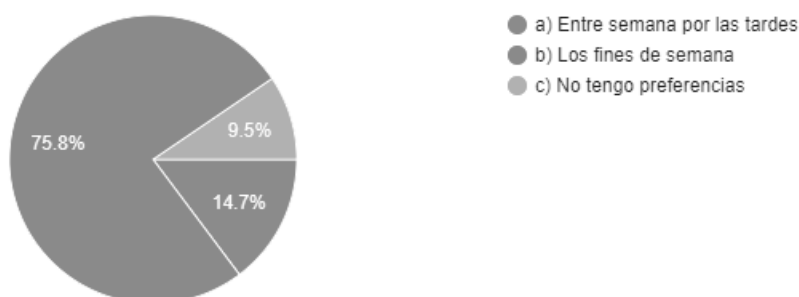
Tipo de Modalidad	Porcentaje
Presencial	43.9%
En Línea	22.3%
Mixta	33.8%

Fuente propia producto de la encuesta.

Sin embargo, los que mencionaron la preferencia en la Modalidad Presencial, no se determina completamente ya que un 75.8% de ellos la requieren en fines de semana, por lo que no sería del todo presencial se apoyaría en alguna plataforma y podría ser Mixta. Otro porcentaje de 14.7% si requieren que sea entre semana por las tardes, de los cuales es una porción muy pequeña de aspirantes y con poco espacio para la posibilidad laboral.

Figura 9.
Horarios para modalidad presencial

95 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

Uno de los aspectos relevantes que impacta en los procesos formativos o la posibilidad de estudio es a la economía de la región del estado y por supuesto de los posibles aspirantes a la Maestría, situación que al principio se describen algunos datos relevantes. Es por lo que se realizó una pregunta que nos arrojará la posibilidad y la cantidad que tenían de invertir mensualmente en el pago de la maestría. Y lo que analizamos es que el 84.2% si está dispuesto a invertir con una cantidad máxima de \$5,000.00 y un 15% manifestó que entre \$5,000 a \$10,000 siendo los precios más representativos y que es factible realizar la autofinanciable en una creación de posgrado.

Figura 10.

Inversión económica

139 respuestas



Fuente propia producto de la encuesta.

Análisis de Empleadores

A partir de un análisis a la encuesta aplicada a empleadores de profesionales especialistas implicados en la Psicología organizacional o a la gestión del recurso Humano se analizó a una muestra de 27 empleadores con características de ser empresarios, administrativos del área del Recurso Humano, Reclutadores del talento Humano entre otros. Considerando Empresas de diferentes giros, tales como, Alimentos, Servicios, Educativo, Financieros, Salud, Diversión, Maquinaria, Productoras, Aduanas marítimas.

Los sectores de las empresas a los que pertenecen los empleadores la mayoría corresponden al sector privado el 65% y el 35% es Público, situación que muestra la representatividad donde existe mayores probabilidades de formación en un posgrado.

Tabla 3.

Sectores de empleadores

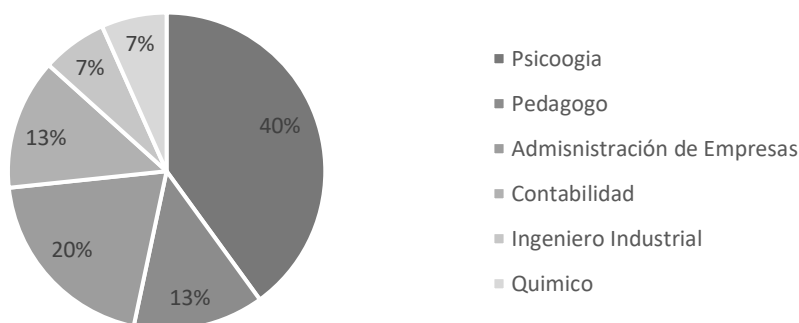
Sector de la Empresa	Porcentaje
Público	35%
Privado	65%

Fuente propia producto de la encuesta.

De acuerdo con el perfil de licenciatura que tienen los informantes empleadores seleccionados como muestra para dar la información relevante para toma de decisiones de la Maestría de este perfil. Se puede observar que los perfiles son muy expertos de acuerdo a las características del Programa de Interés dándole credibilidad a su información proporcionada. Predominando el psicólogo con 40%, seguido por el Admón. de Empresas con un 20% y proporciones de 13% Contadores, Pedagogos.

Figura 11.

Licenciaturas del personal a cargo de Recursos Humanos en la empresa



Fuente propia producto de la encuesta.

Áreas laborales, conocimientos, habilidades y actitudes

Dentro de esta línea y considerando el ámbito laboral, se realizaron una serie de entrevistas con empleadores y expertos quienes opinaron que los Profesionales en la Psicología organizacional y Gestión de los recursos Humanos, se deben desempeñar de forma general en las siguientes habilidades, en donde se pusieron de orden jerárquica con mayor ponderación e importancia las primeras:

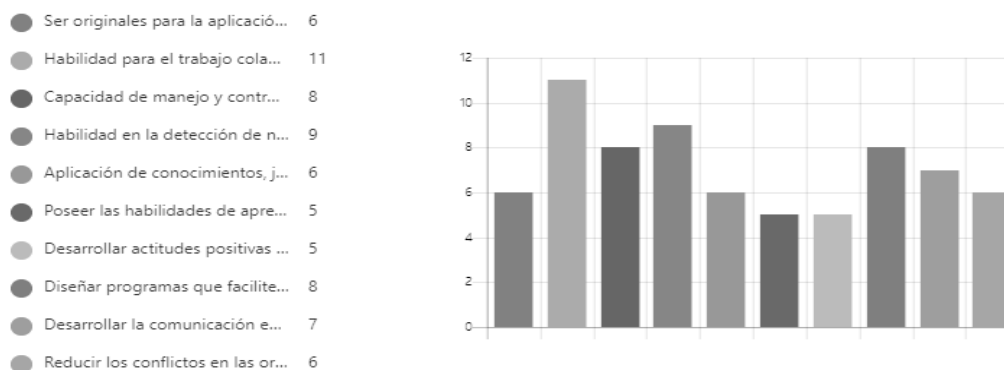
1. Habilidad para el trabajo colaborativo y multidisciplinaria en pro a la solución de problemáticas de relaciones interpersonales y necesidades sociales.
2. Habilidad en la detección de necesidades de formación y diseñar programas de capacitación.
3. Capacidad en el manejo y control de grupo en ambientes laborales.
4. Diseñar programas que faciliten la socialización laboral de los trabajadores, la innovación y el cambio, el trabajo en equipo y las nuevas tecnologías.
5. Desarrollar la comunicación en las organizaciones, el liderazgo, la toma de decisiones y la eficacia organizacional.
6. Reducir los conflictos en las organizaciones, el absentismo y el nivel de rotación externa.
7. Ser originales para la aplicación de conocimientos en la intervención e investigación para solución de problemas.
8. Aplicación de conocimientos, juicios y reflexiones sobre las responsabilidades sociales y ética.
9. Desarrollar actitudes positivas en los trabajadores y comportamientos que contribuyan a incrementar los niveles de rendimiento, satisfacción y salud de los trabajadores.

10. Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar desarrollándose de manera auto dirigida o autónoma.

A continuación, se muestra el gráfico de respuestas de los empleadores de acuerdo con sus perspectivas de las Habilidades que deberían contar los perfiles de un Profesionalista de estas condiciones del Psicólogo Organizacional o el gestor del recurso humano.

Figura 12.

Habilidades solicitadas en la empresa

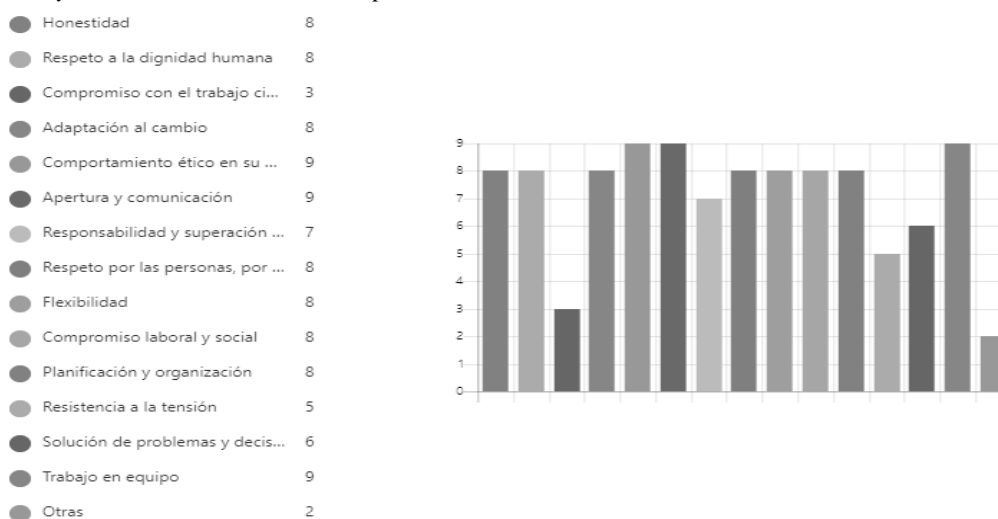


Fuente propia producto de la encuesta.

De igual forma según su opinión las actitudes y valores demandadas en esta profesión son las que se perciben a continuación en el siguiente gráfico:

Figura 13.

Actitudes y valores solicitadas en la empresa



Fuente propia producto de la encuesta.

En donde se percibe que las que son consideradas con mayor importancia en su presencia del profesional de esta Maestría son las siguientes ordenas de forma jerárquicas de mayor a menor importancia:

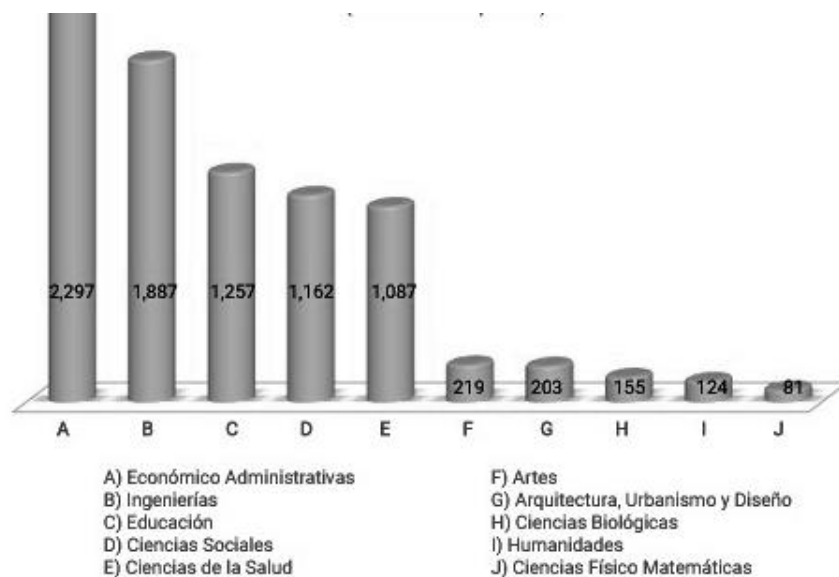
1. Comportamiento ético en su quehacer profesional
2. Apertura y comunicación.
3. Trabajo en equipo
4. Honestidad
5. Respeto a la dignidad humana.
6. Adaptación al cambio.
7. Responsabilidad y superación en el cumplimiento de compromisos.
8. Respeto por las personas, por el medio ambiente y por las culturas.
9. Flexibilidad.
10. Compromiso laboral y social.
11. Planificación y organización.
12. Resistencia a la tensión.
13. Compromiso con el trabajo científico.

Tendencias de la matrícula y empleabilidad

De acuerdo con la Secretaria del Trabajo y Prevención Social (2020), el número de profesionistas ocupados en el país es de 126,661,703 al primer trimestre del 2020, donde el 48.3% son hombres y el resto mujeres. Según la Clasificación mexicana de sistemas de estudio de por campos de la formación académica (2016), las maestrías del área de administración y de gestión del talento humano se encuentra dentro del campo amplio 04 de administración y negocios, subgrupo de Negocios y Contabilidad, el cual según datos del Observatorio Laboral (OLA, 2018) este campo amplio 04 representa el 55.10% del área administrativa.

Figura 14.

Profesionistas ocupados por área de conocimiento (Miles de ocupados)



OLA, 2018

Sin embargo, no todos los profesionistas de esta área se ocupan en actividades afines a lo que estudiaron. En este sentido sobresale la carrera de Administración y gestión de empresas, en donde se incluye los aspectos de la psicología organizacional y su papel en la gestión del talento humano, donde solo el 69.2 se dedica a lo que estudio, le sigue la contabilidad y fiscalización con un 79.4% y finalmente el Derecho con el 79.5% de ocupados en su área (OLA, 2018).

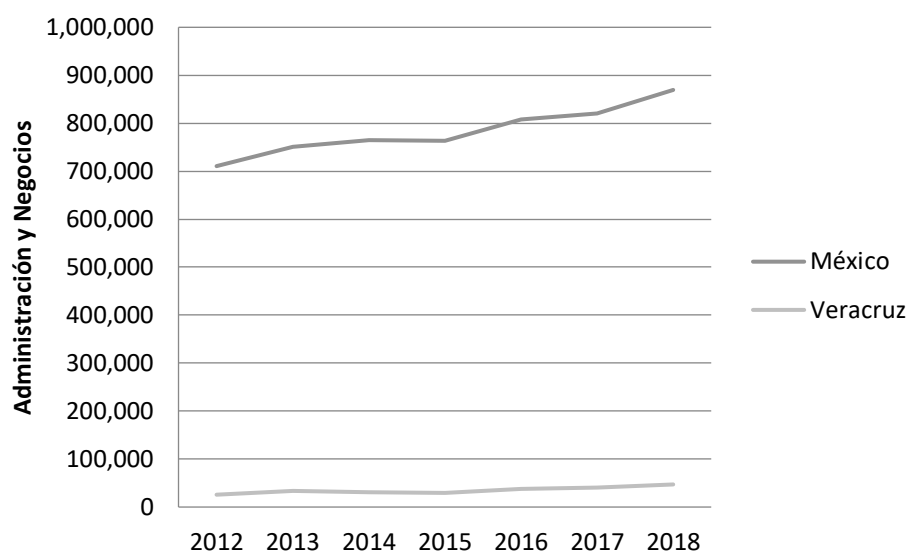
A nivel estatal, la ciudad de México y estado de México, son los estados donde los profesionistas tienen un mayor nivel de empleo, que en conjunto están ofertando el 27.31% del empleo total, le siguen los estados de Jalisco, Nuevo León y Veracruz, que tienen empleado al 18.67% del total.

Las expectativas de empleo en el estado de Veracruz que pertenece a la zona sureste según las cifras de OLA (2018), es que aumentarían en un 11%, dado que los planes de contratación permanecen relativamente estables a nivel anual.

Las profesiones de esta área que pertenece al grupo 04 de Administración y Negocios en donde podemos incluir la gestión del recurso humano, presento las siguientes.

Figura 15.

Evolución de la ocupación del Área 04 Administración y Negocios



Elaboración propia con datos del Observatorio Laboral, varios años.

En la gráfica 2 puede observarse la evolución de la demanda de grupo 04 de Administración tanto a nivel nacional como estatal. Puede observarse que hasta el año pasado hubo una tendencia ascendente en cuanto a la demanda de profesionales de este grupo, misma que en este año muestra un leve descenso que podría explicarse por la desaceleración de la economía evidenciada en el análisis de los escenarios.

Contexto social

El Consejo Económico para América Latina (CEPAL) señala que el crecimiento económico de un país debe estar basado en la adopción de un conjunto de elementos que empiecen por enfrentar la escasa productividad y competitividad a través de medidas políticas que favorezcan la innovación de la maquinaria, el equipo y los procesos (CEPAL, 2013). Ahora bien, para reforzar significativamente la capacidad de innovar, es necesario realizar investigación y desarrollo por ello resulta indispensable preparar a las nuevas generaciones rompiendo el marco de una formación exclusivamente academicista que hoy brindan las Instituciones de Educación Superior (IES), orientándola hacia el mundo del trabajo, pero de forma crítica y fuertemente sustentada en los derechos humanos. “Una universidad pública que investiga para la sociedad es el pilar de la innovación y la transformación” (CEPAL, 2013).

Aun cuando las Instituciones de Educación Superior (IES) –sobre todo las universidades– se han considerado con la misión primordial de producir y transmitir

conocimientos, también han tenido a su cargo la función de formar recursos humanos con las habilidades y conocimientos que requiere la actividad económica, de tal manera que deben mantenerse a la vanguardia en la calidad de los servicios que prestan. En ese contexto, ha recibido especial atención la relación existente entre la actividad económica y las habilidades y conocimientos que los profesionistas deben poseer, dado que la formación de recursos humanos cualificados constituye uno de los retos más importantes de las instituciones de educación superior (Barrón e Ysunza, 2003; Muñoz-Izquierdo, 1997; Reynaga y Ruiz, 2003).

Los cambios socioeconómicos, demográficos y culturales inciden en el cambio de las ocupaciones (Mungaray y cols., 2006; Peiró, 2003). Por ejemplo, los proyectos de expansión económica y comercial de las corporaciones globales requieren desempeños profesionales más calificados (Villamil, 2005). Tal proceso de cambios socioeconómicos tiene que verse reflejado en los planes de estudio profesionales, e incluso en los de posgrado y en los programas de investigación financiados. Por lo tanto, la formación universitaria debe dar respuesta a las demandas globales, nacionales y locales (Díaz-Barriga, Hernández, Rigo, Saad y Delgado, 2006; Roe, 2006).

De esta manera, resulta fundamental conocer las necesidades que el sistema productivo tiene respecto a recursos humanos en este momento, así como tener una visión prospectiva de cómo y en función de qué factores estas necesidades cambiarán en el mediano y largo plazo, pues ello puede permitir que los futuros profesionistas sean formados para dar respuesta a las necesidades inmediatas del sistema económico y social y para cubrir con las necesidades económicas y sociales de largo plazo (Reynaga y Ruiz, 2003). Como puede advertirse, la formación profesional de los estudiantes de educación superior debe valorar en qué medida su perfil terminal de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral; lo anterior permite reconocer la necesidad de realizar análisis sistemáticos acerca de las demandas de los empleadores (Díaz-Barriga, 1995; Mungaray, 2001)

Sobre el mercado de trabajo en el ejercicio profesional del psicólogo, son pocas las investigaciones que se han realizado en México. Para la década de 1980, en un estudio exploratorio (Martínez y Ramírez, 1981), se registró, a partir de una muestra de 295 psicólogos, la frecuencia relativa de contratación de servicios profesionales psicológicos por parte de instituciones del sector público. Se encontraron los siguientes datos, que se mencionan según el sector y en orden de mayor a menor frecuencias: administración y defensa, 15.93%; política económica, 14.24%; salud, 10.85%; educación, 10.51%; comunicaciones y transportes, 7.8%; política laboral, 7.12%; comercio, 2.37%; agropecuario y forestal, 2.03%; asentamientos humanos, 1.36%; industrial, 1.36% y turismo, 1.36%.

En un trabajo recientemente publicado, Cabrera, Hickman, Mares y Hernández (2009) acerca de la oferta de trabajo para psicólogos publicada en las bolsas de trabajo

universitarias de la zona metropolitana de la Ciudad de México; sus datos muestran que gran proporción de los trabajos que se ofrecen a los psicólogos se ubican en el área organizacional para la realización de actividades relacionadas con reclutamiento y selección de personal, capacitación y administración; le sigue el área educativa, primordialmente para realizar actividades docentes. Otro dato interesante concierne a que los psicólogos son requeridos para un puesto simultáneamente con otros profesionales, como pedagogos, administradores y sociólogos.

Cabrera y colbs. (2009) señalan aspectos sobre las profesiones requeridas. Este indicador permitió identificar si los empleadores requieren ex profeso licenciados en Psicología o si solicitan psicólogos simultáneamente con otros profesionistas para ocupar un mismo puesto. Las categorías para clasificar los datos fueron, a saber:

- Sólo psicólogos. En esta categoría se contabilizaron las ofertas de trabajo que solicitaban únicamente licenciados en Psicología para ocupar la vacante.
- Psicólogos y otras profesiones. Ofertas de trabajo cuyo requisito de carrera profesional aludía a más de un profesional, como licenciados en Psicología, en Administración, en Comercio Internacional u otras carreras afines.
- Otras profesiones. Se ubicaron como tales aquellas ofertas de trabajo en las que la carrera profesional solicitada no incluyó licenciados en Psicología, pero cuyas actividades profesionales o área de inserción laboral han sido campo de trabajo tradicional de los psicólogos (por ejemplo, licenciados en Pedagogía para el desarrollo de programas psicopedagógicos).
- Sin dato. Todas aquellas ofertas de trabajo cuyas actividades profesionales son compatibles con las del licenciado en Psicología, pero que no explicitan la carrera profesional requerida (por ejemplo, reclutamiento y selección de personal).

En su estudio Cabrera y colbs. (2009) indican como dato importante, la proporción de empleos que solicitan psicólogos en relación a aquellos que requieren a psicólogos junto con otros profesionistas o aún más grave, los empleos en los que solicitan a otros profesionales para desempeñar funciones laborales típicamente realizadas por los psicólogos. Al respecto, indican de manera general que la proporción de ofertas de empleo que requieren exclusivamente a psicólogos es baja, menor a 15%; que en la mayoría de los empleos se solicita al profesional de la psicología simultáneamente con otros profesionistas, siendo los valores proporcionales cercanos a 50% en los niveles socio-económicos alto y medio. Otro aspecto interesante que señalan es que en el nivel socio-económico bajo es muy alta la proporción de empleos que no especifica el profesionista requerido para cubrir un puesto; aproximadamente 70% de las ofertas está en este caso.

En lo que respecta a las áreas de aplicación profesional para las que son requeridos los psicólogos, puede observarse en primera instancia que la mayor proporción de empleos consisten en realizar labores en el área organizacional, cuyos valores son

superiores a 80% en cada uno de los diferentes niveles socioeconómicos, siguiéndole educación, cuyos valores porcentuales fluctúan en 10%. También señalan que sólo los empleos ofrecidos en las entidades con nivel socioeconómico alto requieren psicólogos para la intervención clínica.

Las actividades profesionales a desempeñar según lo estipulado en las ofertas de trabajo. Las labores profesionales relacionadas con el reclutamiento y selección de personal son las que registran una mayor proporción en las entidades con niveles socioeconómicos medio y alto (50% aproximadamente), a las que siguen las labores administrativas, con valores superiores a 20%, y capacitación, con valores que oscilan entre 10 y 15%. En las entidades con nivel socioeconómico bajo el mayor porcentaje lo obtuvieron las actividades administrativas.

La identificación del puesto sería Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones (PTO). Hay documentación, como la Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIUO-88) de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), o el Dictionary of Occupational Titles (DOTT) del U.S. Department of Labor Employment and Training Administration, que incluyen denominaciones como Psicólogo Industrial, Psicólogo de ocupaciones, Psicólogo del Trabajo, Psicólogo de Ingeniería, Psicólogo Organizacional, etcétera. Realmente la denominación sería para cada puesto: director de recursos humanos, analista de puestos, técnico de selección, entre otros. Son denominaciones de puestos en los que la línea base es PTO pero en los que realmente hay variaciones respecto a la denominación original. Se presenta la denominación PTO por ofrecer este perfil genérico para un profesional de la Psicología que interviene en la interacción individuo y organización, es decir, tanto la adecuación-transformación social.

Por lo que respecta a la psicología en el campo organizacional, la mayor parte de su práctica continúa siendo el reclutamiento, selección, capacitación y consultoría laboral. No obstante, a nivel empresarial han surgido cambios como; la propia conceptualización de la empresa, el progresivo incremento en la sensibilidad para los temas psicosociales, diversificación en las formas organizativas de las empresas, cambios en las formas y sistemas de trabajo, cambios en los estilos de dirección, entre otros; que han propiciado nuevas actividades para el Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. En particular se puede mencionar la creciente presencia de nuevas formas de organización empresarial en comunidades marginales (cinturones de miseria, grupos étnicos, zonas rurales, etc.) denominadas organizaciones cooperativas, en donde se puede apreciar la necesidad de éste profesional.

Los ámbitos de intervención: en instituciones y organismos públicos y privados, y en sector terciario como empresas de consultoría y asesoramiento, así como la práctica profesional privada. Los niveles en los que se desarrollan las funciones son diferentes en cuanto que encontramos esta responsabilidad a nivel auxiliar, técnico o directivo.

El campo profesional y el mercado laboral

Desde hace décadas, la relación entre las políticas públicas y los desafíos que representa la globalización han impactado en las tendencias económicas, laborales, educativas, sociales y culturales del contexto mexicano. En este sentido, las demandas profesionales de las distintas disciplinas se han transformado, en lo que respecta a la Psicología “cumple un amplio espectro de contenidos, en donde el psicólogo en sus funciones abarca un conjunto muy diversificado teniendo la posibilidad de abordar de acuerdo a sus intereses determinados campos, especializarse y profundizar en cualquiera de estos” (Orozco et al., 2013, p. 411).

Colina (2016), refiere además que existe un “aumento de la oferta y la demanda en la formación de psicólogos en los últimos treinta años en el país” (p.1).

En México, las actividades que realiza el psicólogo laboral son altamente significativas para el mundo empresarial, por su parte, la Psicología Organizacional, se ha centrado en la resolución de problemas dentro del lugar de trabajo, mejorar la calidad de vida laboral y la productividad, preocupándose por la relación entre personas y el trabajo.

Por tal motivo, a que en años recientes se identificaran las principales características del perfil profesional del psicólogo en correspondencia con los requerimientos de los empleadores, considerando lo publicado en las bolsas trabajo, las áreas de inserción profesional y las actividades solicitadas. Es así como Cabrera, Hickman y Mares (2010), destacan que para los psicólogos “el área de inserción profesional predominante fueron diversas organizaciones, y las actividades a desempeñar con mayor frecuencia, las relacionadas a reclutamiento y selección de personal” (p. 257).

De acuerdo con Chiab Renato (2008) el comportamiento organizacional (CO) es un campo del conocimiento humano extremadamente sensible a ciertas características de las organizaciones y de su entorno. Por tanto, es una disciplina que depende de las contingencias y las situaciones, así como de la mentalidad que existe en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones.

Así mismo, la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, es una disciplina que se encarga del estudio del ámbito humano, es decir, del comportamiento de los individuos que interactúan en un grupo u organización, consolidándose en respuesta a las demandas laborales del entorno, que incluye estudios de liderazgo o motivación dentro de las empresas, permitiendo que este profesionista interactúe a su vez con diversas áreas, entre las que se encuentra la administración y gestión de empresas, finanzas, contabilidad, entre otras.

Es así, como parte de las funciones del profesionista que se especializa en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, se encuentra el análisis de puestos de trabajo, selección y evaluación de personal, capacitación y desarrollo, condiciones de trabajo y salud, o bien, la mejora del clima organizacional.

Por otro lado, el Observatorio Laboral (2020) -creado por el Servicio Nacional de Empleo-, refiere que, entre las tendencias actuales de empleo, se estima el crecimiento de las PyMES (Pequeñas y Medianas Empresas), aunado a que el 58.7% del total de la población económicamente activa se encuentra en los sectores de Comercio, Transformación, Servicios Personales y Agricultura.

En este sentido, para conocer la ocupación del mercado laboral que se gesta dentro del país, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), ha establecido indicadores estratégicos dentro de su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que identifica las tendencias de la población económicamente activa, su situación y contexto laboral, informalidad laboral, tasa de subocupación y desocupación, entre otros. Dicho ejercicio tiene además una periodicidad mensual o trimestral, por lo que es una fuente de información que se encuentra constantemente actualizada.

Según datos que corresponden al último trimestre “el país, de acuerdo con la evolución de la pandemia, continúa con el proceso de reactivación gradual de los negocios y empresas en actividades económicas” (INEGI, 2020, párr. 2). En cuanto a la tasa de ocupación por ciudad, es decir, el porcentaje de la población económicamente activa, en el estado de Veracruz se estimó un 96.8%. Así mismo, como actividad económica se destacó la industria de la transformación con 48% y la construcción con un 47% (INEGI, 2019).

Ámbitos de profesionalización

Este posgrado es de orientación profesional, por lo cual se fortalecen los siguientes ejes:

- I. Eje de profesionalización de ciencias administrativas. El estudiante debe contar con capacidades para planear, organizar, dirigir y evaluar cualquier organización optimizando los recursos y manteniendo la transparencia en el manejo de los mismos desde una perspectiva de sustentabilidad y equidad.
- II. Eje de profesionalización hacia la investigación aplicada. Las capacidades de investigación se fortalecen para que el egresado intervenga en los problemas organizacionales que se presenten en la empresa. La gestión, estrategias y toma de decisión son algunas competencias a promover y por ello, su propio proyecto dará cuenta de las capacidades adquiridas en su tránsito por el plan de estudios.

- III. Eje de profesionalización en el ámbito del manejo de la información y gestión en el Talento Humano. La capacidad para el manejo de bases de información del STPS, LFT, entre otros indicadores que den cuenta de intervenciones para alcanzar resultados que impacten en la organización.

Oferta educativa internacional y nacional

La presencia de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Banco Mundial -por mencionar algunos-, ha hecho que se replanteen las políticas educativas y se hable con mayor frecuencia de la educación de calidad y su correspondencia con los programas educativos que se ofertan no sólo en el ámbito internacional, sino también en América Latina, España y el Caribe.

Aunado a lo anterior, se ha transitado de una sociedad de la información a una sociedad del conocimiento, que implica la presencia constante de la tecnología, por lo que ha sido relevante además de la oferta educativa, también la actualización de contenidos, el modelo educativo que se integre y la eficiencia terminal de los distintos programas que se encuentran en el mercado.

La oferta educativa internacional del pregrado o licenciatura en Psicología varía respecto a la zona geográfica, sin embargo, instituciones con amplia trayectoria y reconocimiento local y en el extranjero, como la Universidad de Stanford (ubicada en California), han contribuido a mantener interés en la oferta y demanda al tener uno de los programas académicos con mejor clasificación dentro de los Estados Unidos (Spain Exchange, 2009).

Otro referente internacional de éxito es el crecimiento que ha tenido la carrera de Psicología en países de habla hispana como Colombia, debido a la promoción de sus semilleros de investigadores, contribuyendo a la divulgación activa de lo que se produce en cualquiera de sus ramas: clínica, organizacional, educativa o social.

Considerando los programas de Psicología que se encuentra en el país, la oferta en tendencia es en 3 de las ramas anteriormente referidas (clínica, organizacional y educativa). Hernández (2007), hacía una reflexión crítica sobre el papel del psicólogo y su prospectiva en el contexto mexicano, consolidándose entre los años setenta y ochenta, asumiendo un compromiso no solo de formación académica sino también de índole profesional, sumando con el devenir del tiempo a una gama de nuevas prácticas que han reorientado a las propuestas curriculares emergentes.

En el contexto nacional se encuentra la fuerte presencia de instituciones como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), por mencionar solo algunas.

Referente al posgrado, a pesar del estrecho lazo entre la demanda del mercado laboral y la Psicología Organizacional, así como la del Trabajo y las Organizaciones, en el informe estadístico anual de la población escolar en Educación Superior y Posgrado de la ANUIES, se observa una oferta educativa mayor o menor dependiendo de la región, así como la denominación del programa educativo, siendo el de Maestría en Psicología Organizacional el más referido (ANUIES, 2019).

De acuerdo con el informe 2019-2020, el estado de Puebla es el que cuenta con más programas de posgrado en esta línea, 7 programas (Maestría en Psicología Organizacional, también llamada de las Organizaciones o la Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones), algunos otros en relación, se ubican en el área económico-administrativo (como el caso de la Maestría en Dirección del Talento Humano, Maestría en Administración de Negocios y Recursos Humanos, o Maestría en Desarrollo Humano y Capital Intelectual).

En el estado de Veracruz, se registraron 2 programas (Maestría en Psicología Organizacional, y Maestría en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano), mientras que el área económico-administrativo cuentan con más programas vigentes (Maestría en Administración de Recursos Humanos, Maestría en Administración de Negocios área Recursos Humanos, Maestría en Administración del Factor Humano, Maestría en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones, por mencionar algunos).

Por último, estados como Campeche, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Nayarit o Nuevo León tienen el registro de 1 solo posgrado para cada caso (como ejemplos se menciona: Maestría en Psicología Empresarial, Maestría en Psicología del Trabajo, Maestría en Psicología del Trabajo y Gestión del Talento Humano, entre otros). También es oportuno señalar que en el ejercicio de dicho año (2019-2020) se ubicaron 14 entidades federativas sin programas de Psicología Organizacional o áreas afines (Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Sonora, Zacatecas, entre otros). Así mismo, destaca la modalidad de enseñanza por parte de las instituciones educativas de tipo escolarizada.

Tabla 4.

Oferta educativa nacional de programas de posgrado relacionados con Psicología Organizacional, de las Organizaciones o Gestión del Talento Humano con enfoque desde la Psicología.

Estados	Programa Educativo	Modalidad
Puebla	7	Escolarizada
Veracruz	2	Escolarizada
Ciudad de México	1	Escolarizada
Durango	1	Escolarizada
Guerrero	1	Escolarizada
Nayarit	1	Escolarizada
Nuevo León	1	Escolarizada
Aguascalientes	0	n/a
Baja California	0	n/a
Coahuila	0	n/a
Guanajuato	0	n/a
Hidalgo	0	n/a
Jalisco	0	n/a
Michoacán	0	n/a
Oaxaca	0	n/a
Sonora	0	n/a
Zacatecas	0	n/a
Otros estados	0	n/a

Fuente: ANUIES, 2019

Marco legal del programa de posgrado

La Universidad Veracruzana cuenta con un marco legal que rige todos los programas de posgrado, además del establecido a nivel nacional.

- Ley orgánica. - Representa el máximo documento del marco jurídico que asegura la misión y visión institucional en donde se incluyen los posgrados. <https://bit.ly/3iHFzUY>
- El sistema de Aseguramiento de los posgrados (SIAC) el cual busca asegurar la calidad de los posgrados con las condiciones que emanen a nivel nacional (PNPC). <https://bit.ly/3k0n6UQ>
- El estatuto de alumnos 2008, en donde se establece la normativa de ingreso, permanencia y egreso, así como los derechos y obligaciones de los alumnos de la Universidad Veracruzana incluyendo a los posgrados. <https://bit.ly/3lrY3dM>
- El Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente (2010), en donde se señala la normativa de derechos y obligaciones que tienen tanto el personal académico como los alumnos. <https://bit.ly/3diCee4>

- El sistema de tutorías, donde se sistematiza el seguimiento y control de la trayectoria de los alumnos, dando además insumos al tutor académico para facilitar su planeación y organización de sesiones. <https://bit.ly/2Ijav1h>
- Reglamento del Sistema de tutorías. <https://bit.ly/3iKOG7f>
- Reglamento de Planes y Programas de estudio, que rige a todos los programas, estableciendo los lineamientos de diseño a cubrir para los programas de estudio. <https://bit.ly/3jRw9aL>
- Reglamento interno de la Facultad de Psicología Veracruz, donde se especifican, con base en los perfiles de los programas, las normativas de los alumnos y personal académico, alineado a la normatividad universitaria. <https://bit.ly/3nHVAOv>

Finalmente, como toda organización, la Universidad Veracruzana cuenta con un marco legal que rigen a todos los programas de posgrado.

FUNDAMENTACIÓN ACADÉMICA

Fundamento educativo

El modelo pedagógico que sustenta el programa está basado en la teoría cognoscitivista, la cual se ha considerado la de mayor relevancia para programas en modalidad a distancia (Hernández Rojas, 1997)

Otra teoría es la de Bates llamada Psicología humanista, la cual enmarca al docente como eje de la planeación y organización de experiencias didácticas con la finalidad de promover, inducir y enseñar habilidades cognitivas al alumno con la intención de que este propicie su autorregulación del conocimiento, es decir, valor a sus propios logros por lo que se busca que explore, busque ,reflexione para solucionar algún problema y el docente proporciona el apoyo y retroalimentación al alumno generando un ambiente y clima de motivación.

Para el diseño y operación de cursos en modalidad a distancia se consideraron las seis dimensiones:

- A. *Dimensión Pedagógica.* - Representa todos los elementos a considerar para enseñar a aprender de forma virtual.

- a. Elemento 1. Objetivos de aprendizaje en donde se identifican las habilidades a promover en el programa, estos deben ser claros y acordes al perfil de egreso esperado.
 - b. Elemento 2. Contenido, el cual implica toda la información a dominar por el alumno y se relaciona con el objetivo de aprendizaje, y son la base para el diseño del elemento 3.
 - c. Elemento 3. Son las actividades de diseño instruccional que debe realizar el alumno de forma individual o en colaboración, y su selección depende de los elementos anteriores. Estas actividades deben llevar al logro de las competencias o habilidades a promover.
 - d. Elemento 4. Estructura del curso en línea, en donde se organizan de forma secuencial todos los componentes para que sea claro, funcional y coherente para el alumno.
- B. Dimensión Tecnológica. - La Universidad Veracruzana cuenta con un servidor, plataforma educativa: Eminus 4, Microsoft 365 donde se incorpora la plataforma Teams, Sway, además de que el alumno y docente cuentan con la biblioteca virtual en donde se tiene un gran bagaje de revistas científicas, base de datos, libros electrónicos.

Además, para estudiantes que no cuenten con una computadora, la institución ofrece equipos para uso de actividades escolares y académicas ubicadas en la Unidad de Servicios Bibliotecarios y de información (USBI).

- C. Dimensión de Diseño de interfaz. Aquí se integran los contenidos en secuencia para la navegación del alumno en plataforma. Este diseño de página ya está establecido en la plataforma institucional, pero las instrucciones de las actividades deben quedar claras para el logro de las competencias.
- D. Dimensión de evaluación. Este elemento es la evidencia fundamental del logro del aprendizaje del alumno. Los productos o tareas deben ser entregados en tiempo y forma y con esta modalidad a distancia se genera la autogestión del propio conocimiento. Un factor indispensable lo constituye la retroalimentación del facilitador cuyos comentarios permiten al alumno ir observándose en su propio aprendizaje.
- E. Dimensión de gestión. Incorpora los aspectos y requerimientos necesarios para que el alumno pueda transitar en los cursos, tal es el caso de su acceso a plataformas, y todos aquellos trámites administrativos necesarios para su ejecución
- F. Dimensión de orientación en línea. Aquí el facilitador da seguimiento, atiende y revisa a los alumnos en sus avances en tiempo y forma, esto permite que el alumno se motive y no pierda el interés.

Fundamentos de la enseñanza

Los cambios políticos, económicos, tecnológicos y educativos a nivel mundial exigen a las Instituciones de Educación Superior (IES), el desarrollo, actualización y formación en competencias específicas que permitan el correcto desenvolvimiento de profesionales en diversas áreas, sobre todo en el sector organizacional.

La actualización constante, sistemática y fundamentada en las tendencias educativas actuales enmarcadas en las normas oficiales, ahora de clase mundial, exigen implementar nuevos programas de formación y capacitación que hagan uso extensivo de las Tecnologías Educativas y que estén relacionados directamente con los cambios sociales.

Para poder comprender esta complejidad y establecer las líneas de acción adecuadas que involucren estrategias integrales para el abordaje y atención de las necesidades sociales se requiere de profesionales competentes como agentes de cambio.

La globalización y revolución de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC's) han motivado el surgimiento de la sociedad del conocimiento o sociedades del aprendizaje que nos han implicado hacia nuevas formas de estructura, organización, gestión y procesos tanto de vida, educación y formación como de trabajo; además que conllevan a concebir un nuevo ethos ciudadano ante el mundo convulsionado que habitamos.

En este marco, la educación demanda necesariamente un cambio al rol de todos los actores involucrados, la formación y actualización de los nuevos profesionales, deberán considerar estrategias educativas en sus currículos donde los perfiles de egreso garanticen la transformación de los desempeños para no quedar anclados en el pasado y, apostar por mejores resultados con perspectivas globales para actuar.

Educación a distancia en línea

La modalidad No presencial¹ (Reglamento General de Estudios de Posgrado, 2010) considerando la estrategia a distancia en línea (Suárez, 2012), responde a las tendencias actuales de educación profesional, y se adapta a las necesidades de formación orientadas

¹ Se caracteriza porque la relación entre el alumno y el académico está mediada por una flexibilidad respecto a la distancia física y es predominantemente asincrónica. Se equipara a la modalidad no escolarizada, a distancia, presencial por encuentros o intensiva, en línea o mixta.

a las organizaciones en todo el país, evitando la necesidad de trasladarse a una institución educativa o sede, permitiendo manejar sus tiempos de estudio de manera flexible, ya que las herramientas tecnológicas de comunicación de este modelo permiten el acceso a los materiales educativos desde cualquier lugar de manera síncrona y asíncrona.

El esquema sincrónico, se establece un proceso de comunicación en tiempo real, mediado por diferentes herramientas de comunicación; para el caso del posgrado, las herramientas de Microsoft TEAMS, EMINUS 4 y los sistemas de videoconferencia integrados. Por su parte, el esquema asincrónico, la dinámica de comunicación se establece en momentos diferidos entre el docente y el estudiante haciendo uso del correo electrónico, foros de discusión y los materiales educativos generados para cada EE, publicados en las plataformas comentadas de la universidad.

La Facultad de Psicología, región Veracruz, de la Universidad Veracruzana emplea como referentes para el diseño de sus Experiencias Educativas (EE) en esta modalidad los modelos ADDIE y ASSURE de diseño instruccional. El modelo ADDIE incluye las fases de análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación (Williams, Schurum, Sangrà y Guàrdia). Por su parte, el modelo ASSURE (acrónimo de su nombre en inglés: Analyze, State, Select, Utilize, Require y Evaluate) incluye a las fases de análisis, establecimiento de objetivos de aprendizaje, la selección de contenidos en soportes diversos, la puesta en práctica del curso, la participación del estudiante y la evaluación (Benítez, 2010).

En ambos casos las etapas de diseño, de establecimiento de objetivos de aprendizaje a partir de la integración de saberes en unidades de aprendizaje para la selección y desarrollo de contenidos en soportes diferentes, de la implementación de los cursos y de la evaluación, permiten incluir principios derivados de las distintas teorías de aprendizaje; respetando en todo momento los principios del Modelo Educativo integral y Flexible que señalan de manera general que el estudiante es responsable de su aprendizaje, de que solo si existe motivación es posible aprender, de que se aprende haciendo, de que deben considerarse las concepciones y conocimientos previos que tienen los estudiantes, de que se aprende reflexionando, de que se aprende colaborando, de que se aprende resolviendo problemas y de que se aprende mediante la confrontación de la retroalimentación y crítica constructiva con el propio desempeño.

En consecuencia, con lo anterior, los fundamentos de la enseñanza se soportan en principios reconocidos como responsables del aprendizaje efectivo (Bransford, Brown y Cocking, 1999). Entre estos principios destacan como especialmente relevantes en la modalidad a distancia el centrarse en el aprendizaje del estudiante, en la organización y sistematización del conocimiento, en la evaluación formativa y en las comunidades de aprendizaje creadas entre estudiantes y profesores y entre los mismos estudiantes (Anderson y Elloumi, 2004).

En los ambientes de aprendizaje que emplean de forma intensiva y extensiva las NTIC's, el estudiante interactúa con un conjunto de recursos de información en distintos formatos y soportes electrónicos disponibles a través de Internet que están a su alcance en dispositivos fijos y móviles, interactúa con su profesor mediante medios síncronos como el chat, video conferencia interactiva, o en medios asíncronos como los foros y el propio sistema de gestión del aprendizaje o plataforma tecnológica; y por último, interactúa con sus compañeros a través de los foros de discusión o mediante la realización de trabajos colaborativos.

En el Programa Educativo se fomenta la construcción del conocimiento a través de la reflexión y elaboración propia de los contenidos educativos. Se busca la comprensión y la capacidad de aplicación de los conocimientos para identificar y resolver problemas, la cual se hace evidente en las actividades de aprendizaje y en las competencias que promueven en conjunto las EE. Para contribuir a este fin, el diseño instruccional emplea recursos como organizadores avanzados, preguntas de reflexión y mapas conceptuales dirigidos a la activación de los conocimientos previos de los estudiantes, mismos que constituyen los cimientos sobre los cuales se construyen nuevos conocimientos y se desarrollan las competencias establecidas para cada área.

Por su parte, todas las EE establecen también, con precisión, lo que se pretende que aprenda el estudiante y se refleje en el desempeño de las competencias. En este sentido, definen los propósitos de aprendizaje empleando herramientas taxonómicas de forma que las actividades de aprendizaje diseñadas incluyen desde el conocimiento hasta la evaluación, pasando por la comprensión, la aplicación, el análisis y la síntesis.

Como podemos comprender, el modelo educativo parte de la premisa de que se aprende haciendo, por lo cual las EE, una vez definidas las unidades de aprendizaje y sus objetivos, establecen las actividades que deberán desarrollar los estudiantes, mismas que conducen a la elaboración de uno o más productos que deberán satisfacer los criterios de evaluación definidos y que constituyen un elemento clave de la competencia deseada y mencionada en el perfil de egreso. Otra característica del diseño de las EE es la organización y secuencia de los contenidos. Se parte de la idea de que en los estudios a distancia en línea es deseable que el estudiante tenga claridad, desde el inicio, sobre la manera cómo está estructurada la experiencia y los compromisos que debe sumir para la realización de las tareas semanales. Por tal motivo, las EE dividen los contenidos y las actividades en unidades o módulos cuya organización permite el desarrollo gradual de la competencia, así como responder a la organización propia de los conocimientos que se desea comprendan los estudiantes.

Docencia a distancia en línea

Otro elemento fundamental es la labor realizada por los docentes. En las EE a distancia en línea los propósitos, contenidos, actividades de aprendizaje y medios de evaluación están previamente diseñados y disponibles en la plataforma educativa, EMINUS 4 en este caso, o en ligas a múltiples recursos recuperables a través de Internet. Sin embargo, en todas las EE, los estudiantes son apoyados por la figura de un docente cuya función es la de facilitar el aprendizaje al estudiante mediante tres procesos fundamentales: orientación, resolución de dudas y retroalimentación de los productos resultados de las actividades de aprendizaje.

El docente resuelve dudas en un plazo máximo de 24 horas a través de la plataforma educativa o en sesiones sincrónicas semanales y ofrece evaluación y retroalimentación sobre los productos generados cada semana de la EE en el plazo de 72 horas. Por otra parte, el diseño de los programas académicos promueve la aplicación de los aprendizajes mediante prácticas dirigidas por especialistas. Es decir, que la formación profesional del estudiante promueve el desarrollo de las competencias profesionales situadas en contextos reales de desempeño profesional, así como de los conocimientos y las herramientas necesarias para continuar el aprendizaje de por vida.

Misión

Contribuir en la formación profesional y especializada de los responsables del recurso humano, para que sean agentes de cambio, con las competencias de gestión, intervención e investigación que les ayuden a potencializar el talento humano, y las tomas de decisiones a partir de los principios de la psicología organizacional, con alto nivel de compromiso, ética y responsabilidad profesional que permitan transformar la calidad de vida de los colaboradores, con apego a la cultura de paz, al desarrollo equitativo y sustentable.

Visión

Para el año 2027 la maestría en Psicología de las organizaciones y Gestión del Talento Humano es reconocida a nivel nacional e internacional por ser un posgrado de calidad con doble titulación, excelencia y consolidado que cubra las necesidades de formación y actualización del capital humano en las empresas e instituciones, en los ámbitos dominantes y emergentes de los ambientes organizacionales.

OBJETIVOS CURRICULARES

Objetivo general

El programa tiene como objetivo principal formar a profesionistas de diferentes campos disciplinares, con las competencias de la psicología de las organizaciones y de la gestión del talento humano con la finalidad de la mejora en la calidad de vida laboral y el ambiente organizacional, en promoción de una organización saludable que responda a la realidad mundial haciendo uso extensivo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Objetivos específicos

- Coadyuvar con el estudiante, en el desarrollo de una visión de calidad de servicio y tención para el desarrollo personal y de la comunidad, a partir de la generación de espacios laborales que promuevan la sociedad y el potencial humano.
- Establecer en el estudiante los principios teóricos, técnicos y de intervención necesarios para solventar las necesidades sociales relativas al desarrollo organizacional en apego a la cultura de paz y el respeto a la diversidad.
- Fomentar, a través de la intervención e investigación, el diseño de contextos específicos para impulsar la atención de las necesidades sociales en el campo de la psicología de las organizaciones y de la gestión del talento humano.
- Establecer las estrategias adecuadas para la apropiación de conocimientos técnicos e instrumentales actualizados y que exige la actividad profesional en los distintos campos del área de Recursos Humanos: Desarrollo Organizacional, Gestión y Dirección, Selección, Formación, Desarrollo y Evaluación de Personas, Orientación, Inserción e Integración Laboral, Marketing, Comportamiento del Consumidor, entre otras.
- Promover el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad en el área de la Psicología Organizacional a nivel nacional e internacional, para aumentar la divulgación del conocimiento.
- Difundir el conocimiento generado en diferentes eventos académicos, sociales y culturales a nivel nacional e internacional.
- Impulsar la movilidad estudiantil para fortalecer la formación integral del estudiante.
- Establecer ambientes flexibles de aprendizaje óptimos para lograr un posgrado de excelencia académica.
- Contribuir al desarrollo de competencias específicas, que permitan el análisis, la atención y solución de las diversas situaciones profesionales que se presenten.
- Fomentar la cultura de la paz, el desarrollo equitativo y sustentable con la finalidad de impulsar un ambiente organizacional sustentable.

- Promover en los estudiantes el cumplimiento al marco legal en su quehacer profesional.

Metas

- 80% de los estudiantes participan durante el posgrado, de manera presencial o a distancia, en eventos académicos como ponentes en Simposios, Webinars, Coloquios y Congresos Nacionales o Internacionales.
- 50% de los estudiantes realizan una estancia de movilidad internacional o nacional, virtual o presencial, durante el tercer semestre.
- El 80% de los estudiantes cuenta con una publicación científica enviada, para su difusión en revistas de divulgación científica al finalizar el cuarto semestre.
- Eficiencia terminal de al menos el 50% por cohorte generacional.
- 50% de los profesores del Núcleo Académico Básico establecen convenios de colaboración con otros programas, cuerpos y grupos académicos nacionales e internacionales para la producción y difusión del conocimiento.

RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y DE INFRAESTRUCTURA ACADÉMICA

Núcleo académico básico

El Núcleo Académico Básico (NAB) está conformado por los investigadores y académicos adscritos a las dependencias de la Universidad Veracruzana y colaboradores externos, quienes serán los responsables de realizar las labores de docencia y dirección de proyecto dentro del programa de maestría, cada uno de los integrantes del NAB asesorarán hasta un máximo de cuatro proyectos: dos como Directores y dos como Codirectores.

Núcleo Académico Básico

Nombre	Entidad de Adscripción	Último Grado Académico	Perfil PRODEP /SNI
Dra. Lucila María Pérez Muñoz	Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología, Región Poza Rica.	Doctorado	Perfil PRODEP
Dra. María Esther Barradas Alarcón	Profesor de Tiempo Completo de la	Doctorado	Perfil PRODEP

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	Facultad de Psicología, Región Veracruz.		
Mtro. José Noel García Andrade	Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología, Región Veracruz.	Maestría	Perfil PRODEP
Dra. Martha Lilia León Noris	Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Medicina, Región Veracruz.	Doctorado	Perfil PRODEP
Dr. Javier López González	Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología, Región Veracruz.	Doctorado	Perfil PRODEP
Dr. Miguel Ángel Sastre Castillo	Profesor de la Universidad Complutense de Madrid.	Doctorado	
Dra. Ana Isabel Bonilla Calero	Profesora de los postgrados en gestión de equipos, calidad, pedagogía y gestión documental por la Universidad Complutense de Madrid, y sobre metodologías de investigación por la Universidad Politécnica de Madrid y Máster en derecho europeo por la Universidad Nacional de Educación a Distancia.	Doctorado	

Personal académico

El personal académico del programa se integrará por profesores especialistas en Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento, y sus proyectos de investigación o aplicación de conocimientos, que conforman el programa institucional, así como de profesores e investigadores invitados.

El programa contará con un Núcleo Académico Básico que garantice la atención personalizada de los estudiantes de posgrado, el cual estará integrado por profesores, adscritos a las Líneas de Generación y/o Aplicación del Conocimiento, y sus proyectos de investigación o aplicación de conocimientos, del programa.

Académicos Colaboradores

Nombre	Entidad de Adscripción	Último Grado Académico
Dra. Guadalupe Aurora Maldonado Berea	Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma Benito Juárez en Oaxaca	Doctorado, Perfil PRODEP, SNI 1
Mtro. Rodolfo Uscanga Hermida	Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología	Maestría
Mtro. Herson Alfonso Castellanos Celis	Profesor de la Facultad de Psicología	Maestría
Mtro. Luis Enrique Arroyo Chávez	Profesor de la Universidad Tercer Milenio	Maestría
Mtra. Pahola Ríos Carrillo	Profesora de la Facultad de Psicología, Región Veracruz	Maestría
Mtra. Ana Lis Heredia Espinosa	Profesora de la Facultad de Psicología, Región Veracruz	Maestría
Mtra. Magali Huerta Reyes	Profesora de la Facultad de Psicología, Región Veracruz	Maestría
Mtro. José Antonio Castro Zapata	Profesor de la Facultad de Administración, Región Veracruz	Maestría
Mtro. Antonio Jesús Molina Fernández	Profesor Asociado en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.	

El personal académico del programa participará en actividades docentes, dirección de proyectos, comités tutoriales, conferencias, eventos especializados y actividades de gestión, promoción y difusión, entre otros. Será preferentemente de Tiempo Completo, aunque podrán existir profesores invitados de reconocida calidad en el ámbito académico y/o profesional. Deben tener formación académica y experiencia demostrable en proyectos de investigación o intervención comprobable.

El personal académico debe estar realizando actividades profesionales, académicas y de investigación en el área de su especialidad. Deben tener presencia y liderazgo académico en la institución y en el campo de conocimiento en el que participan. Asimismo, deberá asegurar que los estudiantes tengan una asesoría constante a lo largo de sus estudios.

Personal administrativo, de apoyo, técnico y manual

Los procesos administrativos serán realizados por personal capacitado con nivel mínimo de licenciatura, quienes recibirán capacitación constante para el manejo y operación del Sistema Integral de Información Universitaria (SIIU) y operación de la plataforma del posgrado en el sistema de CONACyT, en este caso una secretaria administrativa y un técnico en informática.

Las actividades académicas serán organizadas por un Coordinador del posgrado, quién será electo siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 19 capítulo V del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Universidad Veracruzana. Los estudiantes serán representados por un estudiante de cada generación y a nivel institucional elegirán un representante alumno.

Materiales e infraestructura académica

El programa de Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano estará adscrito a la Facultad de Psicología, región Veracruz del Área Académica de Ciencias de la Salud de la Universidad Veracruzana. La sede en la que se ofertará el programa será en la misma Facultad de Psicología, región Veracruz, de la Universidad Veracruzana. El Núcleo Académico Básico será el responsable de la conducción del presente posgrado.

Espacios y equipamiento para la docencia

- Sala audiovisual equipada para conferencias en línea con capacidad para 100 personas.
- Cubículo para la coordinación.
- Área de recepción.

Laboratorios y equipo

- Aula virtual (centro de cómputo) para un máximo de 25 personas.

Salones

- 14 aulas climatizadas y equipadas con proyectores de video, con 35 sillas cada una, pintarrón.

Bibliotecas y servicios

- Biblioteca de la Facultad de Psicología, región Veracruz. Universidad Veracruzana con más de 4000 mil libros.
- Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información - Veracruz y servicios bibliotecarios regionales de la Universidad Veracruzana.
- Biblioteca Virtual de la Universidad Veracruzana, <https://www.uv.mx/bvirtual/>

Tecnologías de información y comunicación

- Microsoft 365.
- Plataforma Educativa Institucional EMINUS 4.
- Servicios y sistemas universitarios para la gestión y soporte de programas educativos.
- Red alámbrica e inalámbrica (RIUV) universitaria.
- El repositorio institucional de la Universidad Veracruzana, <https://cdigital.uv.mx/>
- Catálogo en línea de la Universidad Veracruzana, <https://catbiblio.uv.mx/>
- Revistas electrónicas de la Universidad Veracruzana, <https://revistas.uv.mx/>

- Revistas y libros electrónicos accesibles a través del Consorcio Nacional de Recursos de Información Científica y Tecnológica (CONRICyT): <https://bit.ly/3lvPNJO> y <https://bit.ly/2SHJqGO>

Cubículos de Personal Docente

- 14 cubículos para la plantilla docente climatizadas, equipadas con mobiliario de oficina, computadoras de escritorio e impresora, con internet alámbrico e inalámbrico.

Cafetería

- Equipada con todas las medidas de seguridad
- 7 mesas con sillas
- Cocina

PERFIL DEL ALUMNO Y REQUISITOS DE INGRESO

Perfil de ingreso

El plan de estudios del Programa de Maestría está dirigido a formar profesionistas interesados en realizar intervenciones en el área de Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano a partir de lineamientos nacionales e internacionales.

Competencias genéricas

- Comprensión de textos científicos en español e inglés, pertinentes al campo de conocimiento.
- Comunicar ideas en español e inglés, oralmente y por escrito, con apertura, sensibilidad y disposición.
- Análisis crítico de textos, en el campo de conocimiento elegido.
- Investigar fenómenos y agentes, desde una mirada compleja de la realidad, con teorías y metodologías propias de las disciplinas de procedencia.

Conocimientos

- Estudios comprobables de licenciatura en las áreas de Psicología, Administración, Contaduría, Relaciones Industriales e Ingeniería Industrial, Derecho o afines.
- Conocimiento sobre teorías psicológicas y administrativas, preferentemente utilizadas en el campo de gestión de capital humano y organizacional.
- Conocimiento sobre metodología de la investigación, medición y estadística.
- Dominio de métodos y estrategias para realizar investigaciones disciplinarias.
- Manejo de los siguientes programas de cómputo: procesador de textos, hoja de cálculo y presentaciones; entre otros destinados a la comunicación.
- Manejo de herramientas de búsqueda de información científica en Internet.
- Lectura de comprensión de textos en inglés.

Habilidades

- Comunicarse en español e inglés, de manera oral y escrita, con apertura, reflexión y disposición.
- Análisis y reflexión al abordar temas científicos.
- Razonamiento abstracto.
- Resolución para afrontar cambios y buscar soluciones ante problemáticas a nivel individual y en equipo.
- Adquirir conocimiento a través de ambientes de autoaprendizaje digital.
- Capacidad para el trabajo de campo a nivel individual y en equipo, para la toma de decisiones y para asumir responsabilidades.
- Comprender las distintas tareas que implica el trabajo de investigación e intervención más allá de su propia disciplina.
- Capacidad para desarrollar reflexiones analíticas, críticas, conceptuales y argumentativas.

Actitudes

- Iniciativa y perseverancia.
- Disposición para trabajar en equipo.
- Disposición para trabajar con rigor, apertura y tolerancia.
- Apertura y curiosidad en los ámbitos de la vida personal y profesional.
- Disposición a integrar diferentes saberes y sistemas de conocimiento.

Valores

- Compromiso con el trabajo científico.
- Adaptación al cambio.
- Comportamiento ético en su quehacer profesional y de respeto a la dignidad humana.
- Responsabilidad y superación en el cumplimiento de compromisos.
- Respeto por las personas, por el medio ambiente y por las culturas.

Requisitos de ingreso

Deberá abarcar la documentación académica propias del programa, además de los señalados en la convocatoria para estudiantes nacionales y extranjeros, y la comprobación de experiencia profesional en el área:

Requisitos académicos

1. Entrevista del aspirante con el comité de admisión del programa
2. Presentación de propuesta de anteproyecto que contenga:
 - a. Título
 - b. Justificación del problema
 - c. Objetivo de intervención
 - d. Fundamentación teórica
 - e. Vinculación con organizaciones
 - f. Estrategias de la intervención
 - g. Referencias
3. Acreditar conocimiento del idioma ingles (EXAVER II)
4. Aprobar el examen General de ingreso a la Universidad Veracruzana (EXANI III CENEVAL)
5. Carta compromiso y exposición de motivos

Documentación académica

1. Título y cédula profesional de Licenciatura en cualquier área afín a la psicología o la administración. En caso de no contar con su título, dispondrá de 90 días hábiles a partir de la fecha de su inscripción al programa educativo para presentarlo, de lo contrario se procederá a una baja definitiva.

2. Presentar documentación solicitada en original y copia legible (CURP, acta de nacimiento, certificado de licenciatura, título y cédula profesional y/o el acta de examen profesional).
3. Entregar el Curriculum Vitae con documentación comprobatoria
4. Cumplir con los requisitos establecidos en convocatoria
5. Cumplir con pago arancelario

Los aspirantes nacionales y extranjeros seleccionados deberán presentar:

- Acta de nacimiento (original)
- Certificado de estudios profesionales
- Comprobantes de pago de inscripción semestral (arancel universitario y cuota de recuperación) al momento de su inscripción.

Los aspirantes extranjeros seleccionados deberán:

- Realizar trámites de revalidación ante la Oficialía Mayor de esta universidad.
- Presentar todos los documentos académicos certificados por el consulado mexicano acreditado en su país de origen.
- Realizar sus trámites migratorios ante las autoridades correspondientes, para su estancia legal como estudiante en el país (Forma migratoria FM-9).

Requisitos de experiencia profesional

- Preferentemente contar con experiencia laboral en el área organizacional, ya sea en el sector público o privado.

Procedimiento (administrativo) de admisión y selección de aspirantes.

El aspirante deberá acreditar todas las etapas del proceso de selección cumpliendo con lo establecidos en el reglamento de posgrado y estatuto de alumnos 2008 de la Universidad Veracruzana.

Subproceso	Evaluación en porcentaje
Entrevista personal con integrantes del comité de posgrado	25%
Anteproyecto cuya línea de trabajo se articule con alguna de las LGAC del NAB	35%
Examen de ingreso (EXANI III)	25%
Documentación (currículo)	15 %

Preferentemente debe contar con la comprensión y lectura de textos en inglés. En caso de no cumplir con este requisito, el interesado deberá entregar antes de concluir sus estudios el documento que avala su nivel de inglés (EXAVER II o su equivalente).

Requisitos de inscripción Administrativo

1. Revisar en línea convocatoria y registro
2. Entregar ficha de inscripción (esta se tiene cuando el alumno ha sido aceptado al programa educativo)
3. Presentar documentación en original y copia de acuerdo a la convocatoria.
4. El folio asignado es su clave de acceso para realizar todo el proceso de inscripción
5. Al acceder debe:
 - a. Ingresar datos.
 - b. Imprimir orden de pago para su realización.

La Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano, como parte de su proceso de ingreso ha implementado la EE: *Introducción a la modalidad de estudio, plataformas y entornos de aprendizaje*, con la finalidad de introducir y acompañar al alumno en los diversos procesos académicos, disciplinarios y tecnológicos que beneficiarán su transitar por el programa educativo. Una vez entregados todos los requisitos de inscripción, se concederá el acceso a esta EE con duración de hasta una semana, sin embargo, su flexibilidad permite que se pueda concluir hasta en 6 horas.

PERFIL Y REQUISITOS DE PERMANENCIA, EGRESO Y TITULACIÓN

Perfil de egreso

El perfil del egresado de la Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano se plantea bajo el enfoque de las competencias que el egresado podrá ejecutar.

Competencias Básicas

- Aplica conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, en un contexto tanto aplicado como de investigación.
- Atiende de problemáticas y necesidades sociales en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares).
- Formula juicios a partir de información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y ética vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- Comunica sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan-, a públicos especializados y no especializados.
- Posee las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar desarrollándose de manera auto dirigida o autónoma.

Competencias Genéricas

- Analiza diversos niveles de información en el ámbito de la psicología del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos.
- Resuelve problemáticas asociadas a la psicología del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos.
- Aplica, en entornos nuevos o poco conocidos y dentro de contextos multidisciplinares, los conceptos, principios, teorías o modelos relacionados con la psicología del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos.
- Informa por escrito y oralmente, usando la terminología y técnicas adecuadas, ideas, procedimientos o informes de carácter profesional, técnico o de investigación.
- Diseña propuestas de trabajo en el ámbito de la psicología del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos.
- Gestiona la información y el conocimiento en el ámbito de la psicología del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos.
- Aplica herramientas básicas y específicas de las tecnologías de la información y la comunicación.

Competencias Específicas

- Desarrolla actitudes positivas en los trabajadores y comportamientos que contribuyan a incrementar los niveles de rendimiento, satisfacción y salud de los trabajadores.
- Diseña programas que faciliten la socialización laboral de los trabajadores, la innovación y el cambio, el trabajo en equipo y las nuevas tecnologías.
- Desarrolla la comunicación en las organizaciones, el liderazgo, la toma de decisiones y la eficacia organizacional.
- Reduce los conflictos en las organizaciones, el absentismo y el nivel de rotación externa.
- Realiza análisis y valoración de puestos en las organizaciones, confeccionar perfiles de exigencias y establecer nuevos planes salariales.
- Determina las necesidades de selección y evaluación de personas en función de la planificación estratégica de recursos humanos de la organización y poder planificar y gestionar las acciones de selección y evaluación que se estimen necesarias.
- Define procesos de diseño e implantación de programas de evaluación del rendimiento, aplicando las técnicas más adecuadas y teniendo en cuenta sus ventajas, limitaciones y adecuación según las características específicas de cada organización.
- Diseña itinerarios de carrera personalizados en función del potencial del individuo y las necesidades de la organización, identificando las fases de la implantación de los planes de carrera y determinando el proceso y las áreas más relevantes en la evaluación de potencial.
- Aplica las principales técnicas y herramientas para prever y detectar las necesidades de formación estratégicas e inmediatas y para elaborar un plan de formación en función de las necesidades de formación definidas, diseñando respuestas formativas eficaces y eficientes y procedimientos de evaluación del impacto de la formación y su contribución al logro de los objetivos de la empresa.
- Orienta adecuadamente a las personas que deseen encontrar trabajo o mejorar el que ya tienen basándose en el conocimiento del mercado de trabajo el mercado formativo y la evaluación del individuo.
- Diseña e implementar procesos que permitan el desarrollo del potencial de las personas en el trabajo o en contextos relacionados con el mismo.
- Aplica las políticas de marketing externo y elaborar planes de marketing.
- Selecciona y diseña pruebas de evaluación óptimas para el desarrollo de la organización y el talento humano.
- Planifica la estrategia de la Dirección de Recursos Humanos.

Competencias Transversales

- Comunicación. Exponer un tema y hacerlo de forma clara y escuchar activamente cuando los demás hablan.
- Flexibilidad. Modificar el comportamiento adecuándolo a situaciones de cambio o ambigüedad y manteniendo la efectividad en distintos entornos, con diferentes tareas, responsabilidades y personas.
- Liderazgo. Conseguir influir positivamente en lo demás, prestar apoyo al grupo a la hora de abordar las tareas, movilizar el grupo conservando un buen ambiente y resolver los conflictos que surjan en el grupo.
- Planificación y organización. Definir prioridades; establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible; definir las metas intermedias y las contingencias que puedan presentarse; establecer las oportunas medidas de control y seguimiento.
- Resistencia a la tensión. Conservar la calma en situaciones de urgencia, mantener el control de sí mismo ante situaciones de tensión y controlar las emociones.
- Responsabilidad. Proporcionar ayuda a otros compañeros cuando la solicitan, buscar la colaboración de otros para finalizar actividades, cumplir con lo que se compromete y terminar las tareas que comienza.
- Solución de problemas y Decisión. Analizar los problemas y situaciones complejas, identificando sus aspectos más relevantes y sus causas, en función de la información disponible, para elegir las soluciones de mayor calidad en el plazo temporal fijado.
- Trabajo en Equipo. Colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

Requisitos de permanencia

Se considera lo establecido en el reglamento de posgrado Art. 55 que a la letra dice:

“El límite de tiempo para permanecer inscrito en el Programa Educativo de Posgrado, es el doble de la duración señalada en el plan de estudios correspondiente, salvo los casos que no se abran generaciones sucesivas o quede definitivamente cerrado dicho programa. “

Artículo 56. Los requisitos de permanencia que debe observar el alumno que cursa estudios de posgrado son:

- I. Cumplir con la escolaridad que determine el Programa Educativo de Posgrado correspondiente;
- II. Acreditar las experiencias educativas, obteniendo el total de créditos del período escolar inmediato anterior;
- III. Presentar al Coordinador del Posgrado por Programa Educativo al final de cada período escolar un informe de avance del trabajo de tesis avalado por el Director de Tesis;
- IV. Cumplir con los pagos arancelarios y cuotas de recuperación que se establezcan. Cuando se haya hecho valer por el alumno y se encuentre pendiente de resolver la revisión de la evaluación ordinaria, podrá continuar asistiendo a las sesiones programadas hasta el momento en que se notifique su permanencia o baja definitiva.

Artículo 57. Para todos los niveles de estudios de posgrado el alumno debe acreditar como mínimo el conocimiento de una lengua extranjera. La acreditación podrá realizarse durante la permanencia en el Programa Educativo de Posgrado. En el caso de Especialización el alumno deberá acreditar como mínimo la comprensión de una lengua extranjera. En el caso de Maestría o Doctorado además de la comprensión de una lengua extranjera, el alumno deberá acreditar la comprensión y expresión escrita y oral de una lengua extranjera, a través de un examen de certificación o acreditación reconocida.

Requisitos de egreso (administrativo)

Para alcanzar la titulación es necesario:

- Presentar y defender ante un jurado un proyecto de intervención según lo establecido en el reglamento general de estudios de posgrado.
- Por su orientación profesional los trabajos de investigación deberán ser operativos encaminados a la búsqueda, identificación e intervención de los programas administrativos de las instituciones de salud siguiendo las líneas de generación y aplicación al conocimiento propuestas para el programa.
- En cuanto al idioma inglés, con base en el artículo 56.- El alumno deberá acreditar el conocimiento a comprensión y expresión escrita y oral de una lengua extranjera, por el Centro de Idiomas de la Universidad Veracruzana. (EXAVER II). A través de un examen de certificación o acreditación reconocida.

Requisitos de titulación (administrativo)

Opciones de Graduación

El reglamento de posgrado de la Universidad Veracruzana establece: artículo 70. Para obtener el grado de maestro o doctor en la Universidad Veracruzana, será indispensable presentar un trabajo recepcional escrito, en formato electrónico bajo la modalidad de Tesis. Dado el perfil de egreso la modalidad de tesis será a través de un proyecto de intervención.

Procedimiento para la titulación (administrativo)

- a) El alumno deberá cumplir con los requisitos académicos y administrativos establecidos, previo cumplimiento del plan de estudios y entrega en formato electrónico del trabajo recepcional, tal y como lo señala el Art. 67, del Reglamento General de Estudios de Posgrado (RGEP, 2010).
- b) El alumno deberá solicitar por escrito al Coordinador de la Maestría con el respectivo voto de aprobación de su Director de Tesis, la evaluación de su trabajo por un grupo de sinodales (Art. 67, Fracción II). Considerando que el Director de Tesis, el Tutor Académico y el Asesor no podrán ser sinodales del examen de grado; tal y como lo señala el Art. 68 del RGEP 2010.
- c) El Coordinador del Posgrado, someterá a consideración del director de la entidad académica y del NAB la solicitud del alumno para la designación del jurado del examen, atendiendo a lo establecido en la fracción XVI del artículo 85 del Estatuto General. Los sinodales dispondrán de veinte días hábiles para la emisión del dictamen académico (Art. 67, Fracción III, del RGEP 2010).
- d) Para que el alumno pase a la fase de disertación oral de la tesis y a su réplica ante el jurado, bastará la aprobación de la misma por la votación mayoritaria de los sinodales. Lo que representa para el caso de maestría dos votos aprobatorios como mínimo (Art. 67, Fracción IV, del RGEP 2010).
- e) El alumno deberá entregar a la Coordinación del Posgrado en formato electrónico el trabajo recepcional, y;
- f) El plazo límite para la obtención del grado, una vez concluido el plan de estudios, será de seis meses. En los casos que se exceda el tiempo establecido el alumno deberá solicitar por escrito una prórroga dirigida al Coordinador del Programa Educativo para la presentación del examen de grado, justificando el motivo desde el punto de vista académico y estableciendo una calendarización para la presentación del mismo. Dicha prórroga deberá estar avalada por el NAB, el Director de Tesis y el Consejo Técnico de la entidad (Art. 69 del RGEP 2010).

PERFIL DEL ACADÉMICO

El perfil que cubrirán los académicos que participarán en el programa en actividades de docencia, tutoría, direcciones de tesis y asesorías se relacionan con las Licenciaturas en Psicología, Ingeniería Industrial, Contaduría y Administración, con maestría y doctorado en áreas afines al programa de la maestría.

Deberán ejecutar un plan permanente de investigación o intervención en las aportaciones de psicología de las organizaciones y gestión de recursos humanos, pertenecer a cuerpos académicos o redes de investigación generando su divulgación a través de congresos, artículos, libros, y patentes entre otros, con una actitud de cooperación en el trabajo y de actualización permanente. Así como cumplir con los requisitos estipulados en el Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente.

Competencias

- Realiza proyectos de investigación o de intervención en su campo.
- Participa de manera activa en redes de investigación y grupos académicos.
- Incluye a estudiantes en sus proyectos de investigación.
- Genera producción académica derivada de sus investigaciones.
- Divulga sus productos a través de congresos, coloquios, artículos y libros.
- Identifica problemas originales de investigación, básica y aplicada, en el campo de la psicología del trabajo, psicología de las organizaciones o gestión de recursos humano, así como proponer la metodología necesaria para resolverlos.
- Participa en comités científicos establecidos para evaluar la calidad de recursos materiales y humanos del posgrado.

Conocimientos

- Demuestra conocimientos avanzado en su Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento, líneas y disciplinas afines.
- Domina métodos y técnicas de investigación e intervención en su área de especialización.
- Domina el uso de herramientas de cómputo y software, básico y especializado, y de búsqueda especializada de información en Internet.

Habilidades

- Comunica de forma oral y escrita, en español e inglés, conocimiento científico.
- Aborda problemas específicos de su contexto académico y propone soluciones.
- Diseña de ambientes flexibles y tradicionales de enseñanza y de aprendizaje.
- Maneja diversos recursos didácticos y tecnología educativa.
- Vincula la práctica profesional con conocimientos teóricos actualizados.
- Solventa necesidades y problemáticas mediante estrategias de trabajo en equipo.

Actitudes

- Colaboración con grupos de investigación.
- Apertura a la innovación científica y académica.
- Iniciativa en la búsqueda de financiamiento para sus proyectos de investigación.
- Perseverancia en la difusión del conocimiento.
- Disposición a la evaluación y autoevaluación.
- Disposición para la formación y actualización permanente.

Valores

- Compromiso hacia el trabajo científico, académico y desarrollo institucional.
- Respeto en proyectos de investigación y de intervención.
- Responsabilidad y compromiso en su desempeño académico.
- Sensibilidad ante las condiciones mundiales actuales.
- Equidad.
- Honestidad.
- Disposición al diálogo.
- Tolerancia.

Figuras consideradas dentro del programa de maestría

- Coordinador de la Maestría.
- Consejo Técnico.
- Comité Tutorial.
- Tutor y/o Director de tesis.
- Jurado de Tesis.

- Docentes.
- Técnico Académico.

Coordinador de la Maestría

En estricto apego a lo estipulado en el Capítulo V del Reglamento General de Estudios de Posgrado; representado por un miembro del Núcleo Académico Básico; elegido por las autoridades correspondientes. Sus funciones estarán integradas por la administración interna y externa del establecimiento del plan de estudios, así como de su planta docente, alumnos y personal de apoyo. A su vez será la vía de comunicación directa con las funciones de gestión y desarrollo ante las actividades requeridas ante CONACyT y ante la Universidad Veracruzana.

Consejo Técnico

Será el de la Facultad de Psicología, región Veracruz, integrado por el Director de la Facultad, Secretaria de la Facultad, al cual se sumarán Docentes del posgrado y el Consejero Alumno generacional del Posgrado.

Comité Tutorial

Constituido por un miembro del Núcleo Académico Básico, dos miembros de la planta docente, y dos suplentes, que ofrecen asesoría académica en la trayectoria del estudiante para asistir en su formación integral y eficiencia terminal. En caso, que de acuerdo con la temática del sustentante requiera de un miembro externo a la planta docente, el alumno podrá realizar la propuesta de un lector o tutor externo y será autorizada por el Consejo Técnico en su momento requerido.

Tutor y Director de tesis

Podrá ser un académico de la planta docente del posgrado, el cual fungirá como director de tesis y apoyará al estudiante en su proyecto, que derivará en el documento recepcional, durante su trayectoria escolar dentro del posgrado. Debe ser elegido previamente por el estudiante con base en la Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento.

A continuación, se describe el perfil del tutor:

- Académico con capacidad en el manejo de la tecnología.

- Experiencia como facilitador de cursos en línea.
- Grado mínimo de maestría afín al área.
- Ser empático y con compromiso.
- Ser experto en el tema del proyecto.

Sus funciones serán las especificadas en el artículo 49 del reglamento de Estudios de Posgrado vigente:

- Establecer conjuntamente con el alumno, el plan individual de actividades académicas que éste seguirá, de acuerdo con el plan de estudios.
- Dirigir al estudiante en el desarrollo de su investigación para tesis de grado o, en su caso, supervisar el trabajo de preparación para examen general de conocimientos o de la modalidad establecida en el programa respectivo.
- Supervisar el desempeño académico del estudiante.
- Orientar al estudiante para el adecuado acceso a la modalidad académica instalada que le permita alcanzar sus objetivos y metas planteadas en su proyecto
- Inducir al alumno para que desarrolle su propia capacidad de investigación, de trabajo independiente, ejercicio profesional y análisis crítico
- Brindar asesoría y promover al estudiante para que se incorpore a actividades formativas y someta a arbitraje artículos para su publicación
- Propiciar discusiones académicas de sus tutorados con otros miembros de la comunidad científica o profesional.

Jurado de Tesis

Estará compuesto por dos miembros del núcleo académico básico, por tres miembros de la planta docente, y dos suplentes que podrán intervenir si algún miembro del jurado no pueda asistir el día del examen de grado. Los miembros del jurado podrán ser preferentemente que hayan pertenecido al comité tutorial del sustentante o haber fungido como tutor externo. Será requerido cuando el estudiante termine con los créditos del posgrado, previo visto bueno de su Director de tesis y de la revisión de su expediente por Consejo Técnico.

Docentes.

Es el personal académico responsable del desarrollo de las Experiencias Educativas, en estricto apego a los objetivos y Programa de Aprendizaje de Programa Académico, quien a través de uso extensivo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Además de las plataformas institucionales correspondientes, procurará el

acompañamiento de los estudiantes a través de diversas estrategias de enseñanza y promoción de estrategias de aprendizaje óptimas para la modalidad no presencial, garantizando la apropiación de saberes y capacidad de práctica profesional.

Técnico Académico.

Responsable del asesoramiento y atención técnica en el uso de recursos tecnológicos que faciliten a la aplicación estrategias de enseñanza y promoción de estrategias de aprendizaje propuestas por el docente.

DISEÑO CURRICULAR

Mapa curricular

Nombre de la Experiencia Educativa	Créditos	Horas			
		Horas teoría con profesor	Horas teoría sin profesor	Horas práctica con profesor	Horas práctica sin profesor
Área disciplinar					
Estadística	5	15	15	15	0
Psicología organizacional y gestión estratégica del talento humano	5	15	15	15	0
Riesgos psicosociales y prácticas organizacionales saludables	5	15	15	15	0
Atracción, adquisición y retención del talento humano	5	15	15	15	0
Capacitación y formación del talento humano	5	15	15	15	0
Ergonomía y salud Mental en el trabajo	5	15	15	15	0
Técnicas de incorporación: contratación y sus fundamentos legales	5	15	15	15	0
Evaluación del talento humano	5	15	15	15	0

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión y Liderazgo	5	15	15	15	0
Área especialización					
Previsión social del talento humano	5	15	0	15	30
Clima organizacional y dinámica grupal	5	15	0	15	30
Compensaciones, prestaciones y políticas salariales	5	15	0	15	30
Nómina y tecnologías de la información	5	15	0	15	30
Área de profesionalización					
Relaciones Laborales	5	15	0	15	30
Técnicas desvinculación del personal	5	15	0	15	30
Habilidades Gerenciales en la gestión del talento humano	5	15	0	15	30
Desarrollo Organizacional y calidad de vida en el trabajo	5	15	0	15	30
Área tutorial					
Proyecto de intervención I	5	15	0	0	45
Proyecto de intervención II	5	15	0	0	45
Proyecto de intervención III	5	15	0	0	45
Optativas					
Optativa I	4	0	0	15	45
Optativa II	4	0	0	15	45
Actividades académicas					
Nombre					Créditos
Difusión del conocimiento					5
Estancia de movilidad académica					5

Total en cursos	Total en créditos	Total en horas teóricas	Total en horas prácticas
24	118	435	750

Verticalidad y Horizontalidad

Área / Semestre	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Disciplinar	Estadística 5 créditos	Técnicas de incorporación: contratación y sus fundamentos legales 5 créditos		
	Psicología organizacional y gestión estratégica del talento humano 5 créditos	Evaluación del talento humano 5 créditos		
	Riesgos psicosociales y prácticas organizacionales saludables 5 créditos			
	Atracción, adquisición y retención del talento humano 5 créditos			
	Capacitación y formación del talento humano 5 créditos			
	Gestión del liderazgo 5 créditos			
	Ergonomía y salud Mental en el trabajo 5 créditos			
Especialización		Previsión social del talento humano 5 créditos		
		Clima organizacional y dinámica grupal 5 créditos		

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

		Nómina y tecnologías de información 5 créditos		
		Compensaciones, prestaciones y políticas salariales 5 créditos		
Profesionalización			Relacionales laborales 5 créditos	Técnicas de desvinculación del personal 5 créditos
			Habilidades Gerenciales en la gestión del talento humano 5 créditos	Desarrollo organizacional y calidad de vida en el trabajo 5 créditos
Tutorial		Proyecto de intervención I 5 créditos	Proyecto de intervención II 5 créditos	Proyecto de intervención III 5 créditos
Optativas			Optativa I Psicología positiva 4 créditos	Optativa II Formación y gestión de equipos de trabajo a distancia 4 créditos
Total de cursos	7	7	4	4
Total de créditos de los cursos	107			
Actividades académicas			Estancia de movilidad académica 5 créditos	Difusión del conocimiento 5 créditos
Total de actividades académicas			1	1
Total de créditos de las actividades académicas	10			
Créditos totales 118				

**Descripción y Registro de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento:
(tablas integrantes)**

Los proyectos de intervención de los estudiantes se integran en tres Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento, en sus proyectos de investigación o aplicación de conocimientos, descritas a continuación:

Línea de Generación y/o Aplicación del Conocimiento	Descripción	Profesores por LGAC
Calidad de vida y factores psicosociales en ámbitos organizacionales y educativos.	Con base a las exigencias internacionales y nacionales en los últimos años en el ámbito de la salud de los trabajadores y retomando el concepto de trabajo decente; hacen referencia a dos temáticas recurrentes actualmente: la calidad de vida y los factores psicosociales de riesgo laboral. dentro de las organizaciones no es posible hablar de una calidad de vida laboral con alta incidencia de factores psicosociales laborales tales como la violencia laboral y violencia institucional, estrés laboral, acoso laboral, acoso moral, acoso sexual, la salud mental (ansiedad y depresión) así como los factores psicosociales de riesgo laboral generados como la sobre carga de trabajo, falta de realización con la tarea, por mencionar algunas problemáticas en las que las organizaciones incurren a falta de diagnósticos, intervenciones, evaluaciones y seguimiento en las mismas, campo adoc para el trabajo del psicólogo.	Dra. Lucila María Pérez Muñoz Dra. Maria Esther Barradas Alarcón Mtro. José Noel García Andrade Dr. Javier López González Dra. Ana Isabel Bonilla Calero

Tecnología Educativa, Competencias Digitales e Innovación docente.	En esta LGAC se explicarán y analizarán las variables y procesos psicosociales presentes en los ambientes organizacionales presenciales y virtuales desde un enfoque educativo; así como los procesos de adaptación, aprendizaje y elementos afectivos y sociales que contribuyen en el desempeño profesional. Se estudian y valoran las aportaciones de la tecnología en los procesos de la virtualización, el desarrollo de software, objetos de aprendizaje, simuladores y laboratorios; así como su incidencia en la calidad de los sistemas.	Dra. Guadalupe Aurora Maldonado Berea Dra. Martha Lilia León Noris Dr. Miguel Ángel Sastre Castillo
--	---	---

Descripción Detallada de las Actividades Complementarias (Académicas) con Valor Crediticio

Las experiencias educativas optativas I y II están dirigidas a complementar la formación de los estudiantes de manera teórica o práctica para desarrollar su proyecto de intervención o complementar sus conocimientos, de acuerdo con sus aspiraciones académicas y profesionales. Durante el tercer y cuarto semestre, los estudiantes podrán cursar dichas optativas, siendo una por semestre y con valor de cuatro créditos cada una.

Asimismo, el estudiante, en caso de realizar la estancia académica en algún otro programa de posgrado de la Universidad Veracruzana o del exterior, podrá seleccionar alguna EE como optativa de dicho programa.

Optativas propias del posgrado

- Psicología Organizacional Positiva
- Formación y gestión de equipos de trabajo a distancia

El estudiante tiene la opción de seleccionar las experiencias educativas optativas de la oferta en el programa, o entre los cursos que se ofrecen en otros programas de doctorado

de la Universidad Veracruzana o en Instituciones de Educación Superior nacionales o extranjeras, que se encuentren relacionados a su Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento y orientadas por su tutor.

Actividades académicas

Los estudiantes participarán en un coloquio, específicamente en el cuarto semestre, con el fin de difundir sus avances o conclusiones de sus proyectos de investigación o aplicación de conocimientos y se les dará retroalimentación con el fin de mejorar su trabajo. Estas actividades están contempladas dentro de la experiencia educativa: Difusión del conocimiento. Asimismo, el estudiante generará, con el apoyo de su tutor, por lo menos un artículo de investigación relacionado a su proyecto de investigación o aplicación de conocimientos y deberá publicarlos en una revista científica arbitrada e indexada.

La experiencia educativa de Estancia académica, con 5 créditos, le permitirá al estudiante realizar una movilidad nacional o internacional de al menos dos meses con el fin de complementar sus estudios y fortalecer el proyecto que esté desarrollando.

Tabla de EE. (síntesis)

Programa de EE	Área de Conocimiento	Descripción mínima	Observaciones
Estadística	Disciplinar	En esta Experiencia educativa se aplican las principales herramientas y pruebas de la estadística descriptiva y parte de la inferencial, con la intención de generar competencias a los estudiantes para realizar diagnósticos para intervención y solución de problemas, a partir de la aplicación práctica de pruebas estadísticas apropiadas.	
Psicología organizacional y gestión estratégica del talento humano	Disciplinar	En esta experiencia educativa se abordarán los conceptos de psicología organizacional y sus modelos, gestión, talento humano, la clasificación de la gestión del talento humano, así como el proceso para la planeación estratégica del talento humano.	
Riesgos psicosociales y prácticas organizacionales saludables	Disciplinar	En esta experiencia educativa se abordará la normativa internacional y nacional para la prevención de	

		factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos laborales saludables.	
Atracción, adquisición y retención del talento humano.	Disciplinar	En esta experiencia educativa se abordarán las técnicas en el área de la atracción, selección y evaluación del factor humano en el contexto organizacional.	
Capacitación y formación del talento humano	Disciplinar	Dentro de esta experiencia educativa se contempla la importancia de la capacitación y formación como estrategias para la consolidación del capital humano, debiendo estructurar un programa de capacitación y formación a partir de las necesidades reales dentro de un contexto laboral.	
Ergonomía y salud Mental en el trabajo	Disciplinar	En esta experiencia educativa, el alumno desarrollará estrategias para que las condiciones de trabajo se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de las personas. Asimismo, conocerá la forma como la carga de trabajo y el estrés laboral afectan las inte-	

		racciones entre los seres humanos, su salud mental y su funcionamiento en general.	
Técnicas de incorporación: contratación y sus fundamentos legales	Disciplinar	En esta experiencia educativa se abordarán los procesos principales para la contratación de los candidatos previamente seleccionados, reconociendo las modalidades y tipos de contratos que mejor se adecuen a las necesidades de la organización, asegurando además la correcta inducción e incorporación de los trabajadores en su nuevo empleo.	
Evaluación del talento humano	Disciplinar	La experiencia educativa tendrá la finalidad de conocer y analizar las metodologías y procedimientos que existen para evaluar el desempeño de los colaboradores, a través de la elaboración de las herramientas más eficientes y empleadas en las organizaciones de alto rendimiento.	
Gestión y Liderazgo	Disciplinar	En esta Experiencia Educativa se analiza el papel del Líder en las organizaciones, los diferentes	

		estilos, sus características desde la gestión y su importancia a partir del empleado y sus relaciones interpersonales y postura con relación a su comportamiento organizacional. Además de los aspectos de los modelos de gestión para un mejor desarrollo.	
Previsión social del talento humano	Especialización	La experiencia educativa abarcará los elementos principales que componen a la previsión social en el mundo organizacional, reconociendo que dicha labor tiene como principio fundamental brindar las prestaciones mínimas de seguridad, vivienda y recreación para los trabajadores, además se conocerán las diferentes plataformas virtuales en las que las organizaciones cumplen con sus obligaciones en dicha materia.	
Clima organizacional y dinámica grupal	Especialización	Dentro de esta experiencia educativa se abarcan los aspectos teóricos y metodológicos para la elaboración de instrumentos de evaluación y el diseño de estrategias de interven-	

		ción para mejorar el clima de las organizaciones.	
Compensaciones, prestaciones y políticas salariales	Especialización	En esta esta experiencia educativa se busca desarrollar competencias profesionales para diseñar un sistema de compensaciones, prestaciones y políticas salariales, con base en los requerimientos de la entidad y su entorno actual	
Nómina y tecnologías de la información	Especialización	En esta experiencia educativa, se pretende proporcionar a los estudiantes del posgrado los conocimientos y competencias básicas exigidas para la comprensión y manejo de diferentes tecnologías aplicadas para el pago de nómina del personal.	
Relaciones Laborales	Profesionalización	Dentro de esta experiencia educativa se identificarán los elementos que componen una relación laboral, teniendo como protagonistas al trabajador y a la organización, en donde ambos se apegan y sujetan a la fundamentación	

		jurídica que las leyes en México establecen.	
Técnicas desvinculación del personal	Profesionalización	En esta experiencia educativa se abordarán las principales causas por las que un trabajador puede ser separado de su empleo, así como los aspectos claves que ayudarán a la organización para facilitar la desvinculación favorable. Por último, el estudiante podrá conocer cuáles son las partes que integran a un finiquito y una liquidación.	
Habilidades Gerenciales en la gestión del talento humano	Profesionalización	Durante la impartición de esta experiencia educativa se definirá el concepto de las habilidades gerenciales, reconociendo a su vez la clasificación de éstas y cuáles son las que un líder que gestiona el talento humano en las organizaciones debe poseer.	
Desarrollo organizacional y calidad de vida en el trabajo	Profesionalización	Esta experiencia educativa permitirá comprender qué es el desarrollo organizacional, sus áreas de implementación, así como salud ocupacional y calidad de vida en el	

		trabajo, lo que permitirá que el estudiante desarrolle propuestas de un plan de vida y carrera para los trabajadores de una empresa.	
Proyecto de intervención I	Tutorial	En esta experiencia educativa el estudiante diseñará un proyecto de intervención a partir de la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento, y sus proyectos de investigación o aplicación de conocimientos, en la que participe.	
Proyecto de intervención II	Tutorial	En esta experiencia educativa el estudiante aplicará el proyecto de intervención diseñado a partir de la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento, y sus proyectos de investigación o aplicación de conocimientos, en la que participe.	
Proyecto de intervención III	Tutorial	En esta experiencia educativa el estudiante generará su documento recepcional a partir del análisis de resultados, conclusiones y discusión generada de la aplicación de su proyecto de intervención.	

Optativa I y II	Optativa	Las experiencias educativas optativas permitirán al estudiante complementar las posibles variables o actualizaciones de saberes del programa de posgrado. Estarán a disposición dependiendo de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento.	
Estancia de movilidad académica	Actividades académicas	Los avances en el área organizacional representan un centro de interés que ha cobrado expresa relevancia en esta época, ya que se encuentra en las distintas áreas de conocimiento, educativa, psicológica, de la salud, tecnológica, social y más. Esto exige que se analice el tema desde una vertiente multidisciplinaria, por tal motivo la estancia de profesionalización le permite al estudiante tener una experiencia de distintos contextos, lugares y disciplinas que le pueden ayudar a formar y fortalecer su visión sobre los temas abordados en el posgrado y sobre su proyecto de intervención.	

Difusión del conocimiento	Actividades académicas	<p>El área organizacional representa un área de interés. El desarrollo de estrategias óptimas, sensibles y que consideren características individuales, exige un análisis de las prácticas actuales y los procesos que implican. Por tal motivo, el programa de posgrado representa una oportunidad para el desarrollo de proyectos de investigación e intervención que incidan directamente en esta área de acuerdo con las líneas de investigación propuestas. Por tal motivo, en la formación de los estudiantes es necesario brindar herramientas para la elaboración y desarrollo de sus proyectos de investigación e intervención. En esta experiencia educativa, el estudiante debe realizar una publicación científica que contenga los resultados de su intervención o investigación. Al final del semestre cada estudiante debe demostrar que su trabajo de fundamentación teórica ha sido enviado en una revista de divulgación científica con ISBN. Además, deberá presentar su trabajo en un coloquio nacional o internacional.</p>	
---------------------------	------------------------	--	--

Alternativas de Movilidad Académica

El Programa de Movilidad de la Universidad Veracruzana (PROMUV), dirigido a estudiantes de nivel licenciatura, posgrado y técnico superior universitario de todas las áreas académicas, busca brindar opciones para que los estudiantes realicen estancias en universidades dentro del país o en el extranjero. Promueve apoyos económicos para cierto número de estudiantes seleccionados.

La Universidad Veracruzana cuenta con un marco normativo para que cualquier estudiante matriculado que, al amparo de un programa, proyecto, convenio o acuerdo suscrito por la Universidad, pueda cursar parte de sus estudios en una universidad o institución de enseñanza superior extranjera, puedan realizar una estancia de investigación o un verano de investigación.

En todo caso, los candidatos a este programa se deberán apegar a la normatividad vigente para movilidad estudiantil UV. <https://bit.ly/3deiIzg>

Es así que, las estancias de movilidad académica apoyan la formación científica y profesional, al favorecer la integración de los proyectos de cada estudiante en redes académicas nacionales e internacionales. De tal manera que se incrementa la vinculación entre investigadores y estudiantes de diferentes Universidades y Centros de Investigación, incentivando la participación de los alumnos en proyectos de investigación o de intervención diversos y el intercambio cultural.

De manera general, la Universidad Veracruzana cuenta con diversos convenios generales de colaboración, cooperación y movilidad académica y estudiantil. Por nombrar algunas Instituciones nacionales de Educación Superior, se encuentran:

- Universidad Autónoma de Tlaxcala
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- Universidad Autónoma de Coahuila
- Universidad Nacional Autónoma de México
- Universidad Autónoma de Guerrero
- Universidad Autónoma Metropolitana
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Universidad Autónoma de Nuevo León
- Universidad Estatal de Sonora
- Universidad Autónoma de Guadalajara

Asimismo, existen diversos convenios internacionales con universidades, entre los que destacan:

- Universidad Nacional de la Plata – Argentina
- Universidad de Mendoza – Argentina
- Universidad Nacional del Nordeste – Argentina
- Universidad del Sagrado Corazón - Brasil
- Universidad de Saskatchewan - Canadá
- Fundación Universitaria del Área Andina – Colombia
- Universidad de Santo Tomás Bucaramanga - Colombia
- Universidad de Santo Tomás, Bogotá - Colombia
- Universidad de Ciencia y Tecnología de Chongqing – China
- Universidad Complutense de Madrid - España
- Universidad de Extremadura - España
- Universidad de Granada – España
- Universidad de Jaén - España
- Universidad de Santiago de Compostela - España
- Universidad de Cork – Irlanda
- Universidad Particular de Loja – Ecuador

De manera particular se promueven estancias y proyectos colaborativos con la Universidad Complutense de Madrid, específicamente con la Facultad de Psicología.

Para apoyar financieramente la movilidad estudiantil, los estudiantes tendrán la oportunidad de participar en convocatorias a nivel nacional e internacional, las que promueve la Universidad Veracruzana (becas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES; becas de CONACyT; y becas del Programa de Movilidad Estudiantil de la Universidad Veracruzana, PROMUV) como de otras instituciones o instancias.

Tutorías

El Sistema Institucional de Tutorías (SIT) de la Universidad Veracruzana es el que rige en el posgrado, con el fin de formar al estudiante de manera integral, individual y colectivamente, durante su trayectoria escolar.

El objetivo del SIT es el de apoyar a los estudiantes a desarrollar y resolver actividades de investigación, de intervención y de academia, con el fin de guiarlos hacia la obtención del grado académico correspondiente.

Dicho sistema establece figuras reconocidas por la universidad: tutor ó director de tesis y comité tutorial. Asimismo, se espera tener un contacto permanente entre tutor/director de tesis y el comité con el alumno, mediante un programa de actividades en donde el punto central es la orientación hacia objetivos y metas relacionados con el proyecto de intervención a desarrollar del estudiante. El uso exhaustivo de tecnologías y herramientas de comunicación en línea, serán la principal estrategia de contacto.

Además, se establece y define la responsabilidad compartida entre las figuras del sistema y el alumno para alcanzar los fines educativos. Los objetivos de la tutoría académica, vista como una estrategia en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, son:

- a) Orientar en el proceso formativo del estudiante, en relación con el proyecto de investigación o intervención a realizar por el estudiante, y en el proceso administrativo.
- b) Identificar las cualidades del estudiante tanto en los ámbitos académicos como humanos, de tal manera que pueda canalizarlas de manera adecuada en su formación integral.
- c) Fomentar en el estudiante el desarrollo de actitudes y valores para interactuar en ambientes transdisciplinarios.
- d) Promover en el estudiante el interés por el desarrollo de actividades de investigación.

Cuando el estudiante inicia sus estudios, dependiendo de la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento de su interés, se le asignará un tutor académico. Podrá, también, contar con un asesor interno o externo al programa, sí es necesario. En el caso de que su director de tesis sea un profesor externo al programa, se le asignará a su vez un tutor académico del núcleo académico básico.

Este programa de posgrado, fomenta un estrecho trabajo entre las figuras del SIT y estudiante, ya que se realizan al menos tres tutorías por período escolar, al principio del ciclo, durante el ciclo escolar y al finalizar.

Los procesos, estrategias selección, se fundamentan en el Reglamento del Sistema Institucional de Tutorías.

DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS

La Maestría en psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano tiene una duración de 4 semestres (2 años).

DESCRIPCIÓN DEL RECONOCIMIENTO ACADÉMICO

Al concluir los estudios y cumplir con los requisitos de egreso, el grado académico que se otorga es Maestro en Psicología de las organizaciones y Gestión del Talento Humano y Maestra en Psicología de las organizaciones y Gestión del Talento Humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, T. & Elloumi, F. (2004). *Theory and Practice of On-line Learning*. Athabasca University. Canada
- ANUIES (2019). *Anuario estadístico de la población escolar en Educación Superior – ANUIES 2019-2020*. <https://bit.ly/2Fh5cOC>
- Artículo 3° Constitucional. *Diario Oficial de la Federación*, México, 29 de enero 2016.
- Barron Tirado, C. (2005). Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa. *Perfiles educativos [online]*. Vol.27, n.108, pp.45-69. ISSN 0185-2698. <https://bit.ly/2GA8r4l>
- Barrón, C. e Ysunza, M. (2003). Currículum y formación profesional. En A. Díaz Barriga (Ed.): *La investigación curricular en México: La década de los noventa*. México: Grupo Ideograma Editores.
- Benitez, M. (2010). *El modelo de diseño instruccional ASSURE aplicado a la educación a distancia*. Tlatemoani. <https://bit.ly/2GUBmA9>
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (Eds.). (1999). *How people learn: Brain, mind, experience, and school*. National Academy Press. <https://bit.ly/2Ii8Jxr>
- Cabrera, R., Hickman, H., y Mares, G. (julio-diciembre, 2010). Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15 (2), 257-271. <https://bit.ly/33KU6ea>
- Cabrera, R., Hickman, H., Mares, G. y Hernández, A. (2009). El mercado de trabajo para el psicólogo: Un análisis de las bolsas de trabajo universitarias. En H. Hickman

(Ed.): *La carrera de Psicología Iztacala y sus actores: Diversas aproximaciones*. México: UNAM.

CEPAL. (2013) *Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Tres décadas de crecimiento desigual e inestable*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. <https://bit.ly/34u9Dy9>

Chiavenato, Idalberto (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) <https://bit.ly/2JaKYGy>

Colina, A. (febrero-mayo, 2016). La oferta y demanda de formación profesional del Psicólogo en México. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3(21), 1-28.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (7 de agosto de 2018). *Padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad*. <https://bit.ly/3dfIGmW>

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2011). *Glosario de términos del PNPC para programas de posgrado escolarizados*. <https://bit.ly/2SLCbxU>

Díaz-Barriga, A. (1995). *Empleadores universitarios: Un estudio de sus opiniones*. México: CESU-Porrúa (Col. Problemas Educativos de México).

Díaz-Barriga, F., Hernández, G., Rigo, M.A., Saad, E. y Delgado, G. (2006). Retos actuales en la formación y práctica profesional del psicólogo educativo. *Revista de la Educación Superior*, 35(137), 11-24.

Gobierno del Estado de Veracruz. (2019, Junio 5). Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024. *Gaceta Oficial*. Xalapa, Veracruz.

Gobierno de la República. (2019, Abril 30). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. *Gaceta Parlamentaria*. México: Autor.

Hernández, G. (2007). Una reflexión crítica sobre el devenir de la psicología de la educación en México. *Perfiles educativos*, 29(117), 07-40. <https://bit.ly/30RKfYF>

Hernández Rojas, G. (1997) Módulo Fundamentos del Desarrollo de la Tecnología Educativa (Bases Psicopedagógicas) *Unidad 1. Paradigmas de la Psicología Educativa*. Coordinador: Frida Díaz Barriga Arceo. México: Editado por ILCE-OEA 1997. <https://bit.ly/2SDOxI3>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2014). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. México: INEGI.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2015). *Principales resultados de la Encuesta Intercensal 2015*. México: INEGI. <https://bit.ly/30WydHh>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018*. ENADID. Informe operativo y de procesamiento. <https://bit.ly/3lw7ysv>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. ENOE Primer trimestre 2019. <https://bit.ly/3k1ldrn>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2020). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cifras oportunas de agosto de 2020*. <https://bit.ly/3k1ldrn>
- Ley General de Educación. *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de junio 2016.
- Martínez, R. y Ramírez, E. (1981). El psicólogo en el sector público: Una aportación al perfil del psicólogo. *Tesis de licenciatura no publicada*. Facultad de Psicología, UNAM.
- Mungaray, A. (2001) La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(1), 5466.
- Mungaray, A., Ocegueda, J.M. y Moctezuma, P. (2006). Demanda de educación superior y especialización económica en Baja California. *Revista de la Educación Superior*, 35(139), 31-48.
- Muñoz-Izquierdo, C. (1997). Profesiones, mercado de trabajo y desarrollo económico. En T. Pacheco y A. Díaz-Barriga (Eds.): *La profesión, su condición social e institucional*. México: CESU-UNAM-Pomares.
- Observatorio Laboral. (2018). *Ocupaciones laborales: Clasificaciones, taxonomías y ontologías para los mercados laborales del siglo XXI*. <https://bit.ly/3lyyh7U>
- Observatorio Laboral. (2020). *Ocupación por sectores económicos. Primer trimestre 2020*. <https://bit.ly/3dh5ly3>
- Orozco E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B. y Páez, A. (diciembre, 2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, 7,(11), 409-425. <https://bit.ly/3lLrsjx>

- Peiró, J.M. (2003). La enseñanza de la psicología en Europa. Un proyecto de titulación europea (1). *Papeles del Psicólogo*, 24, 86.
- Peña Valdés, F. (2019). *Tendencias actuales de la psicología organizacional en el siglo XXI*. <https://bit.ly/3lqSCvM>
- ProMéxico. Inversión y comercio. (2018). *Fortalezas de México*. <https://bit.ly/30QEbsQ>
- REMICA. (2017). *¿Cuál es el papel de la psicología organizacional en la empresa del siglo XXI?* <https://bit.ly/3diDFJ7>
- Reynaga, S. y Ruiz, E. (2003). Estudios de educación y trabajo. En S. Reynaga (Ed.): *Educación, trabajo, ciencia y tecnología*. México: Grupo Ideograma Editores.
- Reynaga, S. y Ruiz, E. (2003). Estudios de educación y trabajo. En S. Reynaga (Ed.): *Educación, trabajo, ciencia y tecnología*. México: Grupo Ideograma Editores
- SEDESOL. (2018). Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013 – 2018. <https://bit.ly/2FhCrRW>
- STPS. (2020). *Información laboral. Informe septiembre 2020*. <https://bit.ly/36WmDiX>
- Spain Exchange (2019). *Estudiar Psicología en Estados Unidos*. <https://bit.ly/3lB3tmG>
- Suárez, J. M. y Anaya, D. (2012). Educación a distancia y presencial: diferencias en los componentes cognitivo y motivacional de estudiantes universitarios. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 7(1-2), 65-75.
- Trápaga Ortega, M. (2014). *La Psicología de las Organizaciones: Retos y perspectivas*. Universidad de las Américas Puebla. <https://bit.ly/30SvXQW>
- UNESCO. (2019). Foro regional: *Educación más allá de las Fronteras: Solidaridad Regional para la Garantía del Derecho a la Educación de Personas en Contexto de Movilidad; reporte del evento*. <https://bit.ly/33MPJzx>
- Universidad Veracruzana. (2008). *Estatuto de los alumnos*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (2017). *Ley orgánica*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (2008). *Plan General de Desarrollo 2025*. Xalapa: Universidad Veracruzana.

- Universidad Veracruzana. (2016). *Plan General de Desarrollo 2030*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (2018). *Programa de Trabajo Estratégico 2017-2021*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (2010). *Reglamento general de estudios de posgrado*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (2018). *Reglamento de planes y programas de estudio*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (2009). *Reglamento del Sistema Institucional de Tutorías*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Universidad Veracruzana. (s.f.). *Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Veracruzana*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Villamil, P.R. (2005). El sentido ético de las nociones de utilidad y beneficio social en el origen de las profesiones frente a la globalización. En Pacheco y Díaz B., A. (Coords.): *La profesión universitaria en el contexto de la modernización* (pp. 15-46). México: CESU-UNAM. Pomares.
- Williams, P., Schrum, L., Sangra, A. y Guardia, L. *Modelos de diseño instruccional*. Material didáctico web de la UOC. <https://bit.ly/36S5max>

ANEXOS

I. Programas de Estudio

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Introducción a la modalidad de estudio, plataformas y entornos de aprendizaje

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>La Facultad de Psicología, región Veracruz, de la Universidad Veracruzana, a través de diversas herramientas de comunicación y tecnologías de la información, ofrece la Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano a través de la modalidad no presencial y haciendo uso de la estrategia a distancia en línea. Por lo que, en consideración a la posibilidad de que la población que se interese en cursar el programa educativo de posgrado no cuente con las habilidades necesarias en el uso de herramientas tecnológicas o las competencias de estudio autónomo requeridas, se presenta esta Experiencia Educativa.</p> <p>Para facilitar la incorporación de los estudiantes en la modalidad de estudio a distancia en línea de manera exitosa, se requiere organizar las herramientas de comunicación, tecnológicas, de información y evaluación requeridas, en un espacio de ejercicio y adiestramiento.</p> <p>Por lo anterior, en esta Experiencia Educativa, se plantearán las estrategias de trabajo que se seguirán para garantizar el éxito en la modalidad y que se abordan desde dos ejes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eje teórico: donde se considerarán elementos que han sido sustentados teóricamente para cursar el programa educativo con estrategias de autorregulación y estudio autónomo.• Eje técnico: donde se ejercitan las actividades en herramientas de comunicación digitales necesarias para cursar el programa educativo.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
Integrar en la modalidad no presencial a distancia en línea a los estudiantes de la Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del talento Humano a partir de su autorregulación y la correcta administración de su tiempo para el abordaje de contenidos y el uso de herramientas de comunicación para la realización de actividades, consultas, chat, participación en foros, videoconferencia, que le ayudarán a la apropiación de los saberes establecidos en cada Experiencia Educativa.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Recursos para estudiar a distancia en línea

Objetivos particulares
Valorar las herramientas tecnológicas de comunicación para la realización de actividades, consultas, chat, participación en foros, videoconferencia, establecidas por el programa educativo.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. EMINUS 42. Office 3653. Gestores bibliográficos4. Otras herramientas tecnológicas

UNIDAD 2
Estudiar a distancia en línea.
Objetivos particulares
Desarrollar habilidades de autorregulación para el estudio autónomo y administración de tiempo como estudiantes independientes en la modalidad no presencial a distancia en línea.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Autorregulación2. Estudio autónomo3. Estrategias de aprendizaje

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
<ul style="list-style-type: none">• Exposición• Ejecución de actividades de aprendizaje• Presentación de productos de aprendizaje

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataformas Eminus 4• Computadora / tabletas• Herramientas de comunicación• Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)

BIBLIOGRAFÍA
<p>Ally, M. (2004). Foundations of Educational Theory for Online Learning. En Anderson, T.; Elloumi, F. (Eds.). <i>Theory and Practice of Online Learning</i>. Athabasca: Athabasca University.</p> <p>Fahy, P. (2004). Media Characteristics and Online Learning Technology. En Anderson, T. y Elloumi, F. (Eds.). <i>Theory and Practice on Online Learning</i>. Athabasca: Athabasca University.</p>

Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M. Pérez, M. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Distrito Federal, México: Editorial Graó.

Tünnermann, C. (2005). *Modelos Educativos*. México: Editorial BUAP.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

<http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-teoria-general-de-sistemas> (agosto, 2020)

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/teoriageneral de sistemas/ (agosto, 2020)

http://cde.athabascau.ca/online_book/pdf/TPOL_book.pdf (agosto, 2020)

<http://www.csun.edu/~sb4310/How%20People%20Learn.pdf> (agosto, 2020)

http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/nov_art68.pdf (agosto, 2020)

<http://www.argo.es/medios/ponencia.html> (agosto, 2020)

<http://www.um.es/ead/red/M6/dorrego.pdf> (agosto, 2020)

<http://campus.usal.es/~dpublico/areacp/materiales/Mediosdecomunicacion.pdf> (agosto, 2020)

<http://sincronia.cucsh.udg.mx/lengpens.html> (agosto, 2020)

<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/doc/profe/isidro/merecur.pdf> (agosto, 2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Exposición	Autoevaluación y coevaluación	Participación activa en video llamadas	25%
Ejecución de actividades de aprendizaje	Evaluación a partir del uso de instrumentos específicos y escalas de desempeño.	Evidencias de aprendizaje publicadas en la plataforma educativa	50%
Presentación de productos de aprendizaje	Autoevaluación y coevaluación	Participación activa en foros	25%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Estadística

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>El aprendizaje de la estadística conjuga el desarrollo de habilidades para el cálculo matemático que permiten la obtención de medidas estocásticas y habilidades para la interpretación de los datos numéricos para convertirlos en información útil para la solución de problemas y la toma de decisiones en diferentes ámbitos de gestión.</p> <p>Las actividades por desarrollar implican la:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaboración de cuadros y esquemas acerca de las características, ventajas y desventajas de las diferentes medidas, técnicas, herramientas y procedimientos de la estadística descriptiva.• Construcción de bases de datos para la aplicación, análisis y representación de resultados.• Análisis de casos, resolución de ejercicios y problemas para toma de decisiones.• Presentación de resultados que permitan verificar sus procedimientos e interpretación de los estadígrafos obtenidos. <p>Esto permitirá que el alumnos realice análisis de casos y resolución de ejercicios por medio de la aplicación de pruebas y diseños estadísticos de manera manual y tecnológica, con la utilización de software (Excel, el SPSS, PSPP, y el R), que le darán las competencias de elaboración de cuadros, esquemas y construcción de bases de datos, su análisis y para resolver problemas, interpretarlos y tomar decisiones importantes en el ámbito de la gestión, en los procesos administrativos de instancias del ámbito organizacional o de la gestión del talento humano.</p> <p>La estadística como herramienta de análisis de información participa activamente en la formación del estudiante, ya que le permita adquirir un conjunto de conocimientos, habilidades y valores necesarios dentro de su trayectoria y en la consolidación de un marco de trabajo dentro del campo de la investigación - intervención y de acuerdo con el perfil de egreso del alumno de la Maestría en Psicología organizacional y gestión del talento humano.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
El alumno desarrolla análisis de datos, por medio de procedimientos de técnicas y herramientas de la estadística y con apoyo de Software, para la tabulación, representación y obtención de parámetros estadísticos requeridos en la resolución de problemas y toma de decisiones en los procesos de gestión y congruentes a las necesidades de la profesión.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS

UNIDAD 1
Introducción a la Estadística Descriptiva
Objetivos particulares
El alumno conocerá las principales herramientas básicas de la Estadística Descriptiva para aplicarlas en la resolución de problemas y tomar decisiones apropiadas en los ámbitos de la gestión del recurso humano en ambiente organizacional
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Estadística Descriptiva2. Representaciones Gráficas apropiadas para las variables cuantitativas y cualitativas a partir de la construcción de bases de datos3. Medidas de Tendencia Central4. Medidas de Variabilidad5. Medidas de Localización o Cuantiles: Cuartiles y Percentiles6. Aplicación práctica por medio de Software

UNIDAD 2
Análisis de Distribución Normal
Objetivos particulares
El alumno comprenderá la importancia de la aplicación de la distribución normal para obtener probabilidades en los resultados de variables de interés de la disciplina para la toma de decisiones apropiadas en la administración y gestión del talento humano en las organizaciones.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Distribución normal y Campana de GAUSS2. Áreas bajo la curva normal3. Valores “Z” y pruebas de probabilidad aplicado a la toma de decisiones4. Distribuciones de Probabilidad5. Teorema del Limite central y su introducción a las inferencias6. Aplicación práctica para la administración

UNIDAD 3
Análisis de asociación
Objetivos particulares
El alumno aplicara las diferentes herramientas de la estadística del análisis de asociación para determinar la posible relación que existe entre diferentes variables de los problemas de la disciplina de interés y en los procesos de gestión en los recursos humanos
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Análisis de asociación2. Correlación y sus tipos paramétrica y no paramétrica3. Pruebas de correlación: para variables cuantitativas o cualitativas; Numéricas o categóricas.

4. Aplicación de Correlación por Software. (Excel y SPSS)
5. Aplicación e interpretación para la toma de decisiones

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Búsqueda de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos al procesos de la estadística descriptiva, de análisis de distribución normal y de cálculo de correlación, tipos de coeficientes y su uso.

Elaboración de cuadros y esquemas acerca de las características, ventajas y desventajas de los diferentes tipos de Herramientas estadísticas: Descriptivas, de distribución normal y de correlación. (medidas de tendencia central y medidas de variabilidad, cuantiles coeficientes de correlación y pruebas z)

Construcción de bases de datos de diferentes variables cuantitativas (discretas, continuas) y cualitativas (dicotómicas, politómicas) de acuerdo con problemas, para la aplicación, análisis y representación de resultados y la aplicación de procesos estadísticos en el campo laboral o de áreas de la disciplina.

Realizar estrategias y técnicas estadísticas para análisis de casos que implica las siguientes actividades para el aprendizaje: Representaciones gráficas, MTC, Variaciones, Cuantiles y distribuciones.

Resolución de ejercicios y casos prácticos específicos del área disciplinar con la aplicación correcta de diferentes estrategias estadísticas para interpretaciones y toma de decisiones pertinentes. Presentación de resultados que permitan verificar sus procedimientos e interpretación de los estadígrafos obtenidos.

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas Eminus
- Computadora y/ tabletas
- Plataforma virtual
- Estudios de Casos
- Programas Excel y SPSS
- Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)

BIBLIOGRAFÍA

Celis de la Rosa Alfredo de Jesús, Labrada Martagón Vanessa (2014) *Bioestadística*. Editorial Manual Moderno, México.

Rodríguez Jesús, P., Rodríguez, E. (2016) *Estadística para administración*. 2a Edición. Grupo Editorial Patria. México.

Johnson, R. (2016) *Estadística elemental*. Editorial Cengage Learning. Estados Unidos.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf> 23/julio/2020 (agosto 2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Cuadros comparativos Esquemas	20%
Construcción de base de datos con variables	Tipos de variables Clasificación de las variables. Valores. organización	Bases de datos	20%
Resolución de casos donde se analiza, desarrolla e interpreta los resultados acuerdo a los productos solicitados	Aplicación de la prueba adecuada. Procedimiento. Interpretación.	Resolución de ejercicios	30%
Presentación de informes de las actividades realizadas de casos reales	Congruencia en la interpretación. Toma de decisión adecuada. Procedimiento	Informes o reportes de problemas realizados e interpretados.	30%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Psicología organizacional y gestión estratégica del talento humano

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>La Psicología organizacional busca entender los procesos clave que permitan implementar las estrategias organizacionales y lograr la competitividad y diferenciación en los mercados en que se compete; estos procesos se engloban bajo el epígrafe de Gestión del Talento Humano: atraer, retener, comprometer, desarrollar y potenciar el talento humano, es decir esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia, logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.</p> <p>La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial pues el reto es desarrollar la identidad y el sentido de pertenencia en los trabajadores de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.</p>

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante analiza la psicología organizacional para el planteamiento de propuestas que le permitan desarrollar la gestión del talento humano en una organización, a través del estudio de los modelos organizacionales y trabajo colaborativo, en un ambiente de apertura, tolerancia, respeto y ética.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Psicología Organizacional
Objetivos particulares
El estudiante conoce las aplicaciones de la psicología organizacional con apoyo de las teorías que le permitan mejorar los procesos en las organizaciones, a través de un desempeño creativo y responsable con la finalidad de reforzar competencias de la organización.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es la Psicología Organizacional?2. Marco histórico y evolución de la Psicología Organizacional3. Fundamentos de la Psicología Organizacional4. Alcances y aplicaciones de la Psicología Organizacional

5. El rol del psicólogo en las organizaciones
6. Retos y nuevos desafíos de la Psicología en las Organizaciones

UNIDAD 2

Gestión del Talento Humano

Objetivos particulares

El estudiante adquiere elementos conceptuales que le permiten comprender los procesos en la gestión del talento humano, permitiéndole analizar e involucrarse directamente en escenarios organizacionales dentro de un marco de respeto y ética profesional.

Temas

1. Definición de Gestión
2. ¿Qué entendemos por Talento Humano?
3. Concepto: Gestión del Talento Humano
4. Clasificación de la Gestión del Talento Humano:
 - a. Gestión Integrada
 - b. Gestión Estratégica
5. Modelo de la Gestión Integrada y Estratégica
6. Objetivos de la Gestión del Talento Humano
7. Ventajas de una adecuada Gestión del Talento Humano
8. Funciones de la Gestión del Talento Humano

UNIDAD 3

Planeación estratégica del Talento Humano

Objetivos particulares

El estudiante estudiará la Planificación Estratégica del Talento Humano, dentro del marco de la estrategia de la organización, para su efectiva aplicación, en un ambiente de tolerancia y ética profesional.

Temas

1. El proceso administrativo como base en la Planeación Estratégica del Talento Humano
2. La Planeación Estratégica del Talento Humano
3. Estrategias e instrumentos para la gestión del talento humano.
4. Retos de la Gestión del Talento Humano

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Investigación documental de los conceptos básicos y relativos a la psicología organizacional y la gestión del talento humano.

Elaboración de esquemas acerca de las características de la Psicología organizacional y de los tipos de gestión del talento humano.

Desarrollo de propuestas de un modelo de planeación estratégica para las organizaciones.

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas digitales
- Equipo de cómputo
- Fuentes de consulta
- Internet

- Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

- Alles M (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires-México. Editorial Granica.
- Andres Reina, M.P. (2020). *Gestión de la Formación en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del Talento humano*. McGraw Hill.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2011a). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2011b). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. (3ª Ed.) Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2012). *Gestión de la Formación en las Organizaciones*. Madrid, Síntesis.
- Pereda, S.; Berrocal, F. y Alonso, M. A (2014). *Bases de la Psicología del Trabajo en Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis.
- Piedrahita, J. (s.f.). *Gestión por Competencias. En Gerencia de Talento Humano*. Escuela de Ciencias Estratégicas.
- Porret Gelabert, Miguel. (2016). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

- Bouza, J. y Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano*. México: IURE Editores.
Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/130372> (acceso:08/10/2020)
- Caicedo, B. V. (2013). *Talento y Confiabilidad Humana – Gestión por Competencias*.
Artículo consultado en: <http://es.slideshare.net/preppie83/proceso-de-reclutamiento-seleccion-y-contratacion-de-personal> (acceso: 07/10/2020)
- González, O.I. & Rosales, V.I.C. (2015). *Gestión Estratégica del Capital Humano*. Normas Cubanas del SGICH. En Curso Director de Hotel Capital Humano. Santiago de Cuba: EHT Orlando Fernández Montes de Oca. Artículo consultado en: <http://es.slideshare.net/Vettely/gestin-estrategica-del-capital-humano> (acceso: 07/10/2020)
- Porras, J.J.A. (2014). *Administración, proceso administrativo y administración de capital humano*. En *Administración del Capital Humano*. México: Universidad del Valle de México. Artículo consultado en: http://es.slideshare.net/Alpert_23/ach-unidad-1-17jun14 (acceso: 07/10/2020)
- Ramos, B.B. (2012). *Administración del Capital Humano*. Artículo consultado en: <http://es.slideshare.net/plasmaticus/administracin-del-capital-humano> (acceso: 07/10/2020)

Otros Materiales de Consulta:

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	30%
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	30%
Modelo de Planeación estratégica	Congruencia en la interpretación. Toma de decisión adecuada. Procedimiento	Informes de una propuesta de modelo de planeación estratégica para una organización	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Riesgos Psicosociales y practica organizacional saludable

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>En el año 2013 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), observa una transición mientras hay reducción de riesgos tradicionales por las legislaciones y el avance tecnológico, otros van en aumenta, entre ellos los psicosociales. En 2016 la OIT declara problema mundial los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) en países desarrollados y en vías de desarrollo, siendo los centros de trabajo fuente importante de los Riesgos Psicosociales (RP) en todas las profesiones y empleos.</p> <p>Aunado a que en la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Naciones Unidas se refuerza estos aspectos en los rubros 3 Salud y bienestar y 8 Trabajo decente y desarrollo económico.</p> <p>En 2016 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET) impulsó un proyecto de norma con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRP, con el objetivo de incentivar empleos de calidad y una la cultura de prevención en México. El 29 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, dirigida a la identificación, análisis y prevención de los RP en las empresas, así como a la promoción de entornos favorables de trabajo.</p> <p>Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.</p> <p>Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
El estudiante evaluara la trascendencia de promover el bienestar de los trabajadores, entendiendo que la incorporación de estilos labores saludables reduce costos asociados a accidentes y enfermedades y además contribuye al bienestar y por ende impacta en la productividad.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS

UNIDAD 1
Factores y Riesgos psicosociales
Objetivos particulares
El alumno analiza la evolución histórica de los factores de riesgo psicosociales, relacionando las normas oficiales derivadas de la normatividad de la OIT.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Factores y Riesgos psicosociales2. Los factores psicosociales: Historia del concepto3. Características de los factores psicosociales de riesgo4. Principales riesgos psicosociales<ol style="list-style-type: none">a. El estrés.b. Violenciac. Acoso laborald. Acoso sexuale. Inseguridad contractualf. El burnout o Desgaste profesionalg. Otros riesgos psicosocialesh. Conflicto familia-trabajoi. Trabajo emocional

UNIDAD 2
Efectos de los riesgos psicosociales: resultados basados en la evidencia
Objetivos particulares
El alumno examinará los factores causales de los riesgos sociales y sus efectos en la productividad, ambiente laboral y calidad de vida de los miembros de una empresa
Temas
<ul style="list-style-type: none">• Marco Legal• Planteamientos metodológicos• Los efectos individuales• Los efectos organizacionales• Productividad empresarial, satisfacción y compromiso laboral

UNIDAD 3
La evaluación de los factores y riesgos psicosociales
Objetivos particulares
El alumno aplicara las diferentes herramientas de la estadística del análisis de asociación para determinar la posible relación que existe entre diferentes variables de los problemas de la disciplina de interés y en los procesos de gestión en los recursos humanos

Temas
<ol style="list-style-type: none">1. La evaluación de los factores y riesgos psicosociales2. Metodologías y objetivos de la evaluación3. Descripción General de los Riesgos Psicosociales4. Objetivos de la aplicación de los instrumentos5. NOM 035 STPS

UNIDAD 4
Intervención y buenas prácticas en los riesgos psicosociales basadas en la evidencia
Objetivos particulares
El alumno desarrollará un plan de intervención, a partir de la detección de factores de riesgo psicosocial, para implementarlo y realizar evaluación del impacto.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. La necesidad de la gestión2. Criterios de intervención3. Factores de éxito de una intervención de riesgos psicosociales4. Desafíos y dificultades en las intervenciones5. Prioridades para la acción en la prevención6. Factores básicos de éxito en la evaluación de riesgos7. Evidencia de la eficacia de la intervención psicosocial

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Búsqueda de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos a la normatividad de los riesgos psicosociales.
Elaboración de mapas mentales, líneas del tiempo y cuadros comparativos de los diferentes factores de riesgo y su evolución histórica.
Bajo el modelo aprendizaje basado en problemas analizara diversas situaciones en empresas y presentara alternativas de solución.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataformas Eminus• Computadora y/ tabletas• Plataforma virtual• Estudios de Casos• Programas Excel• Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)

BIBLIOGRAFÍA
Ladou, J. y Harrison, R. (2015). <i>Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental</i> . México: Editorial Manual Moderno.
Neffa J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio. Capítulo 1. <i>Centro de estudios e investigaciones laborales (CEIL-CONICET)</i> . Buenos Aires, Argentina. P. 2129.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2012) Paquete de formación SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: *Guía del formador. Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza.

Osca, A., López-Araujo, B., Bardera, P., Urien, B., Diez, V. y, Rubio, C. (2014). Riesgos psicosociales y accidentabilidad laboral: Investigación y propuestas de actuación. *Papeles del Psicólogo*, 35,2, 138-143

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Norma Oficial Mexicana (DOF 23 de octubre de 2018;
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=08/10/2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Cuadros comparativos Esquemas	20%
Elaboración de una propuesta de intervención	Diagnostico Justificación de propuestas	Estructura de la propuesta de intervención	30%
Aplicación de la propuesta de intervención	Procedimiento de acuerdo a la planeación	Escala estimativa	30%
Evaluación de los resultados de la propuesta de intervención	Congruencia en la interpretación. Toma de decisión adecuada. Procedimiento	Reporte de evaluación	20%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Atracción, adquisición y retención del talento humano.

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
El área de la Psicología organizacional enfocada al manejo de las tareas para el desarrollo de proyectos en la gestión del talento humano demanda el dominio de métodos, procesos, técnicas de selección y en la evaluación del personal y contemplar tanto una perspectiva histórica como de las nuevas tendencias en selección y evaluación del personal. Examinando herramientas relativas a la técnica de análisis de puestos; reclutamiento; selección y evaluación. Lo anterior prepara su intervención como profesional de la psicología en grupos, organizaciones, instituciones y/o empresas en los diferentes sectores (social, público y privado). Siendo la finalidad de esta experiencia educativa que el alumno conozca, comprenda y aplique diferentes técnicas para la gestión del talento humano que posibiliten su intervención fundamentada en la selección y evaluación del rendimiento laboral.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
Al término del curso, el estudiante desarrollará las competencias requeridas en el trabajo de la actividad profesional en el Área de la selección y evaluación del factor humano.

UNIDAD 1
El proceso de Atracción (Reclutamiento) y adquisición (selección) del talento humano
Objetivos particulares
El estudiante conocerá el contexto de la selección de personal y su proceso de planificación y gestión en las organizaciones, así como será capaz de diseñar procesos de selección adaptados a las necesidades de la organización y de los puestos a cubrir utilizando diferentes modelos de selección de personal.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. El Proceso de Selección desde un enfoque estratégico de Recursos Humanos.2. Concepto y Modelos de Selección.3. Diseño del proceso de Selección.4. Fases<ol style="list-style-type: none">4.1. Técnica de análisis de puestos4.2. Reclutamiento de candidatos4.3. Preselección de candidatos

4.4. Logística del proceso de selección

UNIDAD 2	
La entrevista, baterías de selección y centro de evaluación	
Objetivos particulares	
Al final de la unidad el alumno diseñará y realizará diferentes tipos de entrevistas en evaluación y selección del personal, las baterías de selección en función del perfil de exigencias de los puestos a cubrir, así como el proceso de implantación de un assessment center. (centro de evaluación).	
Temas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas e instrumentos de evaluación de personas. 2. Clasificación de las técnicas de evaluación: <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Evaluación de conocimientos. 2.2. Técnicas Psicométricas. 3. Entrevista: tipos de entrevistas. 4. Centros de Evaluación y Desarrollo de Personas <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Antecedentes y aplicaciones metodológicas 	

UNIDAD 3	
Informes de selección y evaluación del desempeño en la retención del talento humano	
Objetivos particulares	
Al final de la unidad, el estudiante elaborará informes de selección a partir del análisis de los datos recogidos en el proceso de selección y podrá establecer un programa de evaluación del desempeño en función de los estándares del puesto.	
Temas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de documentos en la selección <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Informes y Memorias en el seguimiento del proceso de selección. 1.2. Métodos para el análisis y toma de decisiones 1.3. Tendencias en la selección para el bienestar personal y salud organizacional 2. Evaluación del desempeño <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Métodos y técnicas de evaluación 2.2. Criterios y estándares en la evaluación del desempeño en función del puesto de trabajo. 	

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
<p>Búsqueda y análisis de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y fases del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño.</p> <p>Resolución de ejercicios prácticos de simulación en la aplicación de las técnicas de reclutamiento, selección, evaluación de l factor humano e informes para la toma de decisiones.</p> <p>Elaboración del proyecto de intervención final, con la propuesta de la evaluación del desempeño de un puesto funcional. Todo ello bajo una metodología de trabajo colaborativo y virtual.</p>

EQUIPO NECESARIO

Laptop, computadora de escritorio, tableta, internet, centro de cómputo, biblioteca virtual, plataforma virtual y fuentes de consulta.

BIBLIOGRAFÍA

Alles M (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires-México. Editorial Granica.

Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del Talento humano*. McGraw Hill.

Grados J. A. (2013). *Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción del personal*. 4ta. Edición. México. Manual Moderno.

Grados, J. A. y Sánchez, E (2017). *La entrevista en las organizaciones*. México. Manual Moderno.

Grados, J. A. (2004). *Centros de desarrollo y evaluación*. México. Manual Moderno.

Guía: *competencias de personas y perfiles ocupacionales*. México, CONOCER. /SEP 2010.

Porret Gelabert, Miguel. (2016). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial.

Rodríguez M. D. (2005). *Diagnostico organizacional*. México: Edit. Alfa-Omega.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

<http://www.remineo.org/repositorio/libros/aomal/tomo2/Docs/analisisorganizacionalemexicoyamericalatinatomo2.pdf> 7/Octubre/2020

https://www.academia.edu/22501484/Alles_Martha_Desempe%C3%B1o_por_competencias_de_360_7/Octubre/2020

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/302/retrieve> 7/Octubre/2020

Otros Materiales de Consulta:

American Psychologist
Annual Review of Psychology
International Journal of Selection and Assessment
Harward Business Review
Human Performance Human Resource Management Review
Journal of Applied Psychology
Journal of Industrial Psychology
Journal of Management Journal of Occupational and Organizational
Psychology Journal of Organizational Behavior Journal of organizational Behavior Management
Personnel Psychology
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Reportes de investigación	Parcial, Portada, introducción, cuerpo del trabajo, conclusiones, fuentes.	Entrega de reporte de investigaciones documentales	20%
Resolución de ejercicios prácticos de simulación en la aplicación de las diversas técnicas.	Parcial, Portada, ejercicios de las técnicas aplicadas, fuentes.	Entrega de los ejercicios prácticos	30%
Proyecto final	Final, Portada, Introducción, propuesta de intervención (programa de evaluación del desempeño) conclusiones, fuentes.	Proyecto final	50%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Capacitación y formación del talento humano

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
Las demandas globalizadas en mercados competitivos con estándares internacionales dentro del contexto organizacional. Resaltan la existencia de elementos como la innovación, la mejora continua, la flexibilidad y el cambio en variables fundamentales, por lo que la formación de las personas juega un papel imprescindible, para mantener y mejorar la calidad y competitividad de las organizaciones. Por ende, en la asignatura los alumnos desarrollarán las competencias que implican el perfil en la dirección de programas de capacitación y formación teniendo como función el de planear, dirigir, coordinar y evaluar las actividades orientadas a la potencialización del capital humano. De igual manera comprender la construcción de formación integral en el ser humano, así como el marco legal de la gestión del talento humano, analizando e involucrándose directamente en escenarios organizacionales que le permitan el ejercicio activo de los valores y actitudes manifestadas en la práctica profesional desarrollada en el marco de la gestión del talento humano. A su vez que participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y la mejora continua.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
Al término del programa, el alumno identificará la importancia de la capacitación y formación como estrategias para la consolidación del talento humano, siendo capaz de estructurar un programa de capacitación y formación a partir de las necesidades reales dentro de un contexto de la organización real.

UNIDAD 1
Bases conceptuales y principios en el desarrollo del talento humano
Objetivos particulares
El estudiante podrá discriminar entre los diversos conceptos que conllevan las funciones en la gestión del talento humano, así como en los elementos implícitos en el modelo del talento humano
Temas
1) El marco de la formación de personas en las organizaciones. a) Concepto de capacitación, y formación. b) La función de formación en la gestión de recursos humanos. c) Enfoques de la capacitación d) Modelo de capital humano

- | |
|--|
| 2) El Planteamiento Estratégico de la Formación dentro del contexto organizacional. <ul style="list-style-type: none"> a) El valor estratégico de la formación en la empresa. b) El enfoque del cliente en formación. c) La importancia de la capacitación y la formación |
|--|

UNIDAD 2
El proceso en la DNC
Objetivos particulares
Al final de la unidad el alumno analizará la importancia y metodología en el DNC para contribuir en la propuesta de elaboración de programas en la formación humana con base a carencias reales en el contexto del trabajo.
Temas
1) Detección de necesidades de formación <ul style="list-style-type: none"> a) Tipología de necesidades de capacitación y formación b) Enfoques, métodos y técnicas para la definición de necesidades. 2) Diseño y elaboración del plan y programas de formación <ul style="list-style-type: none"> a) Estructuración del plan y programas de formación. b) Sistemas de seguimiento y evaluación del plan de formación en la relación del capital intelectual y la innovación organizacional

UNIDAD 3
Estructuración del programa de capacitación y formación
Objetivos particulares
Al final de la unidad, el estudiante manejará los aspectos de la normatividad y del diseño de programas de capacitación y formación organizacionales.
Temas
1. El diseño de las acciones del programa. <ul style="list-style-type: none"> a. Definición de los objetivos de aprendizaje. b. Selección y organización de los contenidos teórico/prácticos. c. Elaboración del cronograma en las actividades de formación. 2. Aspectos claves en la impartición. <ul style="list-style-type: none"> a. Las condiciones espacio-ambientales. b. Los recursos didácticos 3. Métodos y técnicas didácticas de capacitación y formación. <ul style="list-style-type: none"> a. Centradas en el formador. b. Centradas en el participante. 4. Aspectos normativos y legales en la capacitación <ul style="list-style-type: none"> a. Marco legal en la LFT b. Cumplimiento ante la STPS 5. Evaluación de la formación. <ul style="list-style-type: none"> a. Evaluación de la satisfacción. b. Evaluación del aprendizaje. c. Evaluación en el seguimiento y transferencia al trabajo. d. Evaluación de la eficiencia de la formación.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Análisis de lecturas en bibliografía y antologías sobre el contenido referencial teórico, elaboración de investigaciones documentales acerca de las variables revisadas, resolución y participación en ejercicios prácticos, así como la elaboración del proyecto de intervención final. Todo ello bajo una metodología de trabajo colaborativo y virtual.

EQUIPO NECESARIO

Laptop, computadora de escritorio, tableta, internet, centro de cómputo, biblioteca virtual, plataforma virtual y fuentes de consulta.

BIBLIOGRAFÍA

Alles M (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires-México. Editorial Granica.

Andres Reina, M.P. (2020). *Gestión de la Formación en la empresa*. Madrid: Piramide.

Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2020). *Técnicas de Formación y Desarrollo de Personas en las Organizaciones*. Madrid: Editorial Ramón Areces.

Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del Talento humano*. McGraw Hill.

Grados Espinoza J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Edit. Trillas

Guía: *competencias de personas y perfiles ocupacionales*. México, CONOCER. /SEP 2010.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2012). *Gestión de la Formación en las organizaciones*. Madrid: Síntesis.

Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

Pinto, V. R. (2000). *Planeación estratégica de capacitación; como alinear el entrenamiento a los procesos críticos del negocio*. México: Mc Graw Hill.

Porret Gelabert, Miguel. (2016). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial.

Puchol Moreno L. y Ongallo Chancón C. (2018) *101 claves para formadores de empresa*. Madrid: ESIC.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Otros Materiales de Consulta:

American Psychologist
Annual Review of Psychology
International Journal of Selection and Assessment
Harward Business Review
Human Performance Human Resource Management Review
Journal of Applied Psychology
Journal of Industrial Psychology
Journal of Management Journal of Occupational and Organizational

Psychology Journal of Organizational Behavior Journal of organizational Behavior Management
Personnel Psychology
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Reportes de investigación	Parcial, Portada, introducción, cuerpo del trabajo, conclusiones, fuentes.	Entrega de reporte de investigaciones documentales	25%
Participación	Parcial, Comentario atinado y pertinente con sustento teórico	Participación en ejercicios prácticos	25%
Proyecto	Final, Portada, Introducción, propuesta de intervención (programa de capacitación) conclusiones, fuentes.	Proyecto final	50%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Ergonomía y salud mental

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>El estudio de la ergonomía abarca una serie de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.</p> <p>En ese sentido, las actividades por desarrollar en esta experiencia educativa implican el análisis de casos, resolución de ejercicios y problemas para toma de decisiones. Asimismo, el alumno estudiará los procesos mentales y la forma como éstos afectan las interacciones entre los seres humanos, la carga de trabajo mental, el funcionamiento, el estrés laboral, el entrenamiento y la capacitación.</p> <p>Por consiguiente, este curso le dotará de un conjunto de conocimientos, habilidades y valores necesarios en de su trayectoria y en la consolidación de un marco de trabajo dentro del campo de la intervención, de acuerdo con el perfil de egreso de la Maestría en psicología de las organizaciones y gestión del talento humano.</p>

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante aplicará los principios de la Ergonomía y la Salud Mental a través del diseño y planificación de puestos de trabajo, mostrando su compromiso social, participación y disposición para el trabajo colaborativo, con la finalidad de contribuir a la salud de los trabajadores y la mejora del ambiente de las organizaciones.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Introducción al estudio de la Ergonomía
Objetivo particular
El estudiante comprenderá el enfoque ergonómico y aplicará sus principios mediante el diseño de puestos de trabajo adaptados a la persona, con una actitud comprometida, responsable y con ética.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Historia y concepto de Ergonomía2. La ergonomía y las disciplinas relacionadas.3. Condiciones ambientales en ergonomía: Confort acústico, visual, térmico y cromático.4. Concepción y diseño del puesto de trabajo.

5. Antropometría aplicada al diseño de sistemas de trabajo.
6. Evaluación de puestos de trabajo.

UNIDAD 2

Ergonomía y carga física del trabajo

Objetivo particular

El estudiante analizará importancia de los problemas derivados de la carga física y el establecimiento de las medidas preventivas adecuadas, mediante la aplicación de diferentes métodos de evaluación de la carga postural, en un ambiente de respeto y apertura.

Temas

1. Carga física de trabajo
2. Posturas de trabajo.
3. Medición de tiempos y movimientos repetitivos.
4. Estructura organizativa del trabajo: Trabajo a turnos y trabajo nocturno.
5. Características de la empresa, del puesto e individuales.

UNIDAD 3

Salud mental y carga de trabajo

Objetivos particulares

El estudiante identificará situaciones relacionadas con el estrés laboral y conocerá las diferentes estrategias de la organización para afrontarlo, con la finalidad de disponer las medidas adecuadas para prevenirla.

Temas

1. Carga mental en el trabajo
2. El estrés laboral como problema de salud mental
3. Sintomatología, indicadores, datos epidemiológicos
4. El estrés laboral y las enfermedades profesionales
5. Salud mental y calidad de vida en el trabajo

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Búsqueda de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos a la ergonomía y la salud mental.

Diseño de puestos de trabajo con base en principios antropométricos y ergonómicos.

Evaluación de la carga física y mental de trabajo en una organización, para la elaboración de un proyecto de mejora ergonómica.

EQUIPO NECESARIO

- Plataforma Eminus
- Computadora o tableta
- Internet
- Fuentes de consulta (impresas y digitales)
- Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

- Cañas, J. J., & Waerns, Y. (2001). *Ergonomía cognitiva*. Aspectos psicológicos de la interacción de las personas con la tecnología de la información. Madrid: Ed. Médica Panamericana.
- Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales*. Ediciones Pirámide.
- Pando, M. & Salazar, J. G. (2007) *Temas de condiciones de trabajo y salud mental*. México: Universidad de Guadalajara, Primera edición.
- Sánchez, M. G. O. (2016). *Fundamentos de ergonomía*. México: Grupo Editorial Patria.
- Tver D. F. & Lee E. (1999) *Bienestar en el Trabajo (Guía de salud para el ejecutivo)*. México: Editorial Trillas.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

- Barba Morán, M. C. (2007). *El dictamen pericial en ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del perito*. Editorial Tébar Flores.
<https://elibro.net/es/lc/biblioteca/titulos/51921> 7 de octubre de 2020.
- Rodríguez Jouvencel, M. (2007). *Ergonomía básica*. Ediciones Díaz de Santos.
<https://elibro.net/es/lc/biblioteca/titulos/52876> 7 de octubre de 2020.

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Cuadros comparativos Esquemas	20%
Diseño de puestos de trabajo	Claridad Congruencia de la información Pertinencia para la organización	Documento escrito que describa detalladamente cada puesto de trabajo	40%
Proyecto final	Pertinencia para la organización Aplicación de los principios ergonómicos Viabilidad	Propuesta de mejora ergonómica aplicable a una empresa.	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Técnicas de incorporación: Contratación y sus fundamentos legales

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
Dentro de las organizaciones un elemento primordial es la incorporación del personal a la empresa, proceso que requiere del desarrollo de diversos aspectos y competencias, es por ello que esta experiencia educativa aborda los elementos clave para realizar la contratación de las personas en el trabajo, así como el fundamento legal que enmarcará el tipo y modalidad de contrato de trabajo, según las necesidades de la organización, así mismo se revisa a detalle los elementos que constituyen la inserción e inducción del trabajador que ha sido previamente contratado. Lo anterior, permite a la organización y su personal, desempeñarse bajo la legalidad de los procesos que requiere la integración del personal en la empresa, es decir, en la contratación debe señalarse qué cargo va a desempeñar, sus funciones, la remuneración que tendrá y el tiempo que trabajará en la empresa, aunado a los procesos de inducción para que se conozcan las instalaciones, dar a conocer las normas y políticas de la empresa.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante definirá los procesos para formalizar la relación entre el trabajador y la organización, con apego a la ley, para la futura relación de trabajo y así garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como de la empresa.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
La relación laboral y sus formalidades
Objetivos particulares
El estudiante establecerá los elementos que interfieren en la relación laboral y sus fundamentos legales, bajo un ámbito de respeto y ética profesional.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Definición de relación laboral2. La Ley Federal del Trabajo en las relaciones obrero-patronales3. ¿Qué entendemos por Contrato de Trabajo?4. Contrato de Trabajo: Protección patronal como carga probatoria

UNIDAD 2
Proceso de Contratación

Objetivos particulares
El estudiante analizará los tipos de contrato y sus componentes, con la finalidad de establecer los lineamientos de la adecuada incorporación del trabajador, bajo un ámbito de legalidad.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Documentos para solicitar a los candidatos2. Protección de los Datos Personales recabados de los candidatos:<ol style="list-style-type: none">a. El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como ley reguladora3. Tipos de Contratación<ol style="list-style-type: none">a. Contrato Individual de Trabajo y sus modalidadesb. Contrato Colectivo de Trabajo y sus implicaciones4. Diseño y elaboración de un Contrato de Trabajo

UNIDAD 3
Inducción del Capital Humano
Objetivos particulares
El estudiante analizará el proceso de inducción del personal a través de la elaboración de un curso de inducción, que le permita poner en práctica las competencias adquiridas, bajo un enfoque de respeto y ética.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Inducción de Personal: Principales definiciones2. Valor del proceso de inducción3. Objetivos de la inducción del personal4. Etapas en el proceso de inducción5. Tipos de inducción6. Preparación y presentación del curso de inducción7. Etapas del curso de inducción8. Elaboración del manual de inducción para el instructor y participante

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Investigación documental de los conceptos básicos y relativos a la relación laboral y la contratación del personal. Diseño y estructuración de los elementos que integran un contrato individual de trabajo. Desarrollo de propuestas de un curso de inducción para la organización.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataformas digitales• Equipo de cómputo• Fuentes de consulta diversas• Internet• Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ª. Edición). México. Mc Graw-Hill.

Grados, E. & Jaime A. (2013). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal*. (4ª. Edición). México. El Manual Moderno.

Ley Federal de Trabajo. Última Reforma DOF 02-07-2019. *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Sitio Oficial INAI: <http://inicio.ifai.org.mx/SitePages/ifai.aspx> (acceso: 08/10/2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	30%
Contrato Individual de Trabajo	Contenido Apegado a los indicadores señalados Correcta redacción Dominio de tema	Diseño completo y detallado de un contrato individual de trabajo	30%
Curso de Inducción	Contenido Elaboración según contexto propuesto Procedimiento Redacción	Elaboración de un curso de inducción para implementación en una organización	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Evaluación del Talento Humano

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
El mayor recurso de una empresa está en sus profesionales, aunque muchas ignoran el valor del potencial que sus colaboradores pueden traer al negocio; es por eso que debemos de poner énfasis en la evaluación del talento. La evaluación del talento es un sistema de aplicación del desempeño de la persona en el cargo y de su potencial de desarrollo. Nos ayuda a obtener mejores resultados de las personas. El objetivo de la evaluación es cuantificar el potencial con el que cuenta el personal en la organización, mejorar el desempeño y provocar el aumento de la productividad, oportunidades de crecimiento, participación de todos los miembros de la organización y definir la contribución de los empleados. En función de lo anterior, se puede decir que las características que evalúa el talento son: Las características individuales, de grupos y las organizacionales.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
Dotar al estudiante de herramientas para cuantificar el potencial con el que cuenta el personal en la organización, por medio de técnicas que permitan la mejorar del desempeño y provoquen el aumento de la productividad, oportunidades de crecimiento, participación de todos los miembros de la organización y definan la contribución de los empleados, en un ambiente de respeto y ética profesional.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Evaluación del Desempeño
Objetivos particulares
El estudiante estudiará la importancia de la evaluación del desempeño, a través del análisis de los elementos que permitan establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es la evaluación del desempeño?2. Propósitos de la evaluación del desempeño3. Beneficios de evaluar el desempeño de los trabajadores4. Ventajas de una eficiente evaluación del desempeño

UNIDAD 2
Métodos para la Evaluación del Desempeño
Objetivos particulares
El estudiante evaluará al personal de la organización, a través de la aplicación de diversos métodos para la evaluación del desempeño.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Evaluación de 360°<ol style="list-style-type: none">a. ¿En qué consiste y cuál es su propósito?b. Metodologías empleadas para elaborar una evaluación de 360°c. Modelos eficaces de una evaluación de 360°2. Otros métodos empleados de evaluación<ol style="list-style-type: none">a. Escalas de Puntuaciónb. Listas de Verificaciónc. Evaluación de Selección Forzadad. Registro de acontecimientos notablese. Verificación de campof. Evaluación Comparativag. Establecimiento de Categorías

UNIDAD 3
El sistema de KPI's en la evaluación de los Recursos Humanos
Objetivos particulares
El estudiante conocerá en qué consiste la elaboración e implementación de los indicadores a evaluar a través del sistema KPI's, con lo que asegurará una medición eficaz de las metas trazadas en la organización.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es un KPI?2. Los KPI's como indicadores de evaluación3. Sistema de evaluación y rendición de cuentas a través de los KPI's4. Elaboración de un sistema de evaluación KPI

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Investigación documental de los conceptos básicos de la evaluación del desempeño y los métodos de evaluación.
Elaboración de esquemas acerca de los métodos y características de la Evaluación del desempeño.
Diseño de propuestas para la evaluación del desempeño de una organización.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataformas digitales• Equipo de cómputo• Fuentes de consulta• Internet• Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

- Barreto, S. (2014). *Gestión del Talento Humano: Evaluación del Desempeño*. Universidad Veracruzana. Veracruz.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª. Edición. McGraw Hill. México.
- Pérez, S. & Salina, J. (2011). *Sub-sistema de Desarrollo. Tesis inédita de Maestría*. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Venezuela.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

- Bouza, J. y Reyes, G. (2019). Gestión del talento humano. México: IURE Editores. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/biblioteca/v/titulos/130372> (acceso:08/10/2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	30%
Esquemas, cuadros comparativos y mapas conceptuales	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	40%
Evaluación del Desempeño	Contenido Procedimiento Estructura	Diseño de una propuesta para evaluar el desempeño en una organización	30%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Gestión y Liderazgo

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>La asignatura de Gestión en Liderazgo pretende fortalecer en el estudiante las habilidades de liderazgo, manejo de personal, solución de conflictos, Sistemas de Gestión de Calidad y Formulación y evaluación de proyectos, entre otras, así como el desarrollo de habilidades que le permitan concebir, identificar, evaluar y seleccionar las oportunidades y competencias factibles del talento humano para las funciones y actividades del ámbito laboral. Todo esto basado en la innovación y la tecnología, buscando generar el mayor valor posible en el empleado con responsabilidad social.</p> <p>Un buen Líder requiere de la Gestión del Talento Humano que englobe las actividades que lo posibilitan para la coordinación de esfuerzos que le permitan alcanzar las metas tanto de los trabajadores como de la organización, mediante la adecuada toma de decisiones, supervisión, comunicación, integración y motivación; con las funciones principales que rigen el manejo adecuado del personal. Este aprendizaje le permitirá al estudiante desempeñarse con eficiencia en su rol de directivo favoreciendo el incremento de la productividad y competitividad en las organizaciones, a través del análisis crítico y reflexivo, asumiendo una actitud proactiva, ética y de liderazgo.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
El alumno desarrollará conocimiento y competencias para un adecuado desempeño profesional al aplicar correctamente los modelos de gestión del talento humano, con el desarrollo de habilidades de comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones, para el aprovechamiento del talento humano en una organización; a través de herramientas tecnológicas que le permitan adecuada comunicación para el desarrollo de sus actividades y un mejor desempeño dentro de las organizaciones.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Liderazgo
Objetivos particulares
El alumno desarrollará habilidades interpersonales del liderazgo aplicables en distintos contextos organizacionales para tomar decisiones apropiadas en los ámbitos de la gestión del recurso humano en ambiente organizacional

Temas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Teorías de liderazgo 2. Estilos de liderazgo: Tipos de Liderazgo y características 3. Liderazgo transformacional, de cambio, Situacional, Liderazgo Consciente, Liderazgo Fluido 4. Diferencias entre Dirección y Liderazgo. El Liderazgo Directivo 5. Actitudes, competencias y comportamientos del líder 6. Poder, autoridad y política en el liderazgo. 7. Liderazgo de cultura, ética y diversidad 8. Liderazgo en la crisis 9. Liderazgo y trabajo en equipo 10. Sesión de prácticas de Liderazgo

UNIDAD 2
Gestión del talento humano
Objetivos particulares
El alumno aplicará un modelo de gestión del talento humano que le facilite el desarrollo de habilidades de comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones para el aprovechamiento del talento humano en una organización.
Temas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoques de Dirección y Modelos de Gestión 2. Comunicación y sus tipos 3. Motivación, Promoción e incentivos en la organización 4. Liderazgo y supervisión del desempeño con un enfoque de competencias 5. Toma de decisiones y manejo de conflicto 6. Evaluación del nivel de competencias 7. Formación y desarrollo de competencias

UNIDAD 3
Comportamiento humano en la organización
Objetivos particulares
El alumno Comprenderá los niveles de comportamiento humano y el uso de herramientas que permitan el manejo de una serie de elementos de la conducta del empleado en la empresa, para el logro de los resultados esperados en una organización, a partir del aporte de las fortalezas del personal y sus interacciones.
Temas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comportamiento organizacional 2. Gestión del comportamiento grupal e individual 3. Técnicas y herramientas del manejo de grupo 4. Manejo de equipos de trabajo 5. Manejo de conflicto y Negociación 6. Liderazgo y aspectos sociométricos en el ámbito laboral

7. Organización a partir de los aportes humanos

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Búsqueda de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativo del Liderazgo y sus estilos, sus características en función de su papel en las organizaciones.

Elaboración de cuadros y esquemas acerca de las características, ventajas y desventajas de los diferentes estilos de Liderazgo, con relación a los diferentes autores y sus posturas. Presentarlo en la plataforma y establecer una discusión en el foro sobre el estilo más apropiado de acuerdo con las características y estilo de comportamiento organizacional o ambiente de la empresa. (presentar un caso)

Diseño de cuadro comparativo con descripción y características y proceso de los diferentes enfoques o modelos de Gestión apropiados para el factor humano. Presentarlos con sus compañeros y determinar discusiones teóricas y prácticas de su aplicación.

Desarrollar un plan de Gestión del comportamiento organizacional incluyendo las principales variables de interacción en el ambiente laboral. Identificando indicadores de observación y estrategias de intervención. (análisis de caso)

Realizar estrategias apropiadas del manejo y control de grupos de acuerdo con el manejo de conflicto y negociación ante problemáticas laborales, con estrategias de comunicación, de control y con la aplicación de estilos de liderazgo con su adecuada justificación. (casos prácticos)

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas Eminus
- Computadora y/ tabletas
- Plataforma virtual
- Estudios de Casos
- Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)

BIBLIOGRAFÍA

Loya, Loya (2013) *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*. Editorial Trillas. México.

Arbaiza L. (2019) *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Editorial Alfaomega. Colombia.

Stephen P (2014) *Comportamiento Organizacional*. 10ma edición Editorial Pearson Prentice Hall. México.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:) //

<https://www.redalyc.org/pdf/805/80515880003.pdf> revisada por última vez 8/10/2020

<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf> Revisado por última vez 8/10/2020

Otros Materiales de Consulta:

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Cuadros comparativos Esquemas	20%
Diseño de un plan de gestión de liderazgo en ambiente de acuerdo con un ambiente y detección de un comportamiento organizacional	Estructura del diseño Identificación de las variables e indicadores de evaluación. Planeación y control. Estilo de Liderazgo. organización	Plan de gestión de Liderazgo	20%
Resolución de casos donde se analiza, desarrolla y se propone el diseño y la propuesta de acción, acuerdo a los productos solicitados	Diseño de la propuesta congruente y adecuada. Procedimiento. Intervención y solución del caso.	Diseño de la propuesta de intervención	30%
Presentación de informes de las estrategias, técnicas y actividades realizadas para la intervención en casos reales	Congruencia en la intervención. Toma de decisión adecuada. Procedimiento	Informes o reportes de problemas realizados e interpretados.	30%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Previsión Social del Talento Humano

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
La previsión social se ha constituido como un elemento de suma importancia para cualquier trabajador, pues otorga la confianza y protección que necesita para mejorar su calidad de vida y por ende su desempeño laboral. La importancia de la previsión social radica en que todo trabajador que contribuya en el sector productivo del país y que forme parte de una organización, debe contar con derechos que garanticen su bienestar en materia de vivienda, salud y recreación, es por ello que en esta experiencia educativa se abordará a la previsión social dentro de las organizaciones en diferentes ámbitos, tales como su marco legal, regímenes obligatorios, derechos y obligaciones obrero patronales, así como las herramientas tecnológicas con las que actualmente se cuenta para que la empresa cumpla con sus obligaciones económicas.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
Reconocer los elementos que permiten proteger el otorgamiento de las prestaciones de ley al trabajador en sus respectivos ámbitos de aplicación, por medio del estudio de las diversas leyes y el manejo de las plataformas electrónicas que sustentan los derechos del trabajador, en un ámbito de respeto y ética profesional.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Introducción a la Previsión Social
Objetivos particulares
El estudiante conoce los componentes que integran la previsión social en el ámbito organizacional y su impacto en la gestión del talento humano.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Elementos que componen a la previsión social2. ¿Qué entendemos por previsión?3. Perspectiva social4. La previsión social como un elemento transcendente en la gestión del talento humano.

UNIDAD 2
Legalidad de la Previsión Social
Objetivos particulares
El estudiante analiza las diversas leyes que reglamentan el otorgamiento de las prestaciones del trabajador dentro de una organización
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Leyes que regulan a la previsión social: Una mirada general<ol style="list-style-type: none">a. Ley Federal del Trabajob. Ley del Seguro Socialc. Ley del Infonavitd. Ley de Impuesto sobre la Renta2. Régimen Obligatorio de la previsión social<ol style="list-style-type: none">a. Riesgos y Accidentes de Trabajo<ol style="list-style-type: none">i. Procedimiento para la calificación de los Riesgos y Accidentes de Trabajoii. Formatos utilizados para la calificación de los Riesgos y Accidentes de Trabajoiii. Incapacidad y pago a los trabajadoresb. Enfermedades de Trabajo<ol style="list-style-type: none">i. Definición según la Ley Federal del Trabajoii. Tipos de Incapacidades según la Ley del IMSS<ol style="list-style-type: none">1. Incapacidades temporales<ol style="list-style-type: none">a. Porcentaje y pago a los trabajadores2. Incapacidades permanentes parciales y totales<ol style="list-style-type: none">a. Tabla de valuación de las incapacidades permanentes parcialesb. Indemnizaciones de las incapacidades permanentes totales3. Aseguramiento de trabajadores y frecuencia de pagos en las cuotas obreras-patronales al IMSS<ol style="list-style-type: none">a. Cálculo del salario base de cotizaciónb. Frecuencia de pagos al IMSS: Emisiones mensuales y bimestrales

UNIDAD 3
Plataformas y herramientas electrónicas en la previsión social
Objetivos particulares
El estudiante manejará las diversas plataformas que sustentan los derechos del trabajador y obligaciones de la organización, para su entendimiento e implementación dentro de la empresa.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. IMSS desde de su Empresa: IDSE2. Sistema Único de Autodeterminación: SUA3. Sistema de Pagos Referenciados: SIPARE

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Investigación documental de los conceptos básicos y relativos a la previsión social y sus plataformas electrónicas.

Elaboración de esquemas acerca de las leyes que regulan la previsión social, así como los derechos del trabajador y obligaciones de la empresa.
Desarrollo de videos tutoriales que consideren los elementos de las plataformas virtuales que aseguran la previsión social del trabajador.

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas digitales
- Equipo de cómputo
- Fuentes de consulta
- Internet
- Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. *Última Reforma DOF* 08-05-2020. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

Ley Federal de Trabajo. *Última Reforma DOF* 02-07-2019. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

Ley de Impuesto sobre la Renta, (2013). *Última Reforma DOF* 09-12-2019. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

Ley del Seguro Social. *Última Reforma DOF* 07-11-2019. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

Carrillo, E. (2006), *Maestría en Impuestos: Tratamiento Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social para el Empleador y el Trabajador*.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	20%
Esquemas, cuadros comparativos y mapas conceptuales	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	40%
Tutorial plataformas virtuales	Diseño Estructura Coherencia	Elaboración de un video tutorial de las plataformas virtuales en la previsión social	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Clima organizacional y dinámica grupal

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>Es de suma importancia la adquisición de conocimientos teóricos y metodológicos para que el alumnado lleve a cabo diagnósticos psicológicos de tipo grupal en empresas y organizaciones. El curso no sólo incluye contenidos de orden técnico sino contenidos teóricos y de discusión contemporánea sobre la necesidad de generar estrategias para la intervención en el clima de las organizaciones.</p> <p>El diagnóstico del clima organizacional es fundamental como parte de los procesos de intervención en empresas y organizaciones, pues delimita las líneas de trabajo sobre las que debieran hacerse mejoras, evitando de esta forma, pérdida de tiempo y esfuerzos.</p> <p>Por consiguiente, realizar un diagnóstico adecuado del entorno laboral permitirá al estudiante proponer acciones correctivas e intervenir en conflictos, insatisfacciones o incongruencias en la organización, para evitar actitudes negativas, alta rotación, incertidumbres, desconfianza, impuntualidad, ausentismo, disminución de la productividad, falta de compromiso y lealtad.</p>

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante conocerá los fundamentos teórico-metodológicos del diagnóstico y la evaluación organizacional y aplicará en una organización las herramientas para el diagnóstico del clima organizacional, con el fin de diseñar, perfeccionar e implementar estrategias de formación, ya sea en capacitación técnica o en desarrollo humano, dentro de un marco de respeto, con apertura, tolerancia, ética y compromiso social.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Dinámica de grupos
Objetivo particular
El estudiante conocerá los fundamentos teóricos de la dinámica de grupos para aplicarlos en la resolución de problemas y tomar decisiones apropiadas en la gestión del recurso humano en ambiente organizacional, con una actitud comprometida, responsable y con ética.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Dinámica de grupos.2. Propiedades de los grupos.3. Clasificación de los grupos.4. Grupos de trabajo.

UNIDAD 2
Clima organizacional
Objetivo particular
El alumno conocerá los diferentes conceptos que están relacionados con el clima organizacional y analizará los aspectos internos y externos a la organización que influyen en éste, en un ambiente de apertura, participación individual, grupal y trabajo colaborativo.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. El clima organizacional.2. Importancia del clima organizacional.3. Causas y efectos del clima organizacional.4. Clima y relaciones de trabajo.5. Clima y satisfacción laboral.6. Influencias de la sociedad sobre el clima organizacional.

UNIDAD 3
Diagnóstico del clima organizacional
Objetivo particular
El estudiante aplicará los principios teóricos del clima organizacional en el diseño de instrumentos para el diagnóstico psicológico en las organizaciones, y la implementación de estrategias de mejora, promoviendo al mismo tiempo una visión crítica y fundamentada sobre el comportamiento humano.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Teoría de Likert del clima organizacional.2. Clasificación del clima organizacional.3. Dimensiones y medidas del clima organizacional.4. Instrumentos y cuestionarios de clima organizacional.5. Diagnóstico del clima organizacional.6. Diseño de una estrategias de mejora.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Búsqueda de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos al clima organizacional y la dinámica de grupos. Diseño de y aplicación instrumentos para evaluar el clima de una organización. Elaboración de un informe de diagnóstico del clima organizacional y presentación de una propuesta de mejora para la empresa evaluada.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataforma Eminus• Computadora o tableta.• Otras plataformas virtuales• Fuentes de consulta (impresas y digitales)

BIBLIOGRAFÍA

- Ascary, A., Hernández, E., Peña, J., Marín, R., & Romo, L. (2015). *Dinámica de grupos en las organizaciones: bajo un enfoque en competencias*. México: Trillas.
- Brunet L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas. México.
- Gonzalez Sandoval F, Pando Moreno M, Franco Chavez S, Saraz Lozano S (compiladores) (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Universidad de Guadalajara. México. Primera Edición.
- Martínez (2001). *Psicología de los grupos: elementos básicos y dinámica*. Madrid: Marín Librero Editor.
- Rodríguez E. M. (1997). *Autoestima, Relaciones Humanas, Integración de Grupos, Motivación, Manejo de conflictos*. Ed. Manual Moderno.
- Sánchez Leyva, J. L., Aguirre Alemán, M. G., & Martínez Moreno, P. (2012). *Clima organizacional*. Editorial Académica Española.
- Uribe Prado J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno. 1 edición
- Zarco, V. y Rodríguez, A. (2008): *Psicología de los Grupos y de las Organizaciones*. Madrid. Pirámide.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/48843> 7 de octubre de 2020.
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/62707> 7 de octubre de 2020.

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	10%
Diseño de y aplicación instrumentos para evaluar el clima de una organización.	Confiabilidad y validez del instrumento. Interpretación de los resultados.	Instrumento de evaluación	40%
Elaboración de un informe de diagnóstico del clima organizacional y propuesta de mejora.	Congruencia de la información Redacción Pertinencia	Informe de diagnóstico	50%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Compensaciones, prestaciones y políticas salariales

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>El diseño de un sistema de sueldos y salarios que corresponda a los requerimientos actuales de las Entidades y además compense las expectativas de los Colaboradores es de suma importancia para el alcance de las metas organizacionales, porque favorece un buen clima laboral, permite la maximización de resultados por el sentido de pertenencia que se crea en los recursos humanos, independientemente del nivel jerárquico.</p> <p>El aprendizaje de la administración de las compensaciones, la aplicación de las prestaciones mínimas de ley y el diseño de políticas salariales son parte de las competencias profesionales que requiere el perfil de egreso del alumno de la Maestría en Psicología organizacional y gestión del talento humano.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
Al término del curso, el estudiante podrá diseñar un sistema de compensaciones, prestaciones y políticas salariales, con base en los requerimientos de la entidad y su entorno actual.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Compensación y prestaciones
Objetivos particulares
Al terminar esta unidad el estudiante será capaz analizar los componentes de un sistema salarial con las implicaciones legales y el establecimiento de políticas de compensación.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Antecedentes del salario2. Motivación en el trabajo y el papel de la compensación3. Marco legal y salario4. Prestaciones y beneficios5. Administración y políticas de la compensación

UNIDAD 2
Análisis, descripción y valuación de puestos

Objetivos particulares
Al terminar esta unidad el estudiante será capaz de diseñar y aplicar modelos de análisis, descripción y valuación de puestos seleccionando los más adecuados para una organización en particular o para un fin específico.
Temas
<ol style="list-style-type: none">7. Concepto de análisis de puestos8. Proceso de diseño del puesto9. Tipos de descripciones de puestos10. Modelos de valuación de puestos

UNIDAD 3
Tendencias en las compensaciones
Objetivos particulares
Al terminar esta unidad el estudiante será capaz de identificar las tendencias en compensaciones y beneficios para los colaboradores en el entorno actual de las empresas.
Temas
<ol style="list-style-type: none">2. Modelo de compensación variable3. Pagos con base en las competencias4. Administración de igualdades y de la diversidad5. Uso de las tecnologías de información6. Revolución 4.0

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Acompañamiento por parte del facilitador. Búsqueda y análisis de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos a compensaciones, prestaciones y políticas salariales. Puesta en común de ejercicios prácticos por los participantes con relación a la experiencia y campo profesional para realizar simulación en la aplicación de sistemas de compensaciones, prestaciones y políticas salariales. Elaboración de proyecto integrador donde diseña un sistema de compensaciones, prestaciones y políticas salariales, con base en los requerimientos de la entidad y su entorno actual Bajo una metodología de trabajo colaborativo y virtual.

EQUIPO NECESARIO
Computadora tipo Laptop, computadora de escritorio, tableta, internet, centro de cómputo, biblioteca virtual, plataforma virtual y fuentes de consulta.

BIBLIOGRAFÍA
Varela, Ricardo (última edición) <i>Administración de las compensaciones</i> . Editorial Pearson. Campero, Eladio (última edición) <i>Sueldos y Salarios</i> . Editorial Tax Editores Juárez, Othon (última edición) <i>Administración de las Compensaciones. Sueldos, salarios, incentivos y prestaciones</i> . Editorial Patria

Llanos, Javier (última edición) *Estrategias para la Administración de sueldos y salarios*. Edición Editorial Trillas

Varela, Ricardo (última edición) *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Editorial Pearson Educación

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548619.pdf 08/octubre/2020

OTROS MATERIALES DE CONSULTA:

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Reportes de investigación	Parcial, Portada, introducción, cuerpo del trabajo, conclusiones, fuentes.	Entrega de reporte de investigaciones documentales	20%
Resolución de ejercicios prácticos de simulación en la aplicación de las diversas técnicas.	Parcial, Portada, ejercicios de las técnicas aplicadas, fuentes.	Entrega de los ejercicios prácticos	30%
Proyecto final	Final, Portada, Introducción, propuesta de sistema salarial intervención (programa de evaluación del desempeño) conclusiones, fuentes.	Proyecto final	50%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Nómina y Tecnologías de Información

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>En todas las organizaciones ya sean del sector privado o público, el pago de las nóminas representa uno de los principales gastos, tanto en forma directa a través del pago de sueldos y demás remuneraciones, como de manera indirecta por los impuestos y otras aportaciones. Por lo que el control sobre las nóminas es muy importante para entidades.</p> <p>El aprendizaje del uso y aplicación de las tecnologías de información para el manejo de la nómina son parte de las competencias profesionales que requiere el perfil de egreso del alumno de la Maestría en Psicología organizacional y gestión del talento humano.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
Al término del curso, el estudiante conocerá las características, funciones y cálculos básicos de una aplicación electrónica para la operación, configuración y timbrado de recibos de nómina, aplicando disposiciones fiscales y laborales vigentes.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Base de datos y disposiciones laborales.
Objetivos particulares
Al terminar esta unidad el estudiante será capaz de integrar el expediente del trabajador aplicando las disposiciones laborales vigentes, así como determinar la relación con las percepciones y deducciones en la nómina del personal.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Integración del expediente del trabajador2. Disposiciones laborales actuales3. Contrato individual y colectivo de trabajo4. Cálculo del salario diario integral5. Percepciones y Deducciones

UNIDAD 2
Base de datos y disposiciones fiscales.

Objetivos particulares
Al terminar esta unidad el estudiante será capaz integrar el expediente del trabajador aplicando las disposiciones fiscales vigentes para determinar el pago de la nómina del personal.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Determinación de la base gravable2. Remuneraciones obligatorias3. Otras remuneraciones4. Aportaciones de seguridad social5. Salario base de cotización6. Impuestos sobre nominas

UNIDAD 3
Aplicaciones electrónicas
Objetivos particulares
Al terminar esta unidad el estudiante será capaz de identificar las funciones y cálculos básicos de tecnologías de información para el pago y timbrado de los recibos de nómina.
Temas
<ol style="list-style-type: none">7. Inicio de operaciones8. Calculo de pago por hora, faltas, vacaciones, horas extra.9. Calculo de impuestos y aportaciones de seguridad social.10. Movimientos afiliatorios al IMSS.11. Generación de comprobantes fiscales por internet de nómina de los trabajadores.12. Archivos XML13. Relación con la contabilidad electrónica y bancos.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Acompañamiento por parte del facilitador. Búsqueda y análisis de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos a las disposiciones laborales y fiscales vigentes para determinar el pago nómina del personal. Puesta en común de ejercicios prácticos por los participantes con relación a la experiencia y campo profesional para realizar una simulación para integrar el expediente del trabajador. Elaboración de proyecto integrador donde simula el inicio de operación y timbrado de recibos de nómina, aplicando disposiciones fiscales y laborales vigentes mediante una aplicación electrónica. Bajo una metodología de trabajo colaborativo y virtual.

EQUIPO NECESARIO
Computadora tipo Laptop, computadora de escritorio, tableta, internet, centro de cómputo, aplicaciones electrónicas, biblioteca virtual, plataforma virtual y fuentes de consulta.

BIBLIOGRAFÍA

Requena Peláez, J. M. (Coord.). (última edición). *Contratos, nóminas y seguridad social*. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/117583>.

Pérez Chávez, J. y Pérez Chávez, J. (última edición). *Manual para el control integral de las nóminas*. Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/40298>

Fol Olguín, R. y Pérez Chávez, J. (2020). *Manual para el control integral de las nóminas* (9a. ed.). Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/128209>

Fol Olguín, R. y Pérez Chávez, J. (2020). *Practiagenda de Nóminas y de Seguridad Social correlacionada artículo por artículo con casos prácticos*. Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/128231>

Ley Federal del Trabajo

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

OTROS MATERIALES DE CONSULTA:

<https://www.aspel.com.mx/>

<https://idse.imss.gob.mx/imss/>

<http://www.imss.gob.mx/patrones/sua>

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Reportes de investigación	Parcial, Portada, introducción, cuerpo del trabajo, conclusiones, fuentes.	Entrega de reporte de investigaciones documentales	20%
Resolución de ejercicios prácticos de simulación en la aplicación de las diversas técnicas.	Parcial, Portada, ejercicios de las técnicas aplicadas, fuentes.	Entrega de los ejercicios prácticos	30%
Proyecto final	Final, Portada, Introducción, propuesta de sistema salarial intervención (programa de evaluación del desempeño) conclusiones, fuentes.	Proyecto final	50%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Relaciones Laborales

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>El mundo laboral funciona a partir de relaciones interpersonales entre miembros de un equipo y entre éste con el resto de la institución. En ese sentido, las relaciones obrero-patronales son indispensable para que funcione una organización, pues a través de ellas se establece un vínculo legal entre los trabajadores y el patrón a fin de proteger los intereses y la integridad en todo sentido tanto de la persona contratada como de quien lo emplea.</p> <p>Asimismo, a través del estudio de la psicología de las organizaciones, el estudiante podrá desarrollar las actividades y tareas específicas en la organización, sabrá cómo gestionar los conflictos laborales entre y con los empleados, especialmente cuando forman parte de un mismo equipo de trabajo, para que la relación entre los miembros sea cordial.</p> <p>Es por ello que el estudiante debe ser capaz de gestionar las relaciones laborales dentro de una organización, formular normas de acción (políticas) y estructurar programas que lleven a la empresa a la consecución de los objetivos que se hubiesen fijado.</p>

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante analizará las condiciones generales de los trabajadores en una organización, con base en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mediante la revisión de los artículos correspondientes, la participación activa, la elaboración de organizadores gráficos y la presentación de una evaluación final de conocimientos, en un marco de respeto y apego a la normatividad vigente.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Derecho del Trabajo
Objetivo particular
El estudiante conocerá los fundamentos del derecho del trabajo mediante la revisión de los documentos legales correspondientes, fomentando una actitud crítica y reflexiva, de respeto, apertura y tolerancia.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es y cuál es su origen?2. Fundamentación Constitucional

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> a. Artículo 5 b. Artículo 14 c. Artículo 16 d. Artículo 123 <ul style="list-style-type: none"> 3. Artículo 123 Constitucional: Análisis y revisión 4. Apartado A: Relaciones Obrero-Patronales |
|---|

UNIDAD 2

Condiciones Generales de Trabajo según la Ley Federal del Trabajo

Objetivo particular

El estudiante analizará las condiciones generales de los trabajadores en una organización, con base en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mediante la observancia de la aplicación de los artículos correspondientes, promoviendo una visión crítica y reflexiva de las mismas.

Temas

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. Jornadas de Trabajo: Artículos 58 a 68 2. Días de descanso: Artículos 59 a 75 3. Vacaciones: Artículos 76 a 81 4. Salario: Artículos 82 a 89 5. Salario Mínimo: Artículos 90 a 97 6. Normas Protectoras del Salario: Artículos 98 a 116 7. Trabajo de las mujeres: Artículos 164 a 172 8. Trabajo de los menores: Artículos 173 a 180 |
|---|

UNIDAD 3

Reglamento Interior de Trabajo y Políticas Internas

Objetivo particular

El estudiante conocerá los aspectos teóricos y fundamentos legales de los documentos normativos de una organización, mediante la realización de ejercicios y revisión de leyes correspondientes, con el fin de aplicarlos en la elaboración de reglamentos para una empresa.

Temas

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 14. Definiciones y concepciones teórico – prácticas 15. Normas regulatorias 16. Fundamentación legal 17. Contenido 18. Validación |
|---|

UNIDAD 4

Documentos y sanciones del personal

Objetivos particulares

El estudiante empleará los principios organizacionales para la aplicación de amonestaciones y sanciones del personal, mediante la elaboración de los formatos correspondientes, con empatía y apego a las normas.

Temas

1. Principios organizacionales para la aplicación de amonestaciones y sanciones del personal
2. Formatos para la aplicación de las sanciones al personal:
 - a. Reporte Disciplinario
 - b. Acta Administrativa Circunstancia de Hechos
 - c. Aviso de Suspensión
 - d. Aviso de Rescisión
3. Trascendencia e implicaciones de las amonestaciones y sanciones escritas

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Participación activa en las sesiones mediante intercambio de información y comentarios en foros mediante la plataforma Eminus.

Búsqueda de información documental mediante la Biblioteca Virtual UV y otros repositorios
Elaboración de esquemas y cuadros comparativos a partir de la lectura de textos y artículos científicos.

Acreditación de la evaluación escrita de conocimientos (online) a través de la plataforma Eminus.

EQUIPO NECESARIO

- Plataforma Eminus
- Internet
- Computadora/tableta
- Biblioteca virtual
- Fuentes de consulta (impresas y virtuales)

BIBLIOGRAFÍA

Caldas, M.E., Castellanos, A., Hidalgo, M. & López, R. (2009). *Formación y Orientación Laboral*. México. Editorial Editex, S.A.

Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. *Última Reforma DOF 08-05-2020*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

Ley Federal de Trabajo. *Última Reforma DOF 02-07-2019*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Albarrán Francisco, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. RA-MA Editorial. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/106477> 7 de octubre de 2020.

Blanch Ribas, J. M. (2013). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/56305> 7 de octubre de 2020.

Otros Materiales de Consulta:

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	20%
Esquemas, cuadros comparativos y mapas conceptuales	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	40%
Evaluación de Conocimientos	Contenido Precisión Rendimiento	Evaluación escrita on-line de conocimientos	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Técnicas de Desvinculación del personal

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>La desvinculación laboral es un proceso natural en la gestión de recursos humanos. La comunicación del despido de un trabajador es uno de los momentos más importantes y de mayor impacto en la gestión del talento humano. Para llevarlo a cabo adecuadamente, es importante dedicar tiempo a prepararla, saber liderar la entrevista y gestionar muy bien las reacciones y las emociones.</p> <p>En ese sentido, es importante que el estudiante conozca los detalles prácticos del contrato del empleado, sepa qué pasa con los beneficios y días de vacaciones aún sin disfrutar y piense en los principales factores que pueden impactar a cada profesional, su trayectoria laboral, situaciones personales especiales, arraigo, carácter, entre otras cosas.</p> <p>Por consiguiente, es importante también que el estudiante demuestre honestidad, respeto y empatía hacia los empleados, pues debe saber que la manera como gestione la comunicación y el proceso de desvinculación laboral en general, no pasará desapercibido por el resto de la organización.</p>

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante comprenderá el proceso de desvinculación laboral, con fundamento en lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, a través de la aplicación de técnicas de negociación y manejo de conflictos, en un ambiente de respeto, tolerancia y empatía, con la finalidad de que conduzca de manera adecuada el término de una relación laboral.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
La Ley Federal del Trabajo en la desvinculación laboral
Objetivo particular
El estudiante conoce lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo sobre desvinculación laboral, mediante la revisión y análisis de los artículos correspondientes, con una actitud comprometida, responsable y con ética.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Suspensión temporal de las relaciones de trabajo: Artículo 449 LFT2. Despido Justificado (Rescisión de Contrato) y Despido Injustificado: Artículo 47 a 51 LFT

3. Término de Contrato: Artículo 53 LFT
4. Renuncia Voluntaria: Artículo 53 LFT

UNIDAD 2

Elementos claves en la desvinculación laboral

Objetivo particular

El estudiante analiza la importancia de la psicología en la desvinculación laboral mediante la aplicación de técnicas de sensibilización y manejo de conflictos, con una actitud de apertura la comprensión y aceptación de ideas contrarias.

Temas

1. Técnicas y estrategias de negociación
2. Manejo del conflicto
3. El poder y sus tácticas en la desvinculación
4. Política como llave en una desvinculación favorable
5. La psicología y su importancia en la desvinculación laboral
6. Sensibilización en la ejecución de una desvinculación laboral

UNIDAD 3

Finiquito y Liquidación en la desvinculación laboral

Objetivo particular

El estudiante aplica lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en materia de desvinculación laboral, por medio del cálculo y elaboración de finiquitos y liquidaciones, demostrando su compromiso con la normatividad correspondiente.

Temas

1. Finiquito: Proporcionales de ley
 - a. Definición de finiquito
 - b. Integración de un finiquito
 - c. ¿Cuándo aplica el pago/entrega del finiquito en el término de la relación laboral?
 - d. Cálculo y elaboración del finiquito
2. Liquidación: Indemnizaciones constitucionales
 - a. Definición de liquidación
 - b. Partes que integran una liquidación
 - c. ¿Cuándo aplica el pago/entrega de la liquidación en el término de la relación laboral?
 - d. Cálculo y elaboración de la liquidación

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Participación activa en las sesiones mediante intercambio de información y comentarios en foros mediante la plataforma Eminus.

Búsqueda de información documental mediante la Biblioteca Virtual UV y otros repositorios
Elaboración de esquemas y cuadros comparativos a partir de la lectura de textos y artículos científicos.
Demostración práctica del desarrollo de habilidades a través del cálculo de finiquitos y liquidaciones en una organización.

EQUIPO NECESARIO

- Plataforma Eminus.
- Internet.
- Biblioteca Virtual UV.
- Computadora/tableta.
- Fuentes de consulta (impresas y digitales)

BIBLIOGRAFÍA

Ley Federal de Trabajo. *Última Reforma DOF 02-07-2019*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios.
Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ª. Edición. Pearson. México.
Villasmil, H. (2006). *Estudios de Derecho del Trabajo*. 2ª Edición. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Fundación UNAM (2014). *¿Cómo calcular mi finiquito?* Consultado en: <http://www.fundacionunam.org.mx/humanidades/como-calcular-mi-finiquito/> 8 de octubre de 2020.
Martín Rivera, L. (2008). *El despido objetivo por necesidades de la empresa*. Editorial Reus. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/46334> 8 de octubre de 2020.

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	20%
Esquemas, cuadros comparativos y mapas conceptuales	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	40%
Cálculos de finiquitos y liquidaciones	Resolución Estructura Procedimiento Resultado final	Resolución de diferentes escenarios de finiquitos y liquidaciones	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Habilidades Gerenciales en la Gestión del Talento Humano

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>Las habilidades humanas son importantes en todos los niveles de una organización, sin embargo, en los niveles gerenciales más altos se hacen más importantes las habilidades para poder ver y entender a la organización como un todo y planificar, organizar y ejecutar las actividades de manera sistémica, mientras que en los niveles más bajos, tienen mayor importancia las habilidades técnicas.</p> <p>Por consiguiente, la importancia de que el estudiante desarrolle habilidades gerenciales radica principalmente en que puedan conocer qué hacen los directivos de una organización y qué deben hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se espera de ellos.</p>

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante comprenderá la importancia del desarrollo y la autorregulación de habilidades gerenciales en los líderes de las organizaciones, a través de la participación activa, la realización de actividades como organizadores gráficos y la acreditación de un examen de conocimientos, generando una visión crítica que le haga capaz de proponer y actuar como agente de cambio en los procesos de gestión del talento humano.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Introducción a las habilidades gerenciales
Objetivos particulares
El estudiante conocerá de manera general en qué consisten las habilidades gerenciales y su importancia en la gestión del talento humano, mediante la realización de productos académicos, con compromiso y ética en el manejo de la información
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿A qué llamamos habilidades gerenciales?2. Importancia de desarrollar las habilidades gerenciales en los líderes.3. Las habilidades gerenciales y su influencia en la gestión del talento humano.4. Las habilidades gerenciales como claves del éxito empresarial.
UNIDAD 2
Clasificación de las habilidades gerenciales

Objetivos particulares
El estudiante identificará las habilidades gerenciales y su clasificación, distinguiéndolas de las habilidades directivas, mediante la elaboración de organizadores gráficos, con disponibilidad para interactuar y compartir los conocimientos adquiridos sobre cada uno de los puntos considerados.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Habilidades Gerenciales vs Habilidades Directivas2. Clasificación de las Habilidades Gerenciales:<ol style="list-style-type: none">a. Habilidades de Inteligencia Emocionalb. Habilidades de Comunicaciónc. Habilidades de Relacionamientod. Habilidades dirigidas al logro de resultadose. Habilidades para el desarrollo de otrosf. Habilidades de gestión3. Medición y mejoramiento de las habilidades gerenciales en los líderes4. Autorregulación de las habilidades gerenciales de acuerdo con el contexto empresarial existente en la organización

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Participación activa en las sesiones mediante intercambio de información y comentarios en foros mediante la plataforma Eminus.
Búsqueda de información documental mediante la Biblioteca Virtual UV y otros repositorios
Elaboración de esquemas y cuadros comparativos a partir de la lectura de textos y artículos científicos.
Acreditación de la evaluación escrita de conocimientos (online) a través de la plataforma Eminus.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataforma Eminus• Internet• Computadora / tableta• Fuentes de consulta (impresas y digitales)• Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA
Arroyo, R. (2019). <i>Habilidades Gerenciales</i> . México: Flash Libros. Blanchard, K. (2006). <i>Liderazgo al más alto nivel</i> . México: Grupo Editorial Norma. Gutiérrez, E. (2010). <i>Competencias gerenciales. Habilidades conocimientos y aptitudes..</i> Bogotá: Ecoe ediciones Maxwell, J. C. (2018). <i>Desarrolle el líder que está en usted</i> . Grupo Nelson.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)
Amaya, M. (2019). <i>Habilidades Gerenciales: 18 claves para desarrollarlas</i> . Artículo consultado en: https://amayaco.com/habilidades-gerenciales (acceso: 01/08/2020).

García del Junco, J. y Brás Dos Santos, J. M. (2016). *Habilidades directivas*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/lc/biblioteca/v/titulos/115599> (acceso: 08/10/2020).

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros de discusión	30%
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	30%
Evaluación de Conocimientos	Contenido Precisión Rendimiento	Evaluación escrita on- line de conocimientos	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Desarrollo organizacional y calidad de vida en el trabajo

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
La eminente necesidad de estar al día con los procesos generados por la globalización, y desarrollo económico mundial, se despierta la necesidad que las organizaciones de hoy busquen continuamente desarrollarse a fin de estar a la vanguardia en innovación empresarial, lo anterior requiere de estrategias planificadas de cambio, a nivel individual, de equipo, organizacional y social, para asegurar que los procesos de transición sean exitosos. A través del desarrollo organizacional se busca desarrollar una sana y eficiente calidad de Vida dentro de las organizaciones, que impacte en las diversas áreas del trabajador, ya sean personales, familiares, sociales y laborales. Por lo anterior, es necesario adquirir los conocimientos teóricos y epistemológicos para entender una forma de vida, dirigida a la calidad y que desarrolle habilidades para intervenir en la solución de problemas en las diferentes organizaciones.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante analiza los fundamentos del Desarrollo Organizacional, así como los modelos de cambio, las intervenciones, las tendencias y prácticas del desarrollo organizacional, que le permitan realizar proyectos de mejora de la calidad de vida en las organizaciones, a través del diseño, planificación y administración del proceso de cambio, en un ambiente de apertura, participación individual, grupal y trabajo colaborativo.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Desarrollo Organizacional
Objetivos particulares
El estudiante estudia los elementos principales del desarrollo organizacional, a través de modelos de diagnósticos que le permitan la intervención en las organizaciones, por medio de un trabajo colaborativo, dentro de un marco de respeto, con apertura, tolerancia, ética y compromiso social.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es el Desarrollo Organizacional?2. Áreas de implementación del Desarrollo Organizacional3. Objetivo empresarial del Desarrollo Organizacional4. Iniciativas del Desarrollo Organizacional en las empresas:

<ul style="list-style-type: none"> a. Evaluación del clima organizacional <ul style="list-style-type: none"> i. Técnicas/procedimientos para su diagnóstico y evaluación ii. Análisis de los resultados y elaboración de un informe ejecutivo iii. Actividades que desarrollar para el mejoramiento del clima organizacional iv. Planes de seguimiento y cumplimiento en el mejoramiento del clima organizacional b. Planes de Vida y Carrera <ul style="list-style-type: none"> i. Elaboración de un plan de carrera ii. Implicaciones de un plan de carrera efectivo iii. Plan y proyección de vida para los trabajadores iv. Implicaciones de un plan de vida favorable v. Aspectos que considerar en el desarrollo de un plan de vida
5. ¿Gasto o inversión? Una perspectiva económica del Desarrollo Organizacional

UNIDAD 2
Calidad de vida en el trabajo
Objetivos particulares
El estudiante desarrollará programas de salud integral en el trabajo, que le permitan mejorar la calidad de vida de los colaboradores en las organizaciones, en un ámbito de respeto y ética profesional.
Temas
<ul style="list-style-type: none"> 1. El trabajador como persona: Calidad de vida en el Trabajo 2. Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo 3. Enfoques teóricos de la calidad de vida en el trabajo 4. La calidad de vida en el trabajo en las organizaciones 5. Como generar calidad de vida en los trabajadores dentro y fuera de la organización 6. Programas de salud integral en el trabajo

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
Investigación documental de los conceptos básicos y relativos al Desarrollo Organizacional y Calidad de vida en el trabajo.
Elaboración de esquemas acerca de las características del desarrollo organizacional y de los elementos que permitan generar calidad de vida en los trabajadores.
Desarrollo de propuestas de planes de vida en el trabajo y programas de salud integral en las organizaciones.

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas digitales
- Equipo de cómputo
- Fuentes de consulta
- Internet
- Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

Miranda, S. y Duarte, V. (2014). *Plan de Vida y Carrera en las Organizaciones*. Tesis inédita de Maestría. Universidad de Londres. España.

Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno

Pérez, S. y Salina, J. (2011). *Subsistema de Desarrollo*. Tesis inédita de Maestría. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Venezuela.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ª. Edición. Pearson. México.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Casanova, C. (2012). *Clima Organizacional*. Artículo de divulgación consultado en: <https://es.slideshare.net/carlacasanova31/presentacin-clima-organizacional> (acceso: 07/10/2020)

Castillo, S. J. (2013). *Clima Laboral*. Artículo consultado en: <https://es.slideshare.net/juancastillosiente/presentacion-clima-laboral> (acceso: 07/10/2020)

Gallego, A.C. (2014). *Clima Organizacional*. Artículo de divulgación consultado en: <https://es.slideshare.net/anacatalinagallegomedina/clima-organizacional-presentacion-en-powerpoint> (acceso: 07/10/2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros	30%
Esquemas y cuadros comparativos	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	30%
Desarrollo de planes de vida y carrera en el trabajo	Congruencia en la interpretación. Toma de decisión adecuada. Procedimiento	Propuesta de un plan de vida y carrera para los trabajadores de la empresa.	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Proyecto de Intervención I

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>Los proyectos de intervención tienen como objetivo principal satisfacer una necesidad o dar solución a un problema, por su naturaleza práctica, considera como puntos medulares la situación social del contexto, la población que lo conforma y aquello que se pretende transformar.</p> <p>Para tal labor, se requiere que el estudiante sea capaz de realizar un diagnóstico de las necesidades que ha observado que le permitirán plantear el problema y establecer objetivos de intervención</p> <p>Los planes proyecto de intervención de corte organizacional, consideran a la industria, la mejora de procesos, clima organizacional, capacitación, captación y formación del talento humano, entre muchos otros temas.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
<p>El estudiante conocerá las fases iniciales que constituyen a un proyecto de intervención considerando el diagnóstico de las necesidades que delinearán posteriormente su plan de intervención, la pertinencia de la revisión documental a través de los marcos teórico-conceptuales y empíricos, así como la relevancia de analizar y planificar las estrategias a implementarse en etapas futuras.</p>

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Diagnóstico de las necesidades de intervención
Objetivos particulares
El alumno identificará las características principales de un proyecto de intervención, sus diferencias con un proyecto de investigación, así como los procedimientos para abordar las necesidades que dan forma a un plan de intervención.
Temas
<ol style="list-style-type: none">Definición de un proyecto de intervención.<ol style="list-style-type: none">Tipos de intervención.Diferencias entre un proyecto de intervención y un proyecto de investigación.Antecedentes del problema.Planteamiento del problema.

4. Justificación.
5. Objetivos de intervención.
 - 5.1. Objetivo General.
 - 5.2. Objetivos Específicos.
6. Metas.

UNIDAD 2

Fundamentación teórica del proyecto de intervención

Objetivos particulares

El alumno analizará los fundamentos teóricos, conceptuales, contextuales e históricos referenciales que formen parte de su objeto de estudio, considerando para ello la revisión documental y empírica, que le brindará pautas sobre el abordaje y tratamiento de su tema de intervención.

Temas

1. Revisión teórico-conceptual.
 - 1.1. Marco teórico.
 - 1.2. Marco conceptual.
2. Revisión empírica.
 - 2.1. Marco contextual.
 - 2.2. Marco histórico referencial.

UNIDAD 3

1. Análisis y planificación de un proyecto de intervención

Objetivos particulares

El alumno definirá las acciones sistemáticas para determinar el contexto en que se desarrollará la intervención que aporte claridad a las estrategias y definiendo a su vez los factores externos que garanticen o no la viabilidad del proyecto.

Temas

1. Conocimiento del contexto de actuación.
2. Planeación de la estrategia de intervención.
 - 2.1. Definición de la estrategia.
3. Viabilidad del proyecto.
 - 3.1. Factores que garantizan la viabilidad.
 - 3.2. Recursos humanos, materiales y financieros.
 - 3.3. Calendarización.
4. 3.4 Planeación del proceso de evaluación.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

- Trabajo instruccional en Plataforma Institucional Eminus.
- Explicación del docente con pizarra digital.

- Exposición docente.
- Videoconferencias.
- Análisis de lecturas y casos.
- Análisis sobre la elección del problema de intervención.
- Investigación documental.
- Empleo de herramientas tecnológicas para organizar y jerarquizar ideas clave y secundarias (infografías: canva, piktochart, entre otras).
- Uso de Google Drive, Dropbox, OneDrive para compartir y construir documentos.
- Plenarias sobre temas relacionados al proyecto de intervención a elaborar.
- Asesoría y revisión de los avances del proyecto de intervención.
- Aprendizaje basado en juegos (game learning GBL) para tareas visuales y trabajo colaborativo

EQUIPO NECESARIO

- Plataforma Eminus.
- Bibliotecas digitales.
- Equipo de cómputo.
- Buscadores, metabuscadores y bases de datos.
- Páginas web.
- Recursos multimedia para el aprendizaje online.
- Dispositivos digitales complementarios (netbook, tableta, smartphone).

BIBLIOGRAFÍA

- Baca, G. (2018). *Evaluación de proyectos*. México: McGraw Hill.
- González, M. A. (2017). *Administración de proyectos. Optimización de recursos*. México: Trillas.
- Martínez, R. & Moreno, R. (2014). *Cómo plantear y responder preguntas de manera científica*. España: Editorial Síntesis.
- Sapag, N., Sapag, R. & Sapag, J. M. (2013). *Preparación y evaluación de proyectos*. México: McGraw Hill.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

- Mesa, L. (2012). *Propuesta de intervención de la estructura y comunicación organizacional de Emergia LTDA por medio de la aplicación del Modelo MMGO*. Recuperado el 08 de octubre de 2020 de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3046/RodriguezFernanda2012.pdf;jsessionid=06464FBFE828AFA30CA6A0B7A1DAE06F?sequence=1>
- Nájera-Quintero, M. D. (2019). *Proyecto de intervención para la mejora de los procesos dentro de laboratorios de ingeniería de alimentos en el ITESO*. Recuperado el 08 de octubre de 2020 de <https://rei.iteso.mx/handle/11117/5907>

Otros Materiales de Consulta:
Ander-Egg, E. (2011). <i>Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social</i> . Argentina: Editorial Brujas.
APA. (2010). <i>Manual de Publicaciones de la American Psychological Association</i> . México: Manual Moderno.
Borsotti, C. A. (2007). <i>Temas de metodología de la investigación en las ciencias sociales empíricas</i> . Madrid: Miño y Dávila Editores.

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Infografía sobre definición y tipos de proyectos de intervención.	Rúbrica de contenido: Título y elementos de identificación- Texto de la infografía Cuerpo (información visual: imágenes, gráficos, mapas, diagramas, etc.) Bibliografía	Infografía.	5%
Plenaria “Cómo nace un proyecto de intervención”	Lista de cotejo: Conclusión Presentación Referencias Tono de voz	Participación en clase.	5%
Elección del problema de intervención. Elaboración de justificación, objetivos y metas del proyecto de intervención.	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Trabajo escrito.	20%
Construcción de la fundamentación teórica del proyecto de intervención.	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Trabajo escrito.	20%
Elementos que integran la planeación de un proyecto de intervención	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Trabajo escrito.	20%
Presentación individual de la propuesta de proyecto de intervención: Antecedentes. Planteamiento del problema. Justificación	Exposiciones individuales: 15 minutos de presentación y 10 minutos de comentarios.	Presentación en: Power Point/Open Office/Prezi/Keynote/Corel Presentation/SlideShare Trabajo escrito.	30%

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivos de intervención. Metas. Fundamentación teórica. Planeación de la estrategia de intervención.			
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Proyecto de Intervención II

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
<p>Con esta segunda etapa de elaboración de un proyecto de intervención, se pretende que el alumno de seguimiento a la temática de intervención problematizada en la Experiencia Educativa <i>Proyecto de Intervención I</i>, una vez que se realizó el diagnóstico del problema, se pretende llevar a cabo la estrategia que cubra la necesidad detectada dentro del contexto organizacional o institucional al que pertenece.</p> <p>Aunque los contenidos y actividades que conforman <i>Proyecto de intervención II</i> están orientados principalmente a la práctica, con el diseño del proyecto de intervención y la ejecución del mismo (basado en problemáticas reales), también se pretende fortalecer los conocimientos y las habilidades relacionadas con el campo laboral, así como el código de ética y conducta profesional del alumno de la Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano.</p>

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
El alumno elaborará su proyecto de intervención consolidando los componentes de su diseño metodológico, implementando actividades y mecanismos de seguimiento que le permitan atender las necesidades previamente identificadas.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
UNIDAD 1
Diseño de un proyecto de intervención
Objetivos particulares
El alumno realizará el diseño de su intervención, considerando las necesidades y características de la empresa, organización o institución elegida, para ello trazará la metodología de intervención que incluye la delimitación de las líneas de acción, así como la selección de la muestra e instrumentos de intervención.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Metodología de intervención.<ol style="list-style-type: none">1.1. Líneas de acción.1.2. Población y muestra a intervenir.1.3. Técnicas e instrumentos de intervención.

UNIDAD 2
Ejecución del proyecto de intervención
Objetivos particulares
El alumno aplicará las técnicas e instrumentos de intervención en el contexto de actuación elegido (empresa, organización o institución) para dar comienzo a su plan de intervención, y posteriormente recopilar los resultados para el tratamiento de la información.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Implementación del proyecto de intervención.<ol style="list-style-type: none">1.1. Código de ética y conducta profesional.2. Contexto de actuación.<ol style="list-style-type: none">2.1. Actividades y mecanismos de seguimiento.3. Aplicación de los instrumentos.4. Procesamiento y análisis de la información.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
<ul style="list-style-type: none">• Trabajo instruccional en Plataforma Institucional Eminus.• Explicación del docente con pizarra digital.• Exposición docente.• Videoconferencias.• Lecturas para el diseño y ejecución del proyecto de intervención.• Empleo de foros y chat para analizar, compartir y discutir información.• Uso de Google Drive, Dropbox, OneDrive para compartir y construir documentos.• Aprendizaje basado en juegos (game learning GBL) para tareas visuales y trabajo colaborativo.• Empleo de las TIC para actividades virtuales relacionadas con la ejecución del proyecto de intervención como redes sociales, blogs, reuniones online con participantes de estudios (Zoom, Skype, FaceTime, Google Hangouts, Viber, Whatsapp), encuestas online (Forms, SurveyMonkey), entre otros.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataforma Eminus.• Bibliotecas digitales.• Equipo de cómputo.• Buscadores, metabuscadores y bases de datos.• Páginas web.• Recursos multimedia para el aprendizaje online.• Dispositivos digitales complementarios (netbook, tableta, smartphone).

BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg, E. & Aguilar, M. J. (2005). *Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Argentina: LUMEN.
- González, M. A. (2017). *Administración de proyectos. Optimización de recursos*. México: Trillas.
- Vicencio, O. (2015). *La investigación en Ciencias Sociales*. México: Editorial Trillas.
- Sapag, N., Sapag, R. & Sapag, J. M. (2013). *Preparación y evaluación de proyectos*. México: McGraw Hill.
- Ybarra, J. R., Orozco, L. A. & Valencia, A. (2014). *Intervenciones con apoyo empírico*. México: Manual Moderno.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

- Perea, M. E., Ortiz, M. T., Sandoval, A. H. & Castillo, M. G. (julio-diciembre, 2018). Propuesta preliminar de un modelo de intervención para la práctica comunitaria e institucional de trabajo social. *Revista Perspectivas sociales*, 20(2), 121-139. Recuperado el 08 de octubre de 2020 de <http://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/77>
- Project Management Institute, Inc. (2009). *Guía de los fundamentos de la dirección de Proyectos*. Recuperado el 08 de octubre de 2020 de [https://www.u-cursos.cl/usuario/9ab2176940ab9954ced859e56499d050/mi_blog/r/Project_Management_Institute-Guia_de_los_fundamentos_para_la_direccion_de_proyectos_\(Guia_del_PMBOK\)-Project_Management_Institute__Inc_\(2017\).pdf](https://www.u-cursos.cl/usuario/9ab2176940ab9954ced859e56499d050/mi_blog/r/Project_Management_Institute-Guia_de_los_fundamentos_para_la_direccion_de_proyectos_(Guia_del_PMBOK)-Project_Management_Institute__Inc_(2017).pdf)
- Raya, E. (2011). *Herramientas para el diseño de proyectos sociales*. Recuperado el 08 de octubre de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=456194>

Otros Materiales de Consulta:

- APA. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno.
- Maya, I. García, M. & Santolaya, F. (2007). *Estrategias de intervención psicosocial*. España: Pirámide.
- López, L. (2008). *Intervención Psicológica en la empresa*. Pirámide.

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación en cuestionarios de evaluación a través de una plataforma gratuita lúdica.	Preguntas de opción múltiple, nube de palabras, verdadero o falso y rompecabezas.	Registro, participación y resultados en la plataforma.	10%
Foro de discusión sobre la metodología del proyecto de intervención.	Rúbrica de participación: Argumentación. Trabajo colaborativo.	Registro de participación en actividad.	10%

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	Redacción, ortografía y presentación. Enriquecimiento de la discusión. Reglas del foro de discusión.		
Implementación del proyecto de intervención.	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Trabajo escrito.	45%
Presentación individual de la propuesta de proyecto de intervención: Diagnóstico de las necesidades de intervención. Fundamentación teórica. Análisis y planificación de un proyecto de intervención. Diseño. Ejecución del proyecto de intervención.	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Presentación en: Power Point/Open Office/Prezi/Keynote/Corel Presentation/SlideShare Trabajo escrito.	35%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Proyecto de Intervención III

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
Las etapas de un proyecto de intervención incluyen la evaluación (ya sea en sus modalidades formativa o sumativa) y presentación de resultados, de este modo se realiza un ejercicio de retrospección donde se analizan las rutas que se establecieron y la efectividad de estas. Un proyecto de intervención constituye una tarea necesaria que brinda conocimientos, habilidades y aptitudes específicas a quién la realiza, contribuyendo al reconocimiento y mejora de su entorno, convirtiéndose en un agente de cambio que puede influir en la toma de decisiones dentro de su entorno organizacional.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO
El alumno evaluará y presentará los hallazgos de su intervención con el propósito de conocer el impacto de su proyecto dentro de su contexto organizacional o institucional, determinando el alcance de las metas establecidas, destacando las conclusiones y futuras rutas de mejora.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS
--

UNIDAD 1
Evaluación del proyecto de intervención
Objetivos particulares
El alumno establecerá los procedimientos para evaluar la eficacia de su proyecto de intervención, contrastando los objetivos, propósitos y tipos de evaluación que puede emplear en dicho ejercicio.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. El objetivo de la evaluación.2. Procedimientos e instrumentos de evaluación.3. Propósitos de la evaluación.4. Tipos de evaluación.<ol style="list-style-type: none">4.1. Evaluación formativa.4.2. Evaluación sumativa.5. Evaluación de la intervención.

UNIDAD 2
Resultados del proyecto de intervención
Objetivos particulares
El alumno interpretará los resultados obtenidos como parte de su proceso de intervención, destacando fortalezas y áreas de oportunidad, que pueden reflejarse en las conclusiones y propuestas de mejora, fomentando la discusión y análisis de lo construido.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Resultados.2. Conclusiones.3. Propuestas de mejora.

UNIDAD 3
Presentación del informe del proyecto de intervención
Objetivos particulares
El alumno integrará su informe final considerando la estructura y contenido de dicho formato, así como los lineamientos prácticos de escritura y citación de fuentes, criterios éticos, así como los procedimientos y medios para la divulgación de los resultados.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Estructura del contenido del informe.2. Estilos de citación.3. Ética en la presentación del informe.<ol style="list-style-type: none">3.1. Plagio de la información.3.2. Divulgación de la información.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
<ul style="list-style-type: none">• Trabajo instruccional en Plataforma Institucional Eminus.• Explicación del docente con pizarra digital.• Exposición docente.• Videoconferencias.• Uso de Wikis para la construcción colaborativa de conocimientos.• Empleo de chat para analizar, compartir y discutir información.• Uso de Google Drive, Dropbox, OneDrive para compartir y construir documentos.• Uso de software para detectar plagio (PlagScan, Turnitin, Paper rater, Plagium, Plagiarism Cheker)• Empleo de herramientas tecnológicas para presentar resultados (Power Point, Prezi, Keynote, Open Office, entre otros.)

EQUIPO NECESARIO

- Plataforma Eminus.
- Bibliotecas digitales.
- Equipo de cómputo.
- Buscadores, metabusadores y bases de datos.
- Páginas web.
- Recursos multimedia para el aprendizaje online.
- Dispositivos digitales complementarios (netbook, tableta, smartphone).
- Softwares antiplagio.

BIBLIOGRAFÍA

Baca, G. (2018). *Evaluación de proyectos*. México: McGraw Hill.
Cohen, E. (1992). *Evaluación de proyectos sociales*. México: Siglo XXI Editores.
Sapag, N., Sapag, R. & Sapag, J. M. (2013). *Preparación y evaluación de proyectos*. México: McGraw Hill.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Evaluación de un proyecto de innovación.
<https://sites.google.com/site/tecnoeinnoveducativa/unidad-9-desarrollo-del-proyecto/unidad-10-evaluacion-de-un-proyecto-de-innovacion>

Otros Materiales de Consulta:

APA. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno.
Parra. E. (2019). *Las fases de un proyecto de investigación*. Recuperado de <https://sites.google.com/view/semillero>

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Construcción de un Wiki colaborativo sobre los hallazgos y experiencias al elaborar un proyecto de intervención	Rúbrica para el uso del Wiki colaborativo: Reunir contenidos (principales hallazgos del proyecto). Espacio colaborativo de reflexión sobre la experiencia de intervención. Retroalimentación áreas de oportunidad	Wiki Colaborativo conformado por alumnos y profesor.	15%

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	relacionadas con el proceso de intervención.		
Evaluación del proyecto de intervención.	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Trabajo escrito.	30%
Uso de software antiplagio.	Análisis de software antiplagio sugerido por el docente (<i>PlagScan, Turnitin, Paper rater, Plagium, Plagiarism Cheker</i>), en borrador del proyecto de intervención.	Reporte del Software antiplagio elegido.	15%
Presentación informe final: Diagnóstico de las necesidades de intervención. Fundamentación teórica. Análisis y planificación de un proyecto de intervención. Diseño. Ejecución del proyecto de intervención. Evaluación del proyecto de intervención. Resultados del proyecto de intervención.	Integración de informe (criterios previamente establecidos en clase)	Presentación en: Power Point/Open Office/Prezi/Keynote/Corel Presentation/SlideShare Trabajo escrito.	40%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES

Nombre del Curso

Optativa I | Psicología Positiva

PRESENTACIÓN GENERAL

Justificación

La psicología organizacional positiva (POP) es un enfoque de la psicología industrial y organizacional, centrado en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el contexto laboral.

El estudio de las organizaciones saludables no implica únicamente el conocimiento generado en el marco del estrés ocupacional, desde una perspectiva holística se pueden potencializar las organizaciones optimizando el capital humano, el capital social y el así llamado capital psicológico, a la vez que maximizamos la estrategia de negocio.

La investigación derivada de la Psicología Positiva tiene que ver con el hecho de que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos, y que para poder conseguirlo las políticas de recursos humanos deben estar sincronizadas. La razón es que las organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico y la experiencia, en la autogestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de los empleados, de la organización y de la sociedad en general.

Al construir una organización sana, a base de los aspectos positivos se tiene en cuenta las diferentes dimensiones del bienestar integral de los empleados, incluyendo los niveles en salud, ocupacionales y personales del mismo. Se mejora el compromiso ante el seguimiento de los procesos con los empleados, para fortalecer sus aptitudes y mejorar su desempeño constantemente, desde la réplica y desarrollo de los aspectos positivos.

En la construcción de los sistemas de pensamiento y acción que serán parte de nuestra cultura y clima organizacional es importante tener en cuenta la Psicología Positiva, pues ayuda a optimizar los procesos organizacionales, al potenciar la satisfacción personal, motivación y formación de personas positivas, cuyas ideas aporten a la solución del problema y no al pensar en los muchos obstáculos del mismo.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO

El alumno analizará los efectos positivos que tienen las líneas de actuación reactiva y proactiva (protección y promoción), aportando un funcionamiento óptimo de las personas, brindando soluciones eficientes en desarrollo mutuo de los trabajadores, organización y comunidad desde la perspectiva de la Psicología POSitiva

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS

UNIDAD 1
Salud ocupacional y Psicología Positiva
Objetivos particulares
El estudiante analiza el origen de la Psicología Positiva utiliza las capacidades psicológicas y las fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento organizacional
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Aproximaciones al estudio de las organizaciones saludables.2. El concepto de organización saludable.3. Las organizaciones saludables4. Hacia un modelo integrador de organización saludable.

UNIDAD 2
La gestión del capital psicológico positivo
Objetivos particulares
El estudiante podrá describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en contextos laborales, así como optimizar y potenciar la calidad de vida organizacional positiva
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Las personas como inversión y ventaja competitiva2. El capital humano y el capital social.3. El capital psicológico positivo.

UNIDAD 3
Prácticas saludables para el desarrollo de los recursos humanos
Objetivos particulares
El estudiante evaluara los factores que intervienen en la identificación del empleado con su organización con tres componentes básicos de la identificación: pertenencia, lealtad y similitud
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. Resultados de la investigación sobre desarrollo de recursos saludables.2. Potenciar recursos relacionados con la tarea3. Implantar recursos organizacionales.4. Mejorar los recursos sociales

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Búsqueda de información bibliográfica y electrónica (presentada por escrito) de los conceptos básicos y relativos a la incorporación de la psicología positiva al campo organizacional.

Elaboración de cuadros y esquemas acerca de las características, ventajas y desventajas de la organización tradicional vs la organización con enfoque de la psicología positiva
Realizar estrategias y técnicas para análisis de casos que implica las siguientes actividades para el aprendizaje,
Análisis de casos prácticos específicos del área y presentación de resultados que con propuestas de mejora

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas Eminus
- Computadora y/ tabletas
- Plataforma virtual
- Estudios de Casos
- Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)

BIBLIOGRAFÍA

Coo, C. y Salanova, M. (2016). Mindfulness y felicidad en el trabajo: evaluación de un programa de intervención. *III Congreso Nacional de Psicología Positiva*, Baeza (Jaén), 21-23 de abril de 2016

Martínez, I.M., Salanova, M., y Llorens, S. (2016). Promoción de la salud en el trabajo: hacia un modelo de organizaciones saludables y resilientes. En M.J. Chambel (ed.), *Psicología da saúde ocupacional*, en prensa.

Ortega-Maldonado, A., Solares, J., Meneghel, I., y Salanova, M. (2016). Más recursos para mayor bienestar: resultados de una micro-intervención positiva en pre-profesionales. *III Congreso Nacional de Psicología Positiva*, Baeza (Jaén), 21-23 de abril de 2016.

Tripana, J., y Llorens, S. (2015). *Empleados engaged: influencia de la autoeficacia y del líder*. *Anales de Psicología*, 31(2), 636-644.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

Lupano Perugini, María Laura y Castro Solano, Alejandro (2016). Perfiles de organizaciones positivas. Análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, 9 (2), 1-11. [Fecha de Consulta 8 de Octubre de 2020]. ISSN: 1138-2635. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2710/271046874001>

Otros Materiales de Consulta:

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Línea del tiempo de los diferentes modelos para el desarrollo de empresas con entornos saludables	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Cuadros comparativos Esquemas	20%
Cuadro comparativo entre los sistemas tradicionales y las estructuras que incorporan la psicología positiva	Tipos de variables Clasificación de las variables. Valores. organización	Bases de datos	20%
Evaluación de la estructura de su empresa en el rubro de espacios saludables	Aplicación de la prueba adecuada. Procedimiento. Interpretación.	Resolución de ejercicios	30%
Propuesta de mejoras con base en los resultados de la evaluación	Congruencia en la interpretación. Toma de decisión adecuada. Procedimiento	Informes o reportes de problemas realizados e interpretados.	30%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES
Nombre del Curso
Optativa II Formación y gestión de equipos de trabajo a distancia

PRESENTACIÓN GENERAL
Justificación
En el mundo organizacional globalizado en el que individuos y empresas viven y se desempeñan, es de suma importancia desarrollar las competencias en los líderes que están a cargo de la formación y gestión de los equipos de trabajo que brindarán los resultados que se esperan, adaptándose a los retos y realidades que el entorno y sus propias circunstancias les demanden. Es por ello por lo que, en esta experiencia educativa los estudiantes podrán conocer y comprender cual es el rol que desempeñarán al ocupar cargos de liderazgo en donde formarán, gestionarán y adaptarán sus equipos de trabajo con base en la necesidad que la organización presente, a través de nuevas estrategias y metodologías que en la actualidad existan.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO
El estudiante conocerá los tipos de equipos de trabajo que se pueden formar para maximizar su eficacia y obtención de los resultados esperados, siendo consciente de las prácticas más recomendadas que debe ejecutar como líder para potencializar sus habilidades en la gestión, formación y desarrollo de sus colaboradores a distancia.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS

UNIDAD 1
Entendiendo los equipos de trabajo
Objetivos particulares
El estudiante analizará las diferencias entre un equipo de trabajo y el trabajo en equipo, comprendiendo así que ambos conceptos son complementarios y que con ello podrá dirigir y transformar a su equipo de trabajo bajo el modelo que más se adecuó a las necesidades experimentadas.
Temas
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Equipos de trabajo o trabajo en equipo?2. Tipos de equipos<ol style="list-style-type: none">a. De solución de problemasb. Autodirigidosc. Multidisciplinariosd. Virtuales3. Los individuos y su dirección a la unidad de equipo de trabajo4. Creación de equipos eficaces

5. Empowerment: Potencializando a las personas para el trabajo en equipo

UNIDAD 2

El líder y su rol en los equipos de trabajo

Objetivos particulares

El estudiante conocerá cuáles son las prácticas críticamente esenciales para ser un líder que promueva la retroalimentación, la adaptación al cambio y el logro de los resultados de su equipo de trabajo.

Temas

1. Las 6 prácticas esenciales para liderar un equipo:
 - a. Desarrollar un esquema mental de líder
 - b. Promover y realizar sesiones 1-a-1 con regularidad
 - c. Preparar al equipo para lograr resultados
 - d. Fomentar una cultura de retroalimentación constante
 - e. Liderar al equipo de trabajo a través del cambio
 - f. Administrar el tiempo y energía propios
2. Autoevaluación del papel y desempeño como líder de un equipo de trabajo

UNIDAD 3

El Teletrabajo

Objetivos particulares

El estudiante analizará en que consiste el teletrabajo y los elementos que lo componen, así como las herramientas y plataformas virtuales disponibles para ejecutarlo en los diferentes equipos de trabajo.

Temas

1. ¿Qué es el Teletrabajo y en qué consiste?
2. Modalidades del Teletrabajo
 - a. Trabajo Autónomo
 - b. Trabajo Suplementario
 - c. Trabajo Móvil
3. Características del Teletrabajo
4. Ventajas y desventajas del Teletrabajo
5. Requerimientos para ejecutar el Teletrabajo
6. Plataformas para el Teletrabajo
 - a. Herramientas para la gestión de archivos compartidos
 - b. Herramientas audiovisuales
 - c. Herramientas para la edición simultánea de archivos electrónicos
 - d. Herramientas para la programación y calendarización de eventos

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Aportaciones documentadas sobre los diferentes equipos de trabajo que existen en las organizaciones y las formulas para potencializar sus capacidades.

Diseño de mapas conceptuales y esquemas acerca del Teletrabajo, sus modalidades, características y requerimientos organizacionales para su ejecución.
Participación en una autoevaluación crítica sobre las habilidades adquiridas en la práctica profesional, a través del modelo de las 6 prácticas críticas esenciales para liderar un equipo de FranklynCovey.

EQUIPO NECESARIO

- Plataformas digitales especializadas
- Equipo de cómputo
- Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)
- Internet
- Biblioteca virtual

BIBLIOGRAFÍA

FranklynCovey (2020). Las 6 prácticas críticas esenciales para liderar un equipo. *Colecciones Especiales*. FranklynCovey Co. México.
Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ª. Edición. Pearson. México.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)

GCF Global (2020). *Teletrabajo*. Artículo. <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/> (acceso: 05/10/2020)
Hernández R. (2020). *La guía definitiva del Teletrabajo*.
<https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/teletrabajo> (acceso: 21/09/2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN

SUMATIVA

Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación	Pertinencia Congruencia Argumentación teórica	Participación en foros de discusión	30%
Esquemas, cuadros comparativos y mapas	Contenido Congruencia de la información. Referencia. Dominio de tema	Organizadores gráficos	50%
Autoevaluación: Prácticas críticas para liderar equipos	Autocrítica Juicio Autoconocimiento	Ejercicio de autoevaluación	20%
Total			100%

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Maestría en Psicología de las Organizaciones y Gestión del Talento Humano

DATOS GENERALES

Nombre del Curso

Difusión del conocimiento

PRESENTACIÓN GENERAL

Justificación

El área organizacional representa un área de interés. El desarrollo de estrategias óptimas, sensibles y que consideren características individuales, exige un análisis de las prácticas actuales y los procesos que implican. Por tal motivo, el programa de posgrado representa una oportunidad para el desarrollo de proyectos de investigación e intervención que incidan directamente en esta área de acuerdo con las líneas de investigación propuestas. Por tal motivo, en la formación de los estudiantes es necesario brindar herramientas para la elaboración y desarrollo de sus proyectos de investigación e intervención. En esta experiencia educativa, el estudiante debe realizar una publicación científica que contenga los resultados de su intervención o investigación. Al final del semestre cada estudiante debe demostrar que su trabajo de fundamentación teórica de su proyecto ha sido aceptado en una revista arbitrada con ISBN. Además, deberá presentar su trabajo en un coloquio nacional o internacional.

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO

Delimitar los métodos y procedimientos de necesarios de su proyecto de intervención a partir del análisis de la literatura sobre las intervenciones o investigaciones relacionadas para la construcción de un artículo de divulgación científica y enviarlo a publicación en una revista arbitrada e indexada.

UNIDADES, OBJETIVOS PARTICULARES Y TEMAS

UNIDAD 1

El proyecto de intervención

Objetivos particulares

Identificar el estado y ubicación global del proyecto de intervención mediante la recolección, organización, análisis y sistematización de la información actual sobre el área de intervención.

Temas

1. Estado del arte y estrategias metodológicas empleadas en la intervención
2. Campos de acción relacionados con el proyecto de intervención.
3. Definición del estado del arte.

UNIDAD 2
Divulgación científica
Objetivos particulares
Construir un artículo de divulgación científica para ser enviado a publicación en una revista arbitrada con ISBN e indexada.
Temas
1. Dimensiones prioritarias para la construcción de un artículo. 2. Revistas arbitradas e indexadas para la publicación del artículo.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS
<ul style="list-style-type: none">• Exposición y presentación constante de avances a través de diferentes plataformas y herramientas de comunicación en línea.<ul style="list-style-type: none">○ Discusión guiada en el abordaje de artículos científicos.○ Análisis de fuentes de información escrita.○ Análisis de fuentes de información electrónica.• Diseño de estrategias para la redacción de artículos de divulgación.• Grupos de discusión.

EQUIPO NECESARIO
<ul style="list-style-type: none">• Plataformas Eminus 4• Computadora / tabletas• Herramientas de comunicación• Fuentes de consulta (tradicionales y digitales)

BIBLIOGRAFÍA
American Psychological Association. (2010). <i>Manual de publicaciones de la American Psychological Association</i> . (3a. Ed.). México: Manual Moderno. Belcher, W. L. (2019). <i>Writing Your Journal Article in Twelve Weeks, Second Edition: A Guide to Academic Publishing Success (Chicago Guides to Writing, Editing, and Publishing)</i> . Chicago: The University of Chicago Press. Creme, P., y Lea, M. (2000). <i>Escribir en la Universidad</i> . Barcelona: Gedisa. Lindsay D, P., & Morales, T. (2013). <i>Guía de redacción científica de la investigación a las palabras</i> . México: Trillas. Montolío, E. (2000). <i>Manual práctico de escritura académica</i> . México: Ariel Practicum. Walker, M. (2000). <i>Como escribir trabajos de investigación</i> . Barcelona: Gedisa. Woods, R. (2016). <i>Prompt Me: Creative Writing Journal & Workbook (Prompt Me Series)</i> . Seattle, WA: Epic Books Publishing.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Última fecha de acceso:)
http:// www.apastyle.org/ (agosto 2020) https://www.elsevier.com (agosto 2020)

https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier_publishingcampus/files/Skills%20training/Elements_of_Style.pdf (agosto 2020)
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3009394/> (agosto 2020)

Otros Materiales de Consulta:

EVALUACIÓN			
SUMATIVA			
Aspecto a Evaluar	Forma de Evaluación	Evidencia	Porcentaje
Participación activa	Exposición mediante herramientas de comunicación a distancia	Avance sistemático en la construcción del artículo	25%
Construcción de artículo de divulgación	Presentación mediante herramientas de comunicación a distancia	Artículo de divulgación	50%
Gestión para publicación	Exposición mediante herramientas de comunicación a distancia	Carta de aceptación de publicación	25%
Total			100%

II. Plan de Autoevaluación Anual

Se pretende que el programa ingrese en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad del CONACyT, lo cual por sí mismo asegurará un periódico y estricto nivel de evaluación externa. De cualquier modo, el Reglamento de Posgrado de la UV contempla que las evaluaciones sean realizadas por algunos de los asesores externos, a fin de que se mantenga una evaluación continua y así asegurar el mejoramiento del posgrado.

Los criterios por considerar serán, en cuanto a la estructura del programa: el Plan de Estudios, el perfil del Núcleo Académico Básico y colaboradores, las estrategias pedagógicas y su congruencia con las LGAC. Con respecto a los alumnos, se verificarán los perfiles de ingreso y de egreso, así como los mecanismos de selección y titulación. La infraestructura se evaluará en función de los espacios necesarios con relación a las actividades académicas, la accesibilidad a material bibliográfico y a las bases de datos y equipos electrónicos. Así mismo, los resultados del programa, su pertinencia y efectividad se evaluarán en términos de la eficiencia terminal, las publicaciones del estudiante y, en su momento, la ubicación de éste en los nichos ocupacionales del perfil de egreso, así como su vinculación académica y social.

Se realizará una evaluación parcial semestral, la cual permitirá obtener una retroalimentación de los estudiantes inscritos, esto corresponde a la evaluación de la congruencia del plan de estudios del programa. Se evalúan los elementos que integran el plan de estudios que son:

- a) Congruencia entre objetivos particulares del programa.
- b) La actualidad y pertinencia de los objetivos curriculares del doctorado.
- c) La viabilidad del currículum de recursos humanos y materiales.
- d) Vigilar que los programas y proyectos de intervención se cumplan en la práctica, así como la operatividad del programa.
- e) La actualización de experiencias educativas.
- f) La operatividad de aspectos académico-administrativos institucionales.
- g) El desempeño docente de acuerdo con la experiencia educativa que imparten en el posgrado.

Como instrumento de evaluación de la congruencia interna, la UV cuenta con la evaluación de los estudiantes mediante el sistema tutorial al finalizar cada semestre. Esto permite conocer el desempeño profesional de los docentes, de los recursos de infraestructura, bibliográficos y de la organización académico-administrativa que apoyan su formación profesional durante su tránsito académico como estudiantes.

La evaluación externa del proyecto curricular se aplicará al egreso de cada generación de la maestría, cada dos años, ésta va a abarcar tanto la congruencia interna como la externa del plan de estudios.

Se considera el impacto social una vez que los egresados se incorporen o reintegren al mercado laboral, se evalúa:

- a) Análisis de funciones que desempeña el egresado después de su reincorporación o incorporación a la práctica profesional.
- b) Vinculación de las funciones con el sector productivo y social.
- c) Análisis de la actualización profesional que requiere el egresado.
- d) Producción científica del egresado.

Como instrumento de evaluación para el análisis de la congruencia externa se propone la elaboración de:

- Un proyecto de seguimiento de egresados, alineado a la normatividad universitaria que permita recuperar datos de las funciones profesionales que realiza el egresado, donde puede incluirse:
 - Entrevista: aplicada a las autoridades de la institución o empresa donde se desempeña el egresado para conocer la forma en que aplica los conocimientos y competencias que adquirió durante su formación académica.
 - Encuesta: dirigida a egresados para sondear su desempeño profesional en relación con la preparación académica proporcionada por el plan de estudios del doctorado.
- Seguimiento a los informes de los diversos observatorios nacionales e internacionales para considerar la actualización constante de experiencias educativas y rediseño curricular.

III. Plan de Mejora

Para la autoevaluación anual y el Plan de Mejora del posgrado, se tomarán en cuenta los lineamientos establecidos en los Marcos de Referencia establecidos por el Programa Nacional de Posgrados de Calidad PNPC y por el Consejo nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT.

En cuanto a las categorías a evaluar serían las siguientes:

1. Estructura del programa y personal académico. Plan de estudios, procesos de enseñanza y de aprendizaje, núcleo académico básico y LGAC.

2. Estudiantes. Ingreso, seguimiento, movilidad y dedicación.
3. Infraestructura. Plataforma e-learning, equipo, espacios, biblioteca virtual UV.
4. Resultados y vinculación. Pertinencia, cobertura y evolución del programa, efectividad del posgrado, contribución del conocimiento, vinculación y financiamiento.

A partir de la autoevaluación del programa de posgrado, detectar y programar las actividades necesarias para afianzar y mejorar las fortalezas y, en particular, las acciones y financiamiento necesarios para superar las debilidades actuales y futuras del programa. Con base en estas actividades se elaborará un cronograma de actividades, con objetivos, metas e indicadores específicos.

IV. Centro de apoyo estudiantil

Un último componente de la estrategia a distancia en línea es el soporte que se le ofrece al estudiante mediante la articulación de un Centro de Apoyo Estudiantil (CAE). En respuesta a la separación geográfica y temporal que existe entre los estudiantes y la universidad, el CAE brindará orientación y ofrecerá soluciones a problemas de índole administrativo y tecnológico, además de dar seguimiento al desempeño del estudiante durante la experiencia educativa y, en su caso, establecer contacto con quienes dejen de ingresar a la plataforma o se retrasen en la entrega de trabajos.