PLAN DE ESTUDIOS: **Licenciatura en Psicología**	**FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE LA UDI:** (21 de junio de 2024)
UNIDAD DIDÁCTICA: **Psicología laboral y PYMES**	**SEMESTRE:** **9o**
CRÉDITOS: **5**	**RESPONSABLE(S) DE LA UDI:** **Dra. Flor de María García Martínez**
HORAS/SEMANA: **Intervención docente** | **Total** **Teoría 5** | | **Práctica** | |	**MODALIDAD:** Presencial (X) A distancia ( ) Hibrida ( )
ETAPA DE FORMACIÓN: Básica o inicial ( ) Disciplinar ( ) Especialización o terminal ( ) Optativa (X)	**EJE CURRICULAR o LGAC (en caso de posgrado de investigación)** **NO APLICA**
UDI's PRECEDENTES: **NO APLICA**	**UDI's SUBSECUENTES:** **NO APLICA**

COMPETENCIA DE LA UDI:	Aplicar los principios de la psicología laboral y los fundamentos de gestión de Pymes para optimizar el desempeño organizacional y el bienestar de los trabajadores, mediante: **QUÉ:** • Comprender los conceptos fundamentales de la psicología laboral y su aplicación en el contexto de las Pymes. • Analizar los factores psicosociales que influyen en el comportamiento y rendimiento de los empleados. • Identificar las características y desafíos específicos de las Pymes en relación con la gestión del capital humano. **CÓMO:**

	• Utilizar herramientas y técnicas de evaluación psicológica en entornos laborales. • Diseñar e implementar estrategias de motivación, liderazgo y desarrollo organizacional adaptadas a Pymes. • Aplicar métodos de selección, capacitación y desarrollo de personal eficientes para pequeñas empresas. • Desarrollar programas de mejora del clima laboral y la cultura organizacional. **PARA QUÉ:** • Mejorar la productividad y eficiencia de las Pymes a través de una gestión efectiva del talento humano. • Fomentar un ambiente laboral saludable que promueva el bienestar y la satisfacción de los empleados. • Potenciar la competitividad de las Pymes mediante el desarrollo y retención del capital humano. • Prevenir y manejar conflictos laborales, reduciendo el estrés y mejorando la comunicación interna. • Alinear las prácticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la empresa para impulsar su crecimiento y sostenibilidad.
CONTRIBUCIÓN DE LA UDI AL PERFIL DE EGRESO	La UDI "Psicología laboral y Pymes" impactará en el perfil de egreso del alumno al permitirle: 1. **Desarrollar competencias en gestión del talento humano**: o Aplicar técnicas de selección, capacitación y desarrollo de personal adaptadas a Pymes. o Implementar estrategias de motivación y liderazgo en entornos de pequeñas y medianas empresas. **2. Fortalecer habilidades de análisis organizacional:** o Evaluar el clima laboral y la cultura organizacional en Pymes. o Identificar factores psicosociales que afectan el desempeño y bienestar de los empleados. 3. **Mejorar capacidades de resolución de problemas**:

	- Diseñar soluciones a conflictos laborales específicos de Pymes. - Proponer estrategias para optimizar la productividad y satisfacción laboral. 4. **Potenciar la comprensión del comportamiento humano en el trabajo:** - Interpretar dinámicas grupales y procesos psicológicos en el contexto laboral. - Aplicar principios de psicología organizacional para mejorar el desempeño empresarial. 5. **Desarrollar competencias en planificación estratégica de recursos humanos:** - Alinear las prácticas de gestión del talento con los objetivos estratégicos de las Pymes. - Diseñar políticas de recursos humanos que fomenten el crecimiento y la sostenibilidad empresarial. 6. **Fomentar habilidades de comunicación y relaciones interpersonales:** - Implementar estrategias de comunicación efectiva en entornos laborales de Pymes. - Desarrollar programas de mejora del trabajo en equipo y colaboración. 7. **Incrementar la capacidad de evaluación y medición:** - Utilizar herramientas de evaluación psicológica en contextos laborales. - Analizar e interpretar datos para la toma de decisiones en gestión del personal. 8. **Promover la ética y responsabilidad social:** - Aplicar principios éticos en la gestión de recursos humanos en Pymes. - Implementar prácticas de responsabilidad social empresarial enfocadas en el bienestar de los empleados. 9. **Desarrollar habilidades de consultoría y asesoramiento:** - Diagnosticar problemas organizacionales desde una perspectiva psicológica. - Proponer intervenciones para mejorar el funcionamiento de las Pymes. 10. **Fomentar la innovación en la gestión de personas:** - Adaptar nuevas tendencias en psicología laboral al contexto de las Pymes.

	○ Diseñar estrategias innovadoras para el desarrollo y retención del talento en pequeñas empresas.

SABERES ACTITUDINALES	1. **Empatía**: Desarrollar la capacidad de comprender y considerar las necesidades, emociones y perspectivas de los empleados en las Pymes. 2. **Ética profesional:** Fomentar un compromiso con los principios éticos en la gestión de recursos humanos y en la toma de decisiones organizacionales. 3. **Responsabilidad social:** Promover una actitud de responsabilidad hacia el impacto de las decisiones empresariales en los empleados y la comunidad. 4. **Apertura al cambio:** Cultivar una disposición positiva hacia la innovación y la adaptación en prácticas de gestión del talento humano. 5. **Respeto a la diversidad:** Valorar y promover la inclusión y el respeto a las diferencias individuales en el entorno laboral. 6. **Comunicación asertiva:** Desarrollar una actitud que favorezca la comunicación clara, respetuosa y efectiva en todos los niveles de la organización. 7. **Liderazgo participativo:** Fomentar una actitud de liderazgo que involucre y empodere a los miembros del equipo. 8. **Orientación al aprendizaje continuo**: Promover una actitud de búsqueda constante de conocimiento y mejora en el campo de la psicología laboral y la gestión de Pymes. 9. **Resiliencia**: Desarrollar la capacidad de adaptación y superación frente a los desafíos y cambios en el entorno empresarial. 10. **Compromiso con el bienestar:** Fomentar una actitud de preocupación genuina por el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. 11. **Pensamiento crítico:** Cultivar una actitud de análisis y cuestionamiento constructivo hacia las prácticas y teorías en psicología laboral y gestión de Pymes. 12. **Colaboración:** Promover una actitud de trabajo en equipo y cooperación para lograr objetivos comunes en la organización.

	13. **Proactividad**: Fomentar una actitud de iniciativa y anticipación en la identificación y resolución de problemas organizacionales. 14. **Sensibilidad cultural**: Desarrollar una actitud de apreciación y adaptación a las diferencias culturales en el entorno laboral. 15. **Confidencialidad:** Promover una actitud de respeto y protección hacia la información sensible de empleados y de la empresa. 16. **Objetividad:** Fomentar una actitud imparcial en la evaluación y toma de decisiones relacionadas con el personal y los procesos organizacionales. 17. **Flexibilidad**: Cultivar una disposición a adaptar estrategias y enfoques según las necesidades específicas de cada Pyme. 18. **Compromiso con la calidad:** Desarrollar una actitud de búsqueda constante de la excelencia en la implementación de prácticas de psicología laboral.

UNIDAD DE COMPETENCIA 1 (Introducción a la Microempresa y Pequeña Empresa)	
Comprender y aplicar los principios fundamentales de gestión y operación de microempresas y pequeñas empresas . Esta unidad de competencia busca dotar al estudiante de las habilidades y conocimientos necesarios para crear, gestionar y desarrollar exitosamente una microempresa o pequeña empresa en el entorno económico actual.	
DESEMPEÑOS	1 Introducción a la Microempresa y Pequeña Empresa 1.1. Definiciones y características 1.2. Importancia en la economía 1.3. Marco legal y regulatorio 2 Estructura Organizacional 2.1. Modelos de organización para microempresas 2.2. Roles y responsabilidades 2.3. Organigrama y descripción de puestos 3 Marketing y Ventas 3.1. Estrategias de marketing para microempresas 3.2. Identificación del mercado objetivo 3.3. Técnicas de venta y atención al cliente 4 Recursos Humanos en la Pequeña Empresa 4.1. Reclutamiento y selección 4.2. Capacitación y desarrollo 4.3. Motivación y retención de empleados 5 Innovación y Tecnología 5.1. Implementación de tecnologías en pequeños negocios 5.2. E-commerce y presencia digital 5.3. Innovación en productos y servicios

	6 Planificación Estratégica 6.1. Análisis FODA 6.2. Establecimiento de metas y objetivos 6.3. Planes de crecimiento y expansión

UNIDAD DE COMPETENCIA 2 (Introducción a la gestión de personal en Mipymes)	
Desarrollar e implementar estrategias eficaces de gestión de personal en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes). Esta unidad de competencia busca dotar al estudiante de las habilidades y conocimientos necesarios para gestionar eficazmente el capital humano en el contexto específico de las Mipymes, considerando sus características únicas, desafíos y oportunidades.	
DESEMPEÑOS	1. Introducción a la gestión de personal en Mipymes 1.1. Características y desafíos de las Mipymes 1.2. Importancia del capital humano en las Mipymes 1.3. Marco legal laboral para Mipymes 2. Planificación estratégica de recursos humanos 2.1. Análisis de necesidades de personal 2.2. Diseño de puestos de trabajo 2.3. Elaboración de perfiles de competencias 3. Reclutamiento y selección en Mipymes 3.1. Fuentes de reclutamiento adaptadas a Mipymes 3.2. Técnicas de selección eficientes y económicas 3.3. Integración y orientación de nuevos empleados 4. Capacitación y desarrollo del personal 4.1. Detección de necesidades de capacitación 4.2. Diseño de programas de formación con recursos limitados 4.3. Evaluación de la eficacia de la capacitación 5. Evaluación del desempeño 5.1. Métodos de evaluación adaptados a Mipymes 5.2. Implementación de sistemas de retroalimentación 5.3. Uso de resultados para mejora continua 6. Compensación y beneficios 6.1. Diseño de estructuras salariales competitivas 6.2. Programas de incentivos y reconocimiento 6.3. Beneficios no monetarios para retención de talento 7. Gestión del clima y cultura organizacional 7.1. Diagnóstico de clima laboral en Mipymes 7.2. Estrategias para mejorar la satisfacción laboral 7.3. Desarrollo de una cultura organizacional positiva 8. Relaciones laborales y comunicación interna 8.1. Manejo de conflictos en pequeños equipos 8.2. Implementación de canales de comunicación efectivos 8.3. Negociación y mediación en el entorno Mipyme 9. Salud ocupacional y seguridad en el trabajo 9.1. Cumplimiento de normativas con recursos limitados 9.2. Programas de prevención de riesgos laborales 9.3. Promoción de hábitos saludables en el trabajo 10. Gestión del cambio y desarrollo organizacional 10.1. Diagnóstico organizacional en Mipymes 10.2.

	Implementación de cambios en estructuras pequeñas 10.3. Desarrollo de liderazgo en contextos de Mipymes 11. Tecnologías de la información en la gestión de personal 11.1. Herramientas digitales accesibles para Mipymes 11.2. Gestión de datos de empleados y análisis básico 11.3. Implementación de sistemas de gestión de RRHH a bajo costo 12. Ética y responsabilidad social en la gestión de personal 12.1. Prácticas éticas en la gestión de RRHH 12.2. Programas de responsabilidad social adaptados a Mipymes 12.3. Fomento de la diversidad e inclusión en pequeñas empresas.

UNIDAD DE COMPETENCIA 3 (Introducción a las empresas familiares)	
Comprender y aplicar los principios fundamentales del desarrollo y gestión de empresas familiares. Esta unidad de competencia busca dotar al estudiante de las habilidades y conocimientos necesarios para comprender, gestionar y desarrollar empresas familiares de manera efectiva, equilibrando las necesidades familiares con los objetivos empresariales.	
DESEMPEÑOS	1. Introducción a las empresas familiares 1.1. Definición y características de las empresas familiares 1.2. Importancia económica y social de las empresas familiares 1.3. Ventajas y desafíos únicos de las empresas familiares 2. Dinámica familia-empresa 2.1. Modelo de los tres círculos: familia, propiedad y empresa 2.2. Ciclo de vida de la empresa familiar 2.3. Roles y expectativas de los miembros familiares en la empresa 3. Gobierno corporativo en empresas familiares 3.1. Estructuras de gobierno: Consejo de familia, Consejo de administración 3.2. Diseño e implementación de un protocolo familiar 3.3. Políticas de empleo y compensación para familiares 4. Gestión estratégica en empresas familiares 4.1. Planificación estratégica considerando la visión familiar 4.2. Estrategias de crecimiento y diversificación 4.3. Internacionalización de la empresa familiar 5. Sucesión y continuidad generacional 5.1. Planificación del proceso de sucesión 5.2. Preparación de la siguiente generación 5.3. Transferencia de liderazgo y propiedad 6. Gestión financiera en empresas familiares 6.1. Fuentes de financiamiento para empresas familiares 6.2. Políticas de dividendos y reinversión 6.3. Valoración de empresas familiares 7. Profesionalización de la empresa familiar 7.1. Incorporación de directivos no familiares 7.2. Desarrollo de

	sistemas y procesos profesionales 7.3. Formación y desarrollo de liderazgo familiar 8. Gestión de conflictos en empresas familiares 8.1. Identificación y análisis de conflictos familiares-empresariales 8.2. Técnicas de resolución de conflictos 8.3. Mediación familiar en el contexto empresarial 9. Cultura y valores en la empresa familiar 9.1. Definición y transmisión de valores familiares a la empresa 9.2. Creación de una cultura organizacional basada en valores familiares 9.3. Gestión de la reputación de la empresa familiar 10. Innovación y cambio en empresas familiares 10.1. Fomento de la innovación en contextos tradicionales 10.2. Gestión del cambio generacional 10.3. Adaptación a nuevas tecnologías y modelos de negocio 11. Aspectos legales y fiscales de las empresas familiares 11.1. Estructuras legales para empresas familiares 11.2. Planificación fiscal y patrimonial 11.3. Acuerdos de accionistas y protección del patrimonio familiar 12. Responsabilidad social y sostenibilidad 12.1. Programas de responsabilidad social en empresas familiares 12.2. Sostenibilidad y legado familiar 12.3. Filantropía y compromiso comunitario.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	**Aprendizaje basado en casos**: analizar situaciones reales de Pymes para aplicar conceptos de psicología laboral; desarrollar soluciones prácticas a problemas organizacionales específicos. Aprendizaje colaborativo: formar grupos de trabajo para proyectos y discusiones; fomentar el intercambio de ideas y experiencias entre los estudiantes.
	Simulaciones y juegos de rol: recrear escenarios típicos de Pymes para practicar habilidades de liderazgo y resolución de conflictos; simular procesos de selección, evaluación de desempeño y capacitación. **Exposiciones interactivas:** presentaciones del docente con participación activa de los estudiantes; uso de recursos multimedia para ilustrar conceptos clave.
	Proyectos de investigación: realizar investigaciones sobre temas específicos de psicología laboral aplicada a Pymes; presentar hallazgos y propuestas innovadoras.

	Visitas a Pymes: organizar visitas a empresas locales para observar prácticas reales; interactuar con profesionales del área para obtener perspectivas prácticas.
	Talleres prácticos: realizar ejercicios prácticos de aplicación de tests psicológicos, diseño de programas de capacitación, etc; desarrollar habilidades técnicas específicas del campo. **Aprendizaje basado en proyectos**: desarrollar un proyecto integral a lo largo del curso, como diseñar un plan de mejora para una Pyme real o ficticia. **Paneles de expertos**: invitar a profesionales de recursos humanos y dueños de Pymes para compartir experiencias y responder preguntas.

REQUERIMIENTOS DIDÁCTICOS Y ESCENARIOS	**Aula tradicional:** con disposición flexible de mobiliario para trabajo en grupos; equipada con pizarra, proyector y computadora **Sala de conferencias:** para charlas de expertos invitados; con sistema de audio y video para presentaciones.
	Espacio virtual: plataforma en línea Google classroom, meet, zoom para foros de discusión, entrega de tareas y recursos adicionales; reuniones virtuales para trabajo en equipo y tutorías.
	Pymes locales: acuerdos con empresas locales para visitas y prácticas; posibilidad de desarrollar proyectos reales.
	Sala de creatividad: espacio informal con pizarras de ideas, materiales artísticos; para sesiones de brainstorming y desarrollo de proyectos innovadores **Auditorio:** para presentaciones finales de proyectos; equipado con sistema audiovisual avanzado.

EVALUACIÓN:

ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y PARÁMETROS	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	**VALOR**
1. Evaluaciones escritas u orales	15 %
2. Tareas, investigación, participación en clase, etc.	30 %
3. Exposición por equipos	15 %
4. Portafolio, bitácora, diario de campo, mapas (mentales, conceptuales, cognitivos) etc	10 %
5. Proyecto final	30 %
Total	100%

BIBLIOGRAFÍA:

FUENTES DOCUMENTALES CLÁSICAS

1. Amat, J. M. (2004). La continuidad de la empresa familiar. Gestión 2000.
2. Carlock, R. S., & Ward, J. L. (2010). La planificación estratégica de la familia empresaria. Deusto.
3. Casillas, J. C., Díaz, C., & Vázquez, A. (2005). La gestión de la empresa familiar: Conceptos, casos y soluciones. Thomson.
4. Gersick, K. E., Davis, J. A., Hampton, M. M., & Lansberg, I. (1997). Empresas familiares: Generación a generación. McGraw-Hill Interamericana.
5. Gimeno, A., Baulenas, G., & Coma-Cros, J. (2009). Modelos de empresa familiar: Soluciones prácticas para la familia empresaria. Deusto.
6. Tapies, J. (2011). Familia empresaria. LID Editorial.
7. Ward, J. L. (2011). Cómo crear un consejo de administración en empresas familiares: Respuesta a los desafíos de continuidad y competencia. Deusto.

FUENTES DOCUMENTALES MODERNAS

8. Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Granica.
9. Belausteguigoitia Rius, I. (2017). Empresas familiares: Dinámica, equilibrio y consolidación. McGraw-Hill Interamericana.
10. Burns, P. (2016). Entrepreneurship and Small Business: Start-up, Growth and Maturity. Palgrave Macmillan.
11. Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.
12. Dessler, G., & Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. Pearson Educación.
13. Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de recursos humanos. Pearson Educación.
14. Leach, P. (2009). La empresa familiar. Granica.
15. Longenecker, J. G., Petty, J. W., Palich, L. E., & Hoy, F. (2018). Administración de pequeñas empresas: Lanzamiento y crecimiento de iniciativas de emprendimiento. Cengage Learning.
16. Longenecker, J. G., Petty, J. W., Palich, L. E., & Hoy, F. (2021). Small Business Management: Launching and Growing Entrepreneurial Ventures. Cengage Learning.
17. Mariotti, S., & Glackin, C. (2015). Entrepreneurship: Starting and Operating a Small Business. Pearson.
18. Rodríguez Valencia, J. (2016). Administración de pequeñas y medianas

Logo programa académico

empresas. Cengage Learning Editores.
19. Scarborough, N. M. (2018). Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management. Pearson.
20. Stokes, D., & Wilson, N. (2017). Small Business Management and Entrepreneurship. Cengage Learning EMEA.
21. Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán, M. P. (2019). Administración del capital humano. McGraw-Hill Interamericana.
22. Zellweger, T. (2017). Managing the Family Business: Theory and Practice. Edward Elgar Publishing.