



Sílabo de Seminario de Temas en Psicología Organizacional

I. Datos generales

Código	AAUC 00422			
Carácter	Electivo			
Créditos	3			
Periodo académico	2019			
Prerrequisito	Ninguno			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	2

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura contiene: Serán contenidos diversos y actualizados que permitan al alumno complementar su especialidad y desarrollar criterios de intervención y asistencia en el contexto a desempeñar. Esto le permitirá asumir una actitud de investigación, crítica constructiva y aporte al desarrollo de su especialidad dentro de la Psicología.

III. Competencia

Logra una comprensión sistémica de la organización, reconociendo la importancia de agregar valor al área de recursos humanos a partir del diseño eficiente de los procesos que lo integran, desde una perspectiva ética y de responsabilidad social.



IV. Organización de los aprendizajes

Unidad	Conocimientos	Procedimientos	Actitudes
I	Subsistema de RH. Modelos de gestión de personas. Modelo de competencias.	Identifica los componentes del subsistema de RH y su interrelación entre los mismos. Relaciona los modelos de GRH y su aplicabilidad según la estructura y dinámica organizacional.	Valora la teoría de sistemas como explicativa de la GRH.
	Atracción de personal. Mercado laboral. Selección de personal. Usos de los test.	Analiza las características del mercado laboral local. Identifica los criterios de medición de los test psicológicos.	Valora el aporte de los procesos de incorporación de personal para la eficiencia organizacional.
	Entrevista de selección por competencias. Assessment center. Desvinculación laboral	Domina la entrevista por competencia y la práctica del assessment center.	
	Gestión de la capacitación: Del DNC a la evaluación.	Identifica las fases del proceso de capacitación y reconoce su impacto en el desempeño.	Evalúa la importancia de la capacitación en el desarrollo individual, grupal y organizacional.
	Planeación de vida y carrera.	Reconoce la importancia de diseñar líneas de carrera como estrategia de mantenimiento de personas.	Valora la importancia del desarrollo individual de los trabajadores.
	Gestión del conocimiento. Del conocimiento tácito al conocimiento formal.	Reconoce la importancia de la formalización y difusión del conocimiento para el desarrollo organizacional.	Prioriza la importancia de la socialización del conocimiento para el desarrollo organizacional.
	Gestión del desempeño laboral. Evaluación de 360°. Instrumentos de evaluación.	Identifica acciones de personal derivadas de la evaluación del desempeño y las articula dentro de las estrategias de mantenimiento y desarrollo de personas.	Valora las acciones de personal como estrategia de reconocimiento del desempeño del trabajador.
Gestión de las compensaciones. Estructuras salariales.	Comprende los conceptos de equidad interna y externa en la gestión de las compensaciones.	Prioriza el valor motivacional de las compensaciones.	
Evaluación parcial			
II	Procesos de apoyo a la gestión de personas: coaching, empowerment, mentoring, counseling.	Comprende la conducta humana en el contexto del trabajo y en la interacción con los otros.	Se compromete con el desarrollo individual de los trabajadores en la organización.
	Gestión por indicadores. Indicadores de selección, evaluación y desempeño.	Comprende la importancia del uso de indicadores para la medición del desempeño y el cumplimiento de metas.	Evalúa la importancia del uso de indicadores para gestión y planificación.
	Seguridad y salud ocupacional.	Reconoce la influencia de los factores organizacionales en el rendimiento y salud de los trabajadores.	Adquiere un compromiso ético hacia la calidad de vida del trabajador.
	Calidad de vida laboral. Balance vida y trabajo	Comprende la importancia del balance entre la vida laboral y la vida personal, proponiendo estrategias de articulación.	
	Diagnóstico y desarrollo organizacional: Cambio, clima y cultura organizacional.	Diseña técnicas diagnósticas y estrategias de desarrollo organizacional.	Prioriza acciones orientadas a la eficiencia organizacional.
	Comunicación organizacional. Comunicación interna.	Reconoce la importancia de los sistemas de comunicación para la eficiencia organizacional y gestión del conflicto.	Valora la acción responsable de la empresa en el desarrollo individual, organizacional y social.
	Ética empresarial y Responsabilidad social corporativa	Desarrolla una conducta ética comprometida con la gerencia sostenible.	
Legislación laboral. Relación empleador-trabajador.	Conoce la legislación laboral y evalúa su aplicación en la práctica. Analiza los factores sociales del empleo.		
Evaluación final			



V. Estrategias metodológicas

Las clases se realizan de manera interactiva, estimulando la participación de los estudiantes. El complemento práctico de la asignatura se desarrolla con revisión de lecturas, análisis de casos, videos foros y dinámicas de grupo.

Emplea el multimedia, ecran, TV, equipo de reproducción de video, pizarra como medios didácticos. Así como el chat, foros y demás herramientas del aula virtual con el objetivo de construir aprendizajes de manera colaborativa.

VI. Sistema de evaluación

Rubros	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Rúbricas de evaluación para: <ul style="list-style-type: none">• Estudio de casos• Dinámica de grupo• Videos, foros• Exposiciones Evaluación	20%
Evaluación Parcial	Prueba de desarrollo	20%
Consolidado 2	Rúbricas de evaluación para: <ul style="list-style-type: none">• Estudio de casos• Dinámica de grupo• Videos foros• Exposiciones Evaluación	20%
Evaluación Final	Prueba de desarrollo	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Prueba de desarrollo	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20\%) + EP (20\%) + C2 (20\%) + EF (40\%)$$

VII. Bibliografía

7.1 Básica

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill. (Código: 658.2 CH548 2009)
- García, J.; Rubio, S. & Lillo, J. (2003). *¿Qué es la Psicología del Trabajo?* Madrid: Biblioteca Nueva.

7.2 Complementaria

- Andrés, M. (2005). *Gestión de la formación en la empresa*. 2ª ed. Madrid: Pirámide.
- Arrieta, B. y De la Cruz, C. (2005). *La dimensión ética de la responsabilidad social*. España: Deusto.
- Cook, M. (2000). *Coaching efectivo*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Daft, R. (2004). *Teoría y Diseño Organizacional*. 6ª ed. México: Thompson ed.



- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. 1ª ed. México: Oxford University Press.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Guizar, R. (1998). *Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, Procesos y Resultados*. 6ª ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª ed. México: Thompson.
- Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Levaggi, G. (2000). *Teoría General de los Sistemas. Aplicación a la administración de los negocios*. Argentina: Ugerman ed.
- Miranda y Amado Abogados y Prensa Popular SAC. (2010). *Normativa Laboral*. Lima: El Comercio S.A.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al Trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Neves, F. (1999). *Psicología para Gerentes*. México: Mc Graw Hill.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Colombia: Alfaomega.
- Palací, F. (2008). *Psicología de la Organización*. España: Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 1ª ed. México: Prentice Hall. (658.2 R71 2004)
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. 3ª ed. México: Alfaomega.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional. El impacto de las emociones*. 1ª ed. México: Thompson edición. (Código: 658.2 S71)
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México: Manual Moderno
- Wilson, T. (2000). *Manual del Empowerment. Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. 2ª ed. España: Gestión 2000.
- Wolk L. (2003). *Coaching. El arte de soplar brasas*. Aldea editores.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. 1ª ed. México: Addison Wesley Longman. (Código: 150.1 Z67).
- Zeus, P. y Skiffington, S. (2000). *Guía completa de coaching en el trabajo*. España: Mc Graw Hill.