



PSICOLOGÍA LABORAL ORGANIZACIONAL
Facultad de Psicología

SÍLABO 2021-II

I. DATOS ADMINISTRATIVOS

1. Asignatura	: Psicología Laboral Organizacional
2. Código	:
3. Naturaleza	: Teórica, Práctica, Teórico-práctica
4. Condición	: Obligatorio
5. Requisitos	:
6. Nro. Créditos	: 04
7. Nro de horas	: 03 Horas teóricas/ 2 horas Práctica
8. Semestre Académico	: 2021-II
9. Docente	: Fernando Rivera Pollarolo
Correo Institucional	: fernando.riverap@urp.edu.pe

II. SUMILLA

Se brinda una visión global de la estructura, desarrollo y funcionamiento de las organizaciones. Se analizan tópicos de las organizaciones, desarrollo de la organización y los agentes facilitadores y limitantes del cambio organizacional. Se destaca la comprensión de la problemática de la relación individuo-organización; procesos interpersonales; procesos grupales y procesos organizacionales.

III. ASPECTOS DEL PERFIL PROFESIONAL QUE APOYA EL CURSO

El curso se inscribe dentro de las materias correspondientes a la formación teórica básica en la Psicología Organizacional. Introduce al alumno en el conocimiento de una fase evolutiva de gran trascendencia para el desarrollo de los individuos en las organizaciones. Desarrolla las habilidades de pensamiento analítico y crítico, enfatizando la visión de lograr un contexto teórico con aplicación a la organización. Propicia la sensibilidad humanista frente a la problemática del desempleo laboral. Alentando las competencias necesarias para la formación profesional de estudiantes que se desempeñarán en el futuro como constructores de una cultura de paz

IV. OBJETIVOS DEL CURSO

El curso tiene como objetivo principal que los alumnos conozcan y comprendan la organización general del comportamiento humano dentro del ámbito laboral.

Al finalizar el curso el alumno estará en capacidad para aplicar los siguientes conocimientos:

1. Reconocer el impacto de la conducta humana en el desempeño de una organización.
2. Aprenderá a distinguir y comprender diferentes perfiles conductuales y aprovechar su potencial sinérgico a través de un adecuado desarrollo de equipos.
3. Comprenderá la importancia de los valores culturales como fuerza integradora a nivel organizacional.
4. Conocerá modelos, funciones y metodologías de trabajo en el área de Recursos Humanos.
5. Aplicará una batería de pruebas psicológicas que permitan medir con eficacia, las habilidades y aptitudes requeridas en un puesto de trabajo.

V. PROGRAMACIÓN DE LOS CONTENIDOS

Unidad 1: TEORIAS ORGANIZACIONALES

Logros de Aprendizaje:

Identifica y analiza la información respecto a los antecedentes, conceptos básicos, alcances, Objeto de estudio y el Rol de Psicólogo Organizacional: Campo de acción y



funciones. A nivel de las prácticas: Reconoce los métodos de aplicación de la psicología organizacional, así como aplica programas de intervención que permitan reforzar la estrategia de organización.

Horas: 20

SEM	TEMA	ACTIVIDADES
1	Marco teórico. El rol del psicólogo organizacional: Temas Hard y Soft de RRHH. Los modelos de gestión del área organizacional. Visión panorámica de la Psicología Organizacional. Diferencia entre psicología del trabajo, organizacional, industrial y ocupacional.	Investiga el marco teórico de las teorías organizacionales .
2	Teorías organizacionales. Empresas y Organizaciones: Tipos. Objetivos organizacionales. Metas y Expectativas. Condiciones para el Éxito de la Organización.	Exposición grupal sobre diferentes enfoques teóricos.
3	Plan Estratégico Corporativo: Componentes, partes, importancia, elaboración. Elaboración de un PEC en base a KPIs, Misión, Visión, Valores y FODA alineado a un PERRHH.	Práctica
4	Clima y cultura organizacional: Actitudes en el trabajo y relaciones laborales. Ejemplo de empresas con culturas fuertes y débiles. Transformación digital: una mirada a lo que se viene.	Discusión de casos sobre Cultura y Clima Laboral
	Evaluación Práctica	

Unidad 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Logros de Aprendizaje

Analiza y compara los procesos de toma de decisión y los modelos comportamentales según las características de las organizaciones. A nivel de las prácticas. Reconoce métodos de aplicación de la toa de decisiones, así como aplica programas de intervención que permitan reforzar el clima laboral, la cultura organizacional, el liderazgo el trabajo en equipo y la comunicación intergrupala.

Horas: 20

SEM	TEMA	ACTIVIDADES
-----	------	-------------



5	Comunicación organizacional: Estructura y comunicación. Tipos de comunicación, las barreras en la comunicación, lenguaje no verbal, micro expresiones y PNL.	Elaborar un programa de intervención con abordaje al trabajo en equipo y las técnicas de comunicación organizacional.
6	Las competencias: origen, teoría y su uso en las herramientas de gestión de RRHH actuales. La inteligencia emocional: teoría, evolución e importancia en la gestión actual de los Recursos Humanos.	Lectura de un libro de Inteligencia Emocional.
7	Liderazgo como competencia: Su Papel en la Organización. Autoridad, Poder y Liderazgo. Enfoques de Liderazgo Autoridad, Poder e influencia en las organizaciones.	Desarrolla, establece e interviene en la formación de la teoría de Liderazgo.
8	Evaluación Práctica	
9	Salud Ocupacional y su relación con la psicología. Estrés y Burnout en el lugar de trabajo. Evaluación y Modelos que explican el estrés ocupacional. Afrontamiento de estrategias para su manejo.	Presenta un ensayo producto de la investigación sobre el tema.
10	Toma de decisiones: Establece un conjunto de herramientas y estrategias en la gestión de RRHH que permiten medir e implementar los estilos de decisión en la organización tales como: Evaluación de Desempeño, Líneas de carrera, planes de sucesión, etc.	
	Evaluación Práctica	



Unidad 3: EL SISTEMA SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

Logros de Aprendizaje

Explica e interpreta el modelo de gestión por competencias para la aplicación en las organizaciones. A nivel de las practicas: Reconoce los métodos de aplicación de la gestión por competencias, así como aplica programas de intervención que permiten reforzar la cultura del cambio organizacional y el desarrollo organizacional.

Horas: 10

SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)
11	Cambio Organizacional: Modelos de intervención en las empresas: Kotter y Lewin. Las 5 fuerzas de Porter. Procedimientos para la evaluación conductual del trabajo y de la intervención en las organizaciones.	Presenta diagnostico organizacional para la implementación de un cambio.
12	Desarrollo organizacional: Modelos de desarrollo organizacional o Modelo de Planeación. Modelos de Intervención. Condiciones determinantes del éxito en el cambio organizacional.	Diseña u desarrolla un programa de intervención de desarrollo organizacional.
	Evaluación Práctica	

Unidad 4: GESTION DE TALENTO HUMANO

Logros de Aprendizaje: Explica e interpreta el modelo de gestión por competencias para la aplicación en las organizaciones.

Horas: 10

SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)
13	Gestión Del Capital Humano. Sistemas de medición del capital humano: La evaluación del Desempeño (90, 180 y 360).	Práctica. Retroalimentación da la unidad.



14	Proceso de selección de Personal: Objetivos, partes, evaluación, entrevistas, etc. El assessment center. Teoría y desarrollo práctico. Objetivos del assessment center. Etapas en el desarrollo de un assessment center.	Trabajo práctico en base a serie de TV.
-----------	---	---

Unidad 5: GESTION DE TALENTO HUMANO

Logros de Aprendizaje: Reconoce los estilos de aprendizaje organizacional y aplica un programa de inducción de personal.

Horas: 5

SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)
15	Inducción de personal: La capacitación en el puesto de trabajo. Sistemas de capacitación. El aprendizaje organizacional. Estilos de aprendizaje organizacional.	Elabora un plan de inducción de personal.
16	PRESENTACION Y EXPOSICION FINAL DE TRABAJO	
17	Examen sustitutorio	

VI. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

Se emplearán las estrategias de atención, adquisición y transferencia así mismo también se emplearán las estrategias de personalización y control, para estimular el pensamiento productivo y ende, cabe mencionar a través de estrategias de sensibilización se motiva y estimula a los valores que pruebe la universidad. Se aplicará la técnica de enseñanza de la lluvia de ideas.

Entre las técnicas de aprendizaje que se aplicaran:

- a. Técnicas de elaboración: INVESTIGACION FORMATIVA, RESUMENES, ELABORACIONES CONCEPTUALES.
- b. Técnicas de organización: uso de mapas conceptuales.
- c. Técnicas de recuperación: búsqueda directa.

VII. RECURSOS DIDACTICOS

EQUIPOS	Tecnológicos: Computadora, multimedia.
----------------	---



MATERIALES	Impresos: Manuales, tutoriales, guías de prácticas y hojas de actividad. Digitales: Diapositivas, Videos, Audio, Simulaciones Virtuales
OTROS RECURSOS Y MEDIOS	Tecnológico: aula virtual

VIII. EQUIPOS Y MATERIALES

- Los recursos didácticos a emplearse son el equipo multimedia, proyecciones de videos laborales y textos de consulta.

IX. EVALUACION

La evaluación del alumno incluirá el cumplimiento de las actividades programadas en la parte teórica y práctica: se considera el record de asistencia. El promedio final del curso se obtiene de las calificaciones correspondientes de: tres prácticas, un trabajo final y una exposición final.

$$\text{Promedio Final} = (PRT1+PRT2+PRT3+PRT4+PRT5)/4$$

X. REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (10ed.). McGraw Hill Education

Rodríguez Carvajal, Raquel, & Rivas Herмосilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88.

Mariano Meseguer De Pedro. (2013). *Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*. (2ª Ed). México. Diego Marín.

Wilmar Schaufeli y Marisa Salanova Soria. (2009). *El Engagement En El Trabajo: Cuando El Trabajo Se Convierte En Pasión*. Alianza Editorial.

DuBrin Andrew J. Relaciones Humanas; Comportamiento Humano en el Trabajo. 9ª edición. Pearson educación, México.

Robbins Stephen (2004). Comportamiento Organizacional. 10ª edición, Pearson Prentice Hall. México.