



**UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

PSICOLOGIA LABORAL

CÓDIGO ASIGNADO	SEMESTRE	U.C.	DENSIDAD HORARIA						PRE - REQUISITO
			Presencial			Semipresencial			
			H.T	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P	THS/SEM	
PSL-633	VI	3	3	0	0	29	19	3/48	PSS-533

Elaborado por	LIC. RICARDO MARIÑO		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO
Fecha de Vigencia	JULIO, 2005		
Revisado por	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	

FUNDAMENTACIÓN

La comprensión del comportamiento organizacional requiere de un conocimiento interdisciplinario, de allí radica la importancia de la psicología laboral, entendida ésta como el estudio científico del comportamiento humano y su relación con los procesos organizacionales que se desarrollan en este contexto. Es decir, es tan importante conocer los procesos individuales psicológicos y conductuales que presentan los trabajadores como también los procesos propios que ocurren dentro de una organización, tales como: la selección, capacitación, desarrollo personal, gestión de competencias, evaluación de desempeño y cambio organizacional, entre otros, que les son inherentes al desempeño de la psicología laboral u organizacional.

De modo tal que el objeto de estudio de la psicología laboral lo constituyen los comportamientos y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, social y grupal en los contextos relacionados con el trabajo con el propósito de describir y comprender los fenómenos psicosociales que se dan en estos contextos tanto para prevenir como solucionar los posibles problemas que se puedan presentar, ayudando con ello a mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la eficiencia laboral.

En función de ello, el participante del presente programa teórico-práctico, requiere del conocimiento y las habilidades enmarcadas en la concepción de la psicología laboral para que de alguna forma adquiera una visión interdisciplinaria de la dinámica organizacional en el contexto laboral y a su vez, el conocimiento que le permita contribuir como futuro profesional en el mejoramiento del desempeño y la productividad en general de la organización.

El programa está constituido por tres unidades, a saber:

- | | | |
|------|---------|--|
| I. | Unidad: | Introducción a los conceptos fundamentales de la psicología laboral. |
| II. | Unidad: | Procesos organizacionales en la psicología laboral. |
| III. | Unidad: | Proceso de cambio organizacional. |

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Estudiar los principios del comportamiento humano en las organizaciones, orientado hacia el desarrollo del personal, la productividad de la empresa y la comprensión del comportamiento humano en el contexto laboral.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
INTRODUCCIÓN A LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA PSICOLOGÍA LABORAL		EXPLICAR LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE LA PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL FACTOR HUMANO	
DURACION			
5 SEMANAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar el campo y objeto de estudio de la psicología laboral. 2. Constatar el desarrollo de los enfoques teóricos conceptuales de la psicología laboral. 3. Especificar la importancia de la psicología laboral en la gestión del factor humano en las organizaciones.	• Campo y objeto de estudio • Modelos y teorías de la psicología laboral y organizacional • Importancia de la psicología laboral en la gestión del factor humano: productividad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, procesos psicológicos básicos, intervención, consultoría, salud y calidad de vida laboral.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición • Lectura comentada • Estudio de casos	Ejercicios de Desempeño.
			Ejemplos de aplicación.
			Interacción en el aula virtual
			Exposiciones modalidad video.
	Materiales didácticos multimedia		
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Talleres y discusiones grupales. • Trabajos de investigación bibliográfica.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
PROCESOS ORGANIZACIONALES EN LA PSICOLOGÍA LABORAL		ANALIZAR LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES ENMARCADOS EN LA PSICOLOGÍA LABORAL MEDIANTE SU APLICACIÓN A SITUACIONES SIMULADAS.	
DURACION			
6 SEMANAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar los procesos organizacionales bajo la concepción de la psicología laboral. 2. Explicar la importancia de la contribución de la psicología laboral en el estudio de los procesos organizacionales. 3. Interpretar la contribución de la psicología laboral en los procesos organizacionales en situaciones simuladas del contexto organizacional.	• Selección y reclutamiento • Capacitación del personal • Desarrollo de personal • Clasificación y colocación (ajuste al cargo) • Evaluación de desempeño	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición • Lectura comentada • Estudio de casos • Investigación bibliográfica	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Prueba escrita. • Discusiones grupal de los estudios de caso. • Informe escrito.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
PROCESO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL		DEMOSTRAR LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE CAMBIO EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL Y LABORAL MEDIANTE UNA SITUACIÓN SIMULADA.	
DURACION			
5 SEMANAS			
EVALUACION			
40%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Identificar los componentes del proceso de cambio organizacional 2. Constatar los modelos y métodos empleados para la intervención en el cambio organizacional 3. Preparar estrategias de intervención para el cambio organizacional en una situación simulada.	- Proceso de cambio organizacional. - Métodos de intervención. - Diseño para el estudio e intervención para el cambio organizacional	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición - Taller grupal - Estudio de casos	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Informe escrito de investigación y defensa. - Evaluación formativa		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

BIBLIOGRAFIA

- Davis K. y Newstrom J. **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Editorial Mc Graw Hill. México. 1994.
- French W. y Bell C. **Desarrollo Organizacional**. Editorial Prentice Hall. México. 1996.
- Hellriegel D. y otros (1999) Comportamiento organizacional. México: Thomson. Editores.
- Muchinsky P. Psicología Aplicada al Trabajo. Thompson Editores. México. 2002.
- Robbins S. Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall. México. 1999.
- Schein E. **Psicología de la Organización**. Editorial Prentice-Hall. Colombia. 1982.
- Yáber G. **Psicología Industrial-Organizacional. en Introducción a la Psicología II. Áreas de Aplicación**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2004.
- Yáber G. Malott M. y Valarino E. **Gerencia de sistemas conductuales y cambio organizacional**. Revista latinoamericana de psicología. Pág. 20, (2), 279.291. 1998.