



PROGRAMA DE ASIGNATURA Año 2025

ANTECEDENTES GENERALES*

CARRERA/PROGRAMA	Psicología				
NOMBRE DE LA ASIGNATURA	Gestión y Desarrollo de Personal				
CÓDIGO DE LA ASIGNATURA	PSL 803				
AÑO/SEMESTRE	4 ° año / VIII semestre				
TIPO DE FORMACIÓN**	GENERAL (G)		BÁSICA (B)	PROFESIONAL (P)	X
DURACIÓN	SEMESTRAL	X	ANUAL	OTRO (MODULAR)	
FLEXIBILIDAD	OBLIGATORIO (O)	X	ELECTIVO (E)		
CARÁCTER	TEÓRICO-PRÁCTICO (TP)	X	TEÓRICO Y PRÁCTICO (T/P)	PRÁCTICA (P)	
MODALIDAD	PRESENCIAL	X	VIRTUAL	MIXTA	
CRÉDITOS SCT	5				
HORAS DE DEDICACIÓN	HORAS PRESENCIALES DIRECTAS	3	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO	4,5	
APRENDIZAJES PREVIOS REQUERIDOS					

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignatura teórico-práctica correspondiente al plan de formación profesional en la especialidad Laboral-Organizacional, que aproxima a los y las estudiantes hacia la asesoría en procesos directivos, orientado al fortalecimiento de competencias para la gestión de personal. Implementación de procesos de fortalecimiento en competencias, según las necesidades de la organización, desde la misma y utilizando redes.

Competencia Específica	Interviene, desde la perspectiva psicológica y psicosocial, en fenómenos de carácter individual, familiar, organizacional y/o social.
Nivel de Desarrollo de la competencia	Tercer nivel de desarrollo: Analiza los factores que influyen en el desarrollo de las personas en las organizaciones públicas y/o privadas en el contexto laboral.
Resultado/s de Aprendizaje	RA1: Implementa estrategias de fortalecimiento del capital humano del sistema laboral.

	RA2: Genera redes de apoyo para procesos de capacitación en el ámbito de la organización. RA3: Diseña procesos de acompañamiento (Coaching) para el ejercicio efectivo en diferentes cargos de la organización.
Competencia Genérica	Genera respuestas apropiadas ante los desafíos que impone la necesidad de abrir líneas de desarrollo en el ejercicio técnico y/o profesional de los colaboradores en una organización.
Nivel de Desarrollo de la competencia	Tercer nivel de desarrollo: Propone alternativas para mejorar la calidad de vida de todos, incluida la de, las futuras generaciones, desde la perspectiva del desarrollo sustentable.
Resultado/s de Aprendizaje	RA4: Promueve la aplicación de criterios de desarrollo sustentable en el ejercicio de su profesión.

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje 1: Fortalecimiento del capital humano a nivel laboral.

- 1.1 Perspectivas teóricas sobre el concepto de capital humano
- 1.2 Desarrollo del Talento humano basado en competencias
- 1.3 Mentoring y coaching como estrategias para el desarrollo del talento humano
- 1.4 Planes de carrera laboral para desarrollar al capital humano de la organización
- 1.5 Responsabilidad social y género como perspectivas de fortalecimiento del capital humano

Unidad de Aprendizaje 2: El proceso de capacitación en el ámbito de la organización

- 2.1 Conceptos de capacitación y desarrollo de competencias laborales
- 2.2 El ciclo de capacitación laboral
- 2.3 Detección de necesidades de capacitación
- 2.4 Tipos de capacitación laboral
- 2.5 Evaluación de la capacitación y su impacto en las personas

Unidad de Aprendizaje 3: Procesos de acompañamiento en las organizaciones laborales

- 3.1 Concepto de cultura organizacional y su relevancia en la gestión de personas
- 3.2 Estrategias de socialización organizacional
- 3.3 Coaching organizacional como estrategia de inducción de personas
- 3.4 El contrato psicológico en el ejercicio efectivo de un puesto de trabajo
- 3.5 Compromiso organizacional del capital humano de la organización laboral

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN***
RA1: Implementa estrategias de fortalecimiento del capital humano del sistema laboral.	- Clases expositivas - Ejercicios prácticos	Tipo de evaluación: prueba escrita, evaluación de contenidos. Porcentaje: 20%
RA2: Genera redes de apoyo para procesos de capacitación en el ámbito de la organización.	- Clases expositivas - Ejercicios prácticos	Tipo de evaluación: prueba escrita, evaluación de contenidos. Porcentaje: 30%
RA3: Diseña procesos de acompañamiento (Coaching) para el ejercicio efectivo en diferentes cargos de la organización.	- Propuestas de casos vinculados a la administración públicas.	Tipo de evaluaciones: 1° taller basados en casos. 2° taller, disertación grupal Porcentaje: 40%
RA4: Promueve la aplicación de criterios de desarrollo sustentable en el ejercicio de su profesión	- Salidas a terrenos o ejercicios prácticos en clases.	Tipo de evaluación: 1 taller, participación en foros. Porcentaje. 10%

EXIGENCIAS DE LA ASIGNATURA (SI CORRESPONDE) *

Artículo 39 BIS: Para planes de estudios por objetivos o resultados de aprendizajes, tendrán derecho a rendir la evaluación final (examen, remedial u otras), estudiantes que se hayan presentado a las evaluaciones provistas durante el semestre y cuya nota promedio por cada objetivo de aprendizaje o resultado de aprendizaje sea inferior a 4.0. Esta condición no aplica para estudiantes que se ausentaron a las evaluaciones respectivas. En caso de ausencia a las evaluaciones, y que no se aplique el artículo N° 30 de este reglamento, se deberá justificar con la unidad académica respectiva, debiendo reprogramarse la evaluación.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F.: Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México D.F.: Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Dolan, S. y Raich, M. (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. Revista de Contabilidad y Dirección, N°10, 35-52.

https://accid.org/wpcontent/uploads/2018/10/La_gestion_de_las_personas_y_los_recursos_humanos_en_el_siglo_XXI..._Simon_L_Dolan_y_Mario_RaichD.pdf

• Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2005). Gestión de Recursos Humanos, 5° edición. Madrid: Pearson.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>

• Llanos, M. (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. Universidad Ecotec. Ecuador. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

• Alvarado, O. y Monroy, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. Cuadernos de Administración, 26(47), 259-283.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a11.pdf>

• Del Canto, E. (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 4(8), 89-113.

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art5.pdf>

• Gaete, R. (2010). Discursos de gestión de recursos humanos presente en las iniciativas y normas de responsabilidad social. Revista Gaceta Laboral, vol.16, Nº1, pp.41-62.

<https://www.redalyc.org/pdf/336/33615496003.pdf>

• García Álvarez, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Universitas Psychologica, 5(1), 163-174. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750112.pdf>

• García, M. y Chávez, R. (2017). Indicadores para medir el capital humano en micro, pequeñas y medianas empresas en México. Revista CIMEXUS, 12(2), 167-178.

<https://www.cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/view/254/208>

• Loli, A., Navarro, V., del Carpio, J., Vergara, A., Castillo, D., Espinoza, A. y Borja, O. (2017). El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima. Revista de Investigación en Psicología, 20(1), 61-78.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13523/12182>

• Macías, C. y Martínez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. Estudios Gerenciales, <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a09.pdf> 28(123), 133-148.

• Pallarés, S. y Selva, C. (2016). La gestión del contrato psicológico en una empresa multinacional de alimentos española. Psicoperspectivas Individuo y Sociedad, 15(2), 40-52.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v15n2/art05.pdf>

• Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Suma de Negocios, 5(11), 39-48.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700187?token=540506BE0281E4DFCF C9A37B229BB8E2EC24860B9808BE3CF5F84130D7E0902DF575851E4C92B238AE7761D3EE67D7BC&originRegion=us-east-1&originCreation=20210805140659>

• Sánchez, S., Trillo, M., Mora, C. y Ayuso, M. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(2), 179-202. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>

• Torres, C., Santa, V. y Bonilla, J. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados

de dos generaciones en una organización del sector bancario. Cuadernos de Administración, 30(51), 80-88. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n51/v30n51a09.pdf>