



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



MODALIDAD PRESENCIAL

SÍLABO POR COMPETENCIAS CURSO: PSICOLOGÍA ORGNIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

Línea de carrera	Desarrollo Humano y Social
Semestre académico	2026-II
Código del curso	205
Créditos	04
Horas semanales	Horas: Totales: 06 Teóricas: 02 Prácticas: 04
Ciclo	III Ciclo
Sección	"A"
Apellidos y nombres del docente	Rojas Carranza, Hugo Teodoro
Correo institucional	hrojas@unjfsc.edu.pe
No de celular	

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Pertenece al área de Formación básica Profesional del Trabajador Social y línea de carrera Dinámica Institucional e Interinstitucional. Es de condición obligatorio, componente desarrollo, carácter teórico-práctico, dividido en cuatro unidades didácticas con 02 horas teóricas y 04 prácticas semanales, dividida en cuatro unidades didácticas y 04 créditos.

Su propósito: **obtiene** la eficacia institucional y mejoramiento del clima laboral, **relacionando** el comportamiento del individuo dentro de las organizaciones para **promover** el desempeño integral.

Contenidos:

Factor humano como pilar de la dinámica organizacional, organización moderna y recursos humanos, desarrollo de competencias, capacidades, habilidades, destrezas, y actitudes. Selección, capacitación y evaluación de las personas, según exigencias de los perfiles ocupacionales.

El comportamiento humano en la organización moderna, fenómenos conductuales de las personas como colaboradores de la organización.

Grupo en la organización: eficacia e ineficacia, efectivas del desempeño. Trabajo en equipo y equipo de alto rendimiento. Motivación, liderazgo y comunicación organizacional.

El conflicto en la organización, efecto dinamizador, Problemas: hostilidades, violencia laboral, estrés laboral, mobbing.

Cultura organizacional: formación y tipos. Clima organizacional y tipos.

Desarrollo y cambio organizacional. Poder organizacional.

Las condiciones laborales y la estimulación del rendimiento laboral.

Estrategias, para optimizar el desempeño laboral individual, estrategias para mejorar el desempeño integrado en la organización. **Coaching**.

Concluye con trabajo descriptivo sobre problemas relacionados al clima laboral en una institución.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Luego de emitir un concepto claro de la Psicología Organizacional, ver el objeto de estudio de la misma; identificando el campo de acción de la disciplina y analizar de como el Factor Humano se convierte en el capital más importante en la Organización.	La Psicología Organizacional, su campo de acción; el Factor Humano como uno de los pilares en la dinámica de la organización moderna.	1 - 4
UNIDAD II	Considerando el campo de acción de la disciplina ver y analizar los aspectos que optimizan el desempeño del colaborador en el contexto laboral determinado para afrontar los problemas y dificultades que probablemente se presente en la dinámica laboral.	Conocer la Organización contemporánea y sus retos e implicancias y como potencias la adaptación y rendimiento laboral del colaborador	5 - 8
UNIDAD III	Considerando los entornos de cada realidad Organizacional, conocer para explicar las condiciones que influyen en el desempeño laboral para beneficio de él mismo trabajador, los demás y toda la Organización.	Las condiciones laborales de una organización determinada y ver la forma de optimizar el desempeño laboral de los colaboradores	9 - 12
UNIDAD IV	Teniendo en cuenta los aspectos propios de una organización considerar una serie de aspectos que inciden en el comportamiento y desempeño laboral como persona, del equipo de trabajo y sus repercusiones en el logro de los objetivos	Establece los diseños con el objetivo de mejorar el comportamiento de todos los integrantes de una organización determinada	13 - 16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO.

NÚMERO	INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO
1	Analiza lo específico de la Psicología Organizacional dentro de un contexto socioeconómico real.
2	Identifica los factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la Organización.
3	Compila los diferentes estudios de la psicología organizacional, como casuísticas útiles referenciales.
4	Fundamenta las causas del desempeño individual, discutiendo con la diferentes tesis y opiniones.
5	Debate sobre los factores que determinan la adaptación, integración y desempeño de los colaboradores.
6	Argumenta la tenencia de enfoques determinados para que en la practica se aplique lo más conveniente.
7	Establece las diferencias en el desempeño laboral de cada quien, resaltando las competencias vigentes.
8	Juzga la experiencia, formación y participación en las capacitaciones e inducciones que se organizan
9	Categoriza las diferencias que se van encontrando en los diferentes equipos de trabajo y sus referencias.
10	Explica la relación del individuo, con su familia, y conducta en la sociedad y el desempeño en el trabajo.
11	Sugiere las razones del porque el desempeño diferenciado entre uno y los demás colaboradores.
12	Aprecia el desarrollo mental y conductual del trabajador dentro del contexto laboral variado de la realidad.
13	Explica la realidad del desarrollo laboralmente hablando a fin de tenerlo como un referente de la realidad.
14	Debate sobre la problemática del desempeño de los colaboradores dentro de la organización moderna.
15	Propone estrategias y Programas para potencias un mejor desempeño que beneficien a la Organización.
16	Recomienda alternativas a fin de que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Después de delimitar el objeto de estudios de la Psicología Organizacional, identifica todo lo referente al campo de acción de esta disciplina y como el factor humano es el capital fundamental en cualquier organización moderna.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental		
1	La Psicología Organizacional, Historia y evolución y como disciplina aplicada de la Ciencia Psicológica. Su uso en la Conducta Organizacional.	Indaga: Sobre sobre la Psicología actual como disciplina aplicada al estudio del comportamiento en la organización del colaborador	Exposición clara de parte del docente sobre la materia a desarrollar.	Analiza: La especificidad de la disciplina, Psicología organizacional, dentro de los contextos empresariales de la realidad peruana.
2	Funciones: Importancia de esta rama en la visualización de la conducta del colaborador moderno.	Identifica: Las funciones de la Psicología en beneficio del aprovechamiento adecuado del actuar del colaborador.	Hacer los trabajos que se irán indicando en el desarrollo de temas.	Identifica: Todo lo utilidad que hace la Psicología organizacional en pro de la mejoría del rendimiento del colaborador
3	Cualidades del psicólogo organizacional y el comportamiento del colaborador en la empresa moderna.	Establece: El rol del Psicólogo de la Organización y su papel para potenciar el rendimiento del colaborador,	Hacer las lecturas de manera ordenada pero permanente por convicción.	Identifica: Todo lo relacionado al trabajo del Psicólogo organizacional de como integrarse en equipos multidisciplinarios de la Empresa.
4	La Mujer: En la organización moderna, su rol y comportamiento importante en la organización moderna.	Fundamenta: Sobre el rol trascendente de la mujer en la dinámica de la organización moderna del mundo actual.	Interviene en talleres de propuestas técnicas con el fin estar capacitados	Comprende: sobre el rol importante de la Mujer dentro de las empresas modernas en donde ella le aporta sutileza en el rendimiento laboral.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios		- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDÁCTICA II: Las Organizaciones modernas y las formas de como potenciar el aporte y el rendimiento del colaborador actual.			
CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Considerando el campo de acción de la Psicología Organizacional <i>sustenta</i> sobre las acciones que optimizan la performance del colaborador teniendo en cuenta los contextos específicos de cada empresa u organización actual.			
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza
	Conceptual	Procedimental	
5	El factor humano: En la empresa moderna; el papel de los líderes y colaboradores de una entidad determinada.	Escoge: La bibliografía conveniente a fin de comprender de buena manera respecto al ser humano como alguien único y especial.	Debate: Todo lo relacionado con la comprensión de la importancia del factor humano en plena modernidad, y la valoración que le debemos asignar.
6	La organización: Como unidad de producción y su aporte en el desarrollo local, regional y nacional.	Establece: Convicciones sobre la importancia de la organización donde le brindan la oportunidad de laborar.	Establece: Los parámetros válidos para considerar la dinámica más conveniente del del ceno de la organización.
7	La cultura organizacional: Como un factor determinante en la dinámica conductual del de la organización.	Fundamenta: Información válida, variada respecto a los paradigmas y normas de actuar dentro de la Organización,	Argumenta: Sobre la importancia de la cultura organizacional considerando que es el mejor paradigma a tener en cuenta dentro de la empresa
8	La visión: El sueño o visualización de objetivos, y metas que le dan razón al trabajo del personal en general.	Identifica: Las pautas y materiales a fin de tener muy claro la importancia de la Visión como sueño o aspiración.	Juzga: La buena estructuración y ubicación de la visión como una condición presente de todos los que actúan en la organización.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA			
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO	EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios		- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos	Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



MODALIDAD PRESENCIAL

SÍLABO POR COMPETENCIAS CURSO: PSICOLOGÍA ORGNIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

Línea de carrera	Desarrollo Humano y Social
Semestre académico	2026-II
Código del curso	205
Créditos	04
Horas semanales	Horas: Totales: 06 Teóricas: 02 Prácticas: 04
Ciclo	III Ciclo
Sección	"A"
Apellidos y nombres del docente	Rojas Carranza, Hugo Teodoro
Correo institucional	hrojas@unjfsc.edu.pe
No de celular	

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Pertenece al área de Formación básica Profesional del Trabajador Social y línea de carrera Dinámica Institucional e Interinstitucional. Es de condición obligatorio, componente desarrollo, carácter teórico- práctico, dividido en cuatro unidades didácticas con 02 horas teóricas y 04 prácticas semanales, dividida en cuatro unidades didácticas y 04 créditos.

Su propósito: **obtiene** la eficacia institucional y mejoramiento del clima laboral, **relacionando** el comportamiento del individuo dentro de las organizaciones para **promover** el desempeño integral.

Contenidos:

Factor humano como pilar de la dinámica organizacional, organización moderna y recursos humanos, desarrollo de competencias, capacidades, habilidades, destrezas, y actitudes. Selección, capacitación y evaluación de las personas, según exigencias de los perfiles ocupacionales.

El comportamiento humano en la organización moderna, fenómenos conductuales de las personas como colaboradores de la organización.

Grupo en la organización: eficacia e ineficacia, efectivas del desempeño. Trabajo en equipo y equipo de alto rendimiento. Motivación, liderazgo y comunicación organizacional.

El conflicto en la organización, efecto dinamizador, Problemas: hostilidades, violencia laboral, estrés laboral, mobbing.

Cultura organizacional: formación y tipos. Clima organizacional y tipos.

Desarrollo y cambio organizacional. Poder organizacional.

Las condiciones laborales y la estimulación del rendimiento laboral.

Estrategias, para optimizar el desempeño laboral individual, estrategias para mejorar el desempeño integrado en la organización. **Coaching**.

Concluye con trabajo descriptivo sobre problemas relacionados al clima laboral en una institución.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Luego de emitir un concepto claro de la Psicología Organizacional, ver el objeto de estudio de la misma; identificando el campo de acción de la disciplina y analizar de como el Factor Humano se convierte en el capital más importante en la Organización.	La Psicología Organizacional, su campo de acción; el Factor Humano como uno de los pilares en la dinámica de la organización moderna.	1 - 4
UNIDAD II	Considerando el campo de acción de la disciplina ver y analizar los aspectos que optimizan el desempeño del colaborador en el contexto laboral determinado para afrontar los problemas y dificultades que probablemente se presente en la dinámica laboral.	Conocer la Organización contemporánea y sus retos e implicancias y como potencias la adaptación y rendimiento laboral del colaborador	5 - 8
UNIDAD III	Considerando los entornos de cada realidad Organizacional, conocer para explicar las condiciones que influyen en el desempeño laboral para beneficio de él mismo trabajador, los demás y toda la Organización.	Las condiciones laborales de una organización determinada y ver la forma de optimizar el desempeño laboral de los colaboradores	9 - 12
UNIDAD IV	Teniendo en cuenta los aspectos propios de una organización considerar una serie de aspectos que inciden en el comportamiento y desempeño laboral como persona, del equipo de trabajo y sus repercusiones en el logro de los objetivos	Establece los diseños con el objetivo de mejorar el comportamiento de todos los integrantes de una organización determinada	13 - 16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO.

NÚMERO	INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO
1	Analiza lo específico de la Psicología Organizacional dentro de un contexto socioeconómico real.
2	Identifica los factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la Organización.
3	Compila los diferentes estudios de la psicología organizacional, como casuísticas útiles referenciales.
4	Fundamenta las causas del desempeño individual, discutiendo con la diferentes tesis y opiniones.
5	Debata sobre los factores que determinan la adaptación, integración y desempeño de los colaboradores.
6	Argumenta la tenencia de enfoques determinados para que en la practica se aplique lo más conveniente.
7	Establece las diferencias en el desempeño laboral de cada quien, resaltando las competencias vigentes.
8	Juzga la experiencia, formación y participación en las capacitaciones e inducciones que se organizan
9	Categoriza las diferencias que se van encontrando en los diferentes equipos de trabajo y sus referencias.
10	Explica la relación del individuo, con su familia, y conducta en la sociedad y el desempeño en el trabajo.
11	Sugiere las razones del porque el desempeño diferenciado entre uno y los demás colaboradores.
12	Aprecia el desarrollo mental y conductual del trabajador dentro del contexto laboral variado de la realidad.
13	Explica la realidad del desarrollo laboralmente hablando a fin de tenerlo como un referente de la realidad.
14	Debata sobre la problemática del desempeño de los colaboradores dentro de la organización moderna.
15	Propone estrategias y Programas para potencias un mejor desempeño que benefician a la Organización.
16	Recomienda alternativas a fin de que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Después de delimitar el objeto de estudios de la Psicología Organizacional, identifica todo lo referente al campo de acción de esta disciplina y como el factor humano es el capital fundamental en cualquier organización moderna.				
Semana	Contenidos			Estrategias de la enseñanza
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
1	La Psicología Organizacional, Historia y evolución y como disciplina aplicada de la Ciencia Psicológica. Su uso en la Conducta Organizacional.	Indaga: Sobre sobre la Psicología actual como disciplina aplicada al estudio del comportamiento en la organización del colaborador	Participa: En el encuadre del desarrollo del curso, actuando de manera activa, prospectiva pero realista.	Analiza: La especificidad de la disciplina, Psicología organizacional, dentro de los contextos empresariales de la realidad peruana.
2	Funciones: Importancia de esta rama en la visualización de la conducta del colaborador moderno.	Identifica: Las funciones de la Psicología en beneficio del aprovechamiento adecuado del actuar del colaborador.	Coopera: Con decisión en la comprensión de la disciplina en el rol laboral.	Identifica: Todo lo utilidad que hace la Psicología organizacional en pro de la mejoría del rendimiento del colaborador
3	Cualidades del psicólogo organizacional y el comportamiento del colaborador en la empresa moderna.	Establece: El rol del Psicólogo de la Organización y su papel para potenciar el rendimiento del colaborador,	Comprende: Sobre la importancia del trabajo de equipos multidisciplinarios.	Identifica: Todo lo relacionado al trabajo del Psicólogo organizacional de como integrarse en equipos multidisciplinarios de la Empresa.
4	La Mujer: En la organización moderna, su rol y comportamiento importante en la organización moderna.	Fundamenta: Sobre el rol trascendente de la mujer en la dinámica de la organización moderna del mundo actual.	Propone: Estrategias sobre el trabajo complementario que debe existir en el trabajo.	Comprende: sobre el rol importante de la Mujer dentro de las empresas modernas en donde ella le aporta sutileza en el rendimiento laboral.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios		- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDÁCTICA II: Las Organizaciones modernas y las formas de como potenciar el aporte y el rendimiento del colaborador actual.				
CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Considerando el campo de acción de la Psicología Organizacional <i>sustenta</i> sobre las acciones que optimizan la performance del colaborador teniendo en cuenta los contextos específicos de cada empresa u organización actual.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental		
5	El factor humano: En la empresa moderna; el papel de los líderes y colaboradores de una entidad determinada.	Escoge: La bibliografía conveniente a fin de comprender de buena manera respecto al ser humano como alguien único y especial.	Debate: Sobre los temas específicos de lo individual como parte del grupo en general. Ser capaz de hacer exposiciones buenas que evidencien la importancia humana.	Debate: Todo lo relacionado con la comprensión de la importancia del factor humano en plena modernidad, y la valoración que le debemos asignar.
6	La organización: Como unidad de producción y su aporte en el desarrollo local, regional y nacional.	Establece: Convicciones sobre la importancia de la organización donde le brindan la oportunidad de laborar.	Participa opinando sobre el tema de la organización como fuente de riqueza Presenta trabajos con el tema tratado de buena manera.	Establece: Los parámetros válidos para considerar la dinámica más conveniente del del ceno de la organización.
7	La cultura organizacional: Como un factor determinante en la dinámica conductual del de la organización.	Fundamenta: Información válida, variada respecto a los paradigmas y normas de actuar dentro de la Organización,	Resume: Variados criterios que importan para usarlos en un contexto determinado. Profundiza la lectura específica de material sobre la cultura organizacional.	Argumenta: Sobre la importancia de la cultura organizacional considerando que es el mejor paradigma a tener en cuenta dentro de la empresa
8	La visión: El sueño o visualización de objetivos, y metas que le dan razón al trabajo del personal en general.	Identifica: Las pautas y materiales a fin de tener muy claro la importancia de la Visión como sueño o aspiración.	Selecciona: Material que tenga relación con las metas y objetivos a lograr en plazos. Hace Talleres que destaquen la tenencia de la visión en empresa	Juzga: La buena estructuración y ubicación de la visión como una condición presente de todos los que actúan en la organización.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
● Estudios de problemas ● Cuestionarios		● Trabajos individuales y/o grupales ● Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		● Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDÁCTICA III: Las condiciones laborales y cómo hacer para mejorarlos y optimizar la performance de cada uno de los trabajadores en el equipo.				
CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Considerando los entornos de cada realidad organizacional; explica los fenómenos en el desempeño laboral de los colaboradores que traen beneficios o plantean dificultades en la dinámica laboral donde actúan las personas con sus tareas y responsabilidades.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental		
9	La Misión: o la vida diaria del personal dentro de la organización teniendo en cuenta las normas, el Estatuto, el ROF, el MOF y directivas específicas.	Categoriza: De manera importante en relación a la Misión o accionar constante del personal teniendo en cuenta sus niveles de responsabilidad.	Resuelve: Dudas sobre el significado de la Misión y su difusión dentro de la Empresa u organización	Categoriza: Categoriza un lenguaje adecuado en concordancia con la actividad dinámica del día a día observable dentro ala organización
10	El organigrama: o esquema principal que define esquemáticamente los niveles y funciones del personal.	Explica: Sobre la importancia de los niveles y ubicaciones en el orden que señala en esquema el cuadro a la vista.	Organiza: Inducciones con los trabajadores a fin de que comprendan el organigrama.	Explica: Lo relacionado sobre el manejo y entendimiento de lo que se hace como conducta y de lo que se lee como directiva empresarial.
11	El Área de RR.HH.: La gestión del personal a desarrollar por los Directivos o responsables de esta área	Fundamenta: Sobre el papel muy serio que debe desarrollar el Área de RR. HH.	Recomienda: El uso adecuado de medios e instrumentos para una buena selección.	Sugiere: Una variedad de herramientas y recursos que permitan una buena gestión en el Área clave de la Empresa u organización cualquiera.
12	La selección del personal: Como proceso serio para admitir nuevas gentes a una organización activa y dinámica	Analiza: De modo adecuado de cómo se hace un filtro para admitir a gente nueva que se va a integrar sobre algo en marcha	Comparte: Criterios a fin de que sean admitidos gente que va a contribuir a la Empresa.	Aprueba: El valor y la importancia de como llevar a efecto una correcta selección del personal a fin de seguir mejorando en la gestión
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
● Estudios de problemas ● Cuestionarios		● Trabajos individuales y/o grupales ● Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		● Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Considerando los propios aspectos de la organización establece alternativas para la comprensión de los fenómenos conductuales del trabajador como participante en equipos de trabajo y sus repercusiones en el mejor desempeño laboral.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
13	La capacitación del personal: Tomar ubicar y capacitar al personal como parte de un proceso permanente en la Organización.	Identificar: Estrategias que faciliten las capacitaciones del personal a fin de que ellos se adapten más fácil a la dinámica Organizacional.	Construye: Conceptos claros, cómo utilizar las estrategias de capacitación del personal.	Presentación: Ver sobre o sobre liderazgo y manejo de un buen clima. Explica: El significado y ventaja de la capacitación del personal con la debida oportunidad y midiendo la utilidad beneficiando siempre al personal.
14	El Plan anual de capacitación: Diseña la capacitación viendo costos, posibles tiempos, ponentes etc.	Discute: Sobre el cómo diseñar el Plan anual las posibilidades reales sin arriesgar ciertas o afectar la marcha normal.	Utiliza: Criterios válidos y que se utilizaron en ciertos casos con relativo éxito. Debate: Sobre cada una de ellas, adaptándose a las circunstancias	Debate: De manera precisa y clara sobre la importancia de tener dentro de la organización un Plan anual de capacitación.
15	El trabajo en equipo Trasmisión de ideas, experiencias, comunicaciones, directivas en pro del grupo, etc.	Observa: Aspectos de la comunicación descendente, la ascendente y la com. Horizontal como forma de habla natural.	Encuesta dentro de alguna organización sobre el manejo de la comunicación interna.	Propone: Estrategias y programa que faciliten la comunicación en una entidad de trabajo como una forma de superar el estrés.
16	La Satisfacción laboral: o estado de ánimo de los integrantes de una Entidad laboral u organizacional.	Elabora: Estrategias y mecanismos de confianza a fin de tener con cierta frecuencia un buen clima laboral.	Trabajos prácticos sobre el manejo de la motivación y la satisfacción laboral. Propone: Planes y programas a fin de tener colaboradores satisfechos dentro de una organización determinada.	Recomienda: Alternativas variadas, pero posibles con el objetivo de lograr una buena comunicación y la satisfacción pero además un buen manejo de las relaciones interpersonales.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
● Estudios de problemas	● Cuestionarios	● Trabajos individuales y/o grupales	● Soluciones a tareas y ejercicios propuestos	● Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. básicamente serán:

MEDIOS ESCRITOS: Guías resúmenes por unidad, libros seleccionados y lecturas obligatorias

MEDIOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES: Repositorios de datos, casos prácticos

MEDIOS INFORMATICOS: Computadora, Tablet y celulares

VII. EVALUACIÓN

La Evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.

La Evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver como identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando como el estudiante se hace investigador aplicando los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto de evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	30 %	El ciclo académico comprende 4 módulos
Evaluación de Producto	35%	
Evaluación de Desempeño	35 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

UNIDAD DIDACTICA I:

- Shermerhorn, (2005), Comportamiento Organizacional, Ed Limusa
- Hellriegel, (2004) Comportamiento Organizacional, Ed Thomson
- Díaz, B. (2004) Psicología de las Organizaciones" Barcelona: Editorial UOC.
- Comportamiento Organizacional (2015). Chiavenato, I. Editorial Mc Graw Hill. 3ra Edición México.
- <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Psicología y Organización (2009) Fundación Carolina <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>

UNIDAD DIDACTICA II:

- Brunet, Luc (1999). El Clima de trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y Consecuencias. México. Trillas.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Mc Graw Hill.
- Dublín, A. (2,003). Fundamentos del Comportamiento Organizacional, México. Thomson,
- Comportamiento Humano en el Trabajo, (2014). 12va Ed. Mc Graw Hill, México.
- Psicología industrial/organizacional (2010) Michael G. Aamodt
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Psicología y Organización (2009) Fundación Carolina <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>

UNIDAD DIDACTICA III:

- Robbins, S. (1999). "Comportamiento organizacional". Prentice-Hall. México.
- Soto, E. (2001). "Comportamiento organizacional, impacto de las emociones". Thomson
- Comportamiento Organizacional (2009) Slocum Hellriegel. 12va Ed. Editorial CENGAGE. México.
- Comportamiento Organizacional (2015). Chiavenato, I. Editorial Mc Graw Hill. 3ra Edición México.
- Comportamiento Humano en el Trabajo, (2014). 12va Ed. Mc Graw Hill, México
- Psicología industrial/organizacional (2010) Michael G. Aamodt
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Psicología y Organización (2009) Fundación Carolina <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>

UNIDAD DIDACTICA IV:

- Aliaga, C. (1999). "Comportamiento organizacional". USMP. Lima.
- Comportamiento Organizacional (2009) Slocum Hellriegel. 12va Ed. Editorial CENGAGE. México.
- Comportamiento Organizacional (2015). Chiavenato, I. Editorial Mc Graw Hill. 3ra Edición México.
- Comportamiento Humano en el Trabajo, (2014). 12va Ed. Mc Graw Hill, México
- Andaviza Espinoza, Selene Marisol. Política de bienestar social de los trabajadores en la empresa Signos y Diseños Creativos S.C.R.L., Lima- 2019.

Huacho, julio del 2026

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza
DNT 212
Docente del Curso