



Programa de Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje										
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL										
Nivel en que se ubica la unidad de aprendizaje			Clave							
LICENCIATURA			19135							
Prerrequisitos	Tipo de Unidad de Aprendizaje	Carga Horaria		Créditos						
Psicología y contexto socio-histórico: Problemática nacional.	Curso-Taller	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Teoría:</th> <th>Práctica:</th> <th>Total:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>48</td> <td>16</td> <td>64</td> </tr> </tbody> </table>		Teoría:	Práctica:	Total:	48	16	64	7
Teoría:		Práctica:	Total:							
48		16	64							
Co-requisitos										
Teorías y Dinámicas de los Grupos										
Área de Formación	División	Departamento		Academia						
BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA	ESTUDIOS JURÍDICOS Y SOCIALES	POLÍTICA Y SOCIEDAD		SOCIOLOGÍA						
Presentación										
<p>Esta Unidad de Aprendizaje (UA) idealmente se imparte en el quinto semestre y tiene como prerrequisito la UA Psicología y contexto socio-histórico: Problemática nacional. La materia de estudio es el comportamiento laboral-organizacional, esto es, las relaciones entre los grupos y de éstos con la las organizaciones en la que los individuos trabajan. Pretende introducir al estudiante en los diferentes campos de la Psicología Organizacional, con énfasis en el desarrollo y enfoques actuales de la disciplina, considerando las diferentes variables o factores individuales, sociales y del entorno que intervienen en el comportamiento en el lugar de trabajo. La Psicología Organizacional es una disciplina que se desarrolla en un contexto multidisciplinar, y este curso es introductorio a la formación especializante selectiva en la orientación de Psicología Organizacional en donde se abordan con mayor énfasis las técnicas y criterios necesarios para mejorar la intervención en la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo.</p>										
Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje										
<p>Se relaciona con “Teorías de la personalidad”, “Teorías y dinámicas de los grupos”, “Teorías psicosociales y subjetividad” (las tres de 4º. Semestre) en tanto insumos para que el estudiante ubique mejor y más rápido el sentido de Psicología Organizacional. Igualmente con “Desarrollo de proyectos de investigación” (5º. Semestre) porque puede vincular la práctica de campo que se realiza en Psicología Organizacional (PO en adelante) para, si el estudiante elige a la PO como su formación especializante vaya bosquejando su protocolo de tesis. Es a la vez prerrequisito del resto de las unidades de aprendizaje que pertenecen al área de formación especializante selectiva en la orientación de Psicología Organizacional, a saber: 19155 Desarrollo del Capital Humano; 19157 Comportamiento y Salud Laboral en la Psicología Organizacional; 19156 Intervención Organizacional; 19158 Prácticas Profesionales en PO y 19159 Temas Selectos Actuales de PO.</p>										

Impacto de la Unidad de Aprendizaje en el perfil de egreso

Aporta al perfil del egresado ofreciéndose como espacio curricular para tener un acercamiento a la estructura y dinámica del campo organizacional-laboral y social, que se puede dar a través de la investigación, el diagnóstico, la intervención en el ámbito organizacional, institucional y comunitario, en el contexto público y privado. Contribuye también a identificar la necesidad del trabajo inter e intra-disciplinario [...] en el contexto latinoamericano, nacional regional y local.

Ámbito de Aplicación Profesional

Proporciona una imagen de la actividad laboral del Psicólogo Organizacional (reclutamiento, selección, capacitación, comportamiento grupal y organizacional, salud, condiciones de trabajo, relación-hombre máquina, retribución, compensación, trayectoria laboral, etc.) en organizaciones del sector privado y social así como en organismos gubernamentales y no-gubernamentales tanto a nivel local, regional, nacional e internacional.

Competencia Genérica

Comprende y participa en grupos sociales y culturales de contextos y escenarios económico-políticos diversos, con una postura reflexiva y crítico propositiva ante problemáticas relacionales, aplicando elementos teóricos- metodológicos y técnicos desde una postura transdisciplinar, con respeto a la diversidad e identidad, y contribuyendo al desarrollo de las instituciones y sociedades democráticas, con congruencia ética y responsabilidad profesional. (Adaptada de “Guía de Licenciatura en Psicología”, 2014. Centro Universitario de Ciencias de la Salud p. 21)

Competencias Particulares

1. Comprende la estructura y dinámica del campo laboral y social y explora formas de inserción en el mercado de trabajo propio de la PO. Obtiene una imagen de la demanda de la profesión en el contexto local, regional, estatal, nacional e internacional, considerando los espacios de incertidumbre, de forma coherente, crítica, ética y creativa.
2. Desarrolla habilidades profesionales básicas en el diseño cualitativo y cuantitativo de la gestión e implementación de proyectos innovadores en la organización del trabajo, en organizaciones públicas, privadas y sociales, con honestidad, pertinencia, ética y compromiso social.
3. Aplica, califica e interpreta diferentes técnicas, herramientas e instrumentos de evaluación y diagnóstico socio-laboral en el ámbito individual, grupal, institucional y comunitario, con un alto sentido de profesionalismo y respeto.

Objetivo de Aprendizaje

Investiga y aplica en espacios tanto reales como de simulación diferentes tipos de técnicas para el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, elaborando análisis básicos de la gestión del personal y desarrollando un estudio de caso u observación participante sobre las funciones del psicólogo organizacional en una institución del ámbito público, privado o social.

Campos Formativos (Atributos de las Competencias)

Saber Conocer (Saberes teóricos y procedimentales): Conoce los antecedentes, teorías, campos y aplicación de la Psicología Organizacional; Conoce los principios básicos de la administración en los procesos comportamentales; Identifica el marco legal que rige las relaciones obrero-patronales; Identifica los procesos de la gestión en la provisión, organización, retención, desarrollo y evaluación del capital humano; Reconoce la transdisciplinariedad de la psicología organizacional.

Saber Hacer (Saberes prácticos, habilidades): Describe el proceso de evolución y las principales teorías de la psicología organizacional. Identifica modelos de gestión de la fuerza de trabajo en un escenario real. Elabora o identifica un organigrama funcional con respecto a la fuerza de trabajo y su impacto en la

organización. Identifica métodos y técnicas particulares en las organizaciones que facilitan que el desempeño laboral de las personas y grupos contribuya a las metas organizacionales y satisfaga las necesidades vitales y de crecimiento personales y familiares del trabajador; Explica el quehacer profesional del psicólogo organizacional como responsable de la gestión de la fuerza de trabajo; Detecta áreas de oportunidad, motivación y desarrollo en la organización; Identifica condiciones psicológicas insalubres en el contexto laboral y propone estrategias de intervención.

Saber ser: Tiene un comportamiento orientado a la eficiencia, con flexibilidad, disposición al trabajo colaborativo, respeto y trato no discriminatorio.

Saber convivir (Actitudes, disposición, valores): Favorece el espíritu de equipo, el liderazgo participativo, la responsabilidad y la honestidad.

Unidades de Competencia	Horas
Unidad de Competencia 1: CONFIGURACIÓN SOCIAL Y DISCIPLINAR DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL 1.1. Principios socio-institucionales y psicológicos para el estudio de las organizaciones 1.2. Configuración del campo y objeto de estudio de la Psicología Organizacional 1.2.1 Orígenes y Modernidad de la Psicología Organizacional 1.2.2 Campo de estudio local y global de la Psicología Organizacional	12 Hrs.
Unidad de Competencia 2: TRANSDISCIPLINARIEDAD DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL 2.1. Evolución histórica del sentido y significado del trabajo 2.2. Mercado laboral y la transdisciplinariedad de la Psicología Organizacional 2.3. Funciones psicosociales del trabajo.	16 Hrs.
Unidad de Competencia 3: PERFIL Y FUNCIONES DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL 3.1 Reclutamiento y selección de personal 3.2 Inducción, Entrenamiento y Capacitación 3.3 Comunicación y Motivación. 3.4 Liderazgos y toma de decisiones en grupo 3.5 Salud, Seguridad y Calidad de Vida Laboral.	28 Hrs.
Unidad de Competencia 5: PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL 4.1 Modelos del proceso administrativo: Estructura, funciones y atribuciones. 4.2 Gestión de la complejidad en un entorno competitivo. Relación entre la eficacia y los valores sociales 4.3 Estudio de caso.	8 Hrs.

Metodología de trabajo

Se sigue una metodología en la que el estudiante participa de su propio proceso formativo. A la inicial exposición introductoria a cada Unidad de Competencia por parte del profesor le sigue el estudio de los materiales de lectura básica, y se indican actividades evaluables para cada uno de los Subtema. Dichas actividades comprenden: Búsqueda y análisis de información de fuentes diversas; Lectura o visualización de materiales didácticos; Participación en foros de discusión temáticos; Participación en sesiones virtuales de exposición y análisis; Análisis y realización de casos prácticos en aula y/o extraaula; Participación en actividades grupales; Cumplimiento en-línea de controles de lectura obligatorios; Asistencia y participación en actividades extra-aula, entre otras.

Unidad de Competencia 1. Tema 1.1 Competencia 1.1.1 Describe la interacción entre a) Institución e Individuo; b) Estructura y Agencia; c) Situación y Disposición.
Estrategia 1.1.1.1 Lectura de texto y participación en Foros de Discusión en Moodle.

Competencia 1.1.2 Identifica las implicaciones de las tres interacciones en la configuración de las organizaciones.
Estrategia 1.1.2.1 Lectura de texto y reporte en resumen o mapa conceptual.

Competencia 1.1.3 Describe lo geopolítico como macrocontexto en el campo de la Psicología Organizacional.
Estrategia 1.1.3.1 Asistencia actividad extra-aula y registro de comentarios propios e incidencias.

Tema 1.2 Competencia 1.2.1 Explica los antecedentes (contexto de modernidad), teorías, campos y aplicación de la Psicología Organizacional.
Estrategia 1.2.1.1 Lectura de texto base y participación en Foros de Discusión en Moodle y en aula.
Estrategia 1.2.1.2 Elaboración individual de resumen o mapa conceptual de lecturas asignadas.

Competencia 1.2.2 Identifica campos *globales-locales* emergentes de la Psicología Organizacional.
Estrategia 1.2.2.1 Búsqueda, visualización y discusión de video y/o artículo científico.

Unidad de Competencia 2. Tema 2.1 Competencia 2.1.1 Destaca las características del trabajo como proceso social complejo.
Estrategia 2.1.1.1 Elaboración individual de resumen o mapa conceptual de lecturas asignadas.
Estrategia 2.1.1.2 Participación en Foros de Discusión en Moodle.

Competencia 2.1.2 Describe a la Psicología Organizacional como disciplina que promueve la inclusión social.
Estrategia 2.1.2.1 Asistencia, participación y reporte de actividad extra-aula.

Tema 2.2 Competencia 2.2.1 Describe postulados de las disciplinas cuyo campo de estudio se entrecruzan con el de la PO.
Estrategia 2.2.1.1 Elaboración individual de resumen o mapa conceptual de lecturas asignadas
Estrategia 2.2.1.2 Participación en Foros de Discusión en Moodle y/o presenciales

Tema 2.3 Competencia 2.3.1 Valora el trabajo en sus sentidos histórico, político, cultural, fenomenológico y como objeto de estudio.
Estrategia 2.3.1.1 Explora y ubica artículos *ad hoc* que enriquezcan el tratamiento la Unidad de Competencia.

Unidad de Competencia 3. Tema 3.1 (A partir de esta U de C, las actividades evaluables serán principalmente a partir de estudios de caso por equipos.)

Competencia 3.1.1 Diseña un esquema de selección de personal conforme a un caso real o simulado.

Estrategia 3.1.1.1 Decisión en equipos de 10 la situación o ámbito de práctica de los subtemas de la U. de A.

Competencia 3.1.2 Usa y valora técnicas e instrumentos para la selección de personal.

Estrategia 3.1.2.1 Explora y ubica técnicas e instrumentos para la selección de personal.

Estrategia 3.1.2.2 Ejercicio práctico de reclutamiento, evaluación y selección de personal.

Tema 3.2 Competencia 3.2.1 Explora y ubica procedimientos, técnicas y dinámicas para la Inducción, Entrenamiento y Capacitación.

Estrategia 3.2.1.1 Deciden en equipos un esquema de entrenamiento y capacitación.

Competencia 3.2.2 En equipo, diseña y aplica un esquema de entrenamiento y capacitación

Estrategia 3.2.2.1 Realizan ejercicio práctico de Inducción, Entrenamiento y Capacitación de personal.

Estrategia 3.2.2.2 Incorpora a su esquema de Selección las observaciones hechas por otros equipos de trabajo.

Tema 3.3 Competencia 3.3.1 Identifica problemáticas de comunicación en las organizaciones, y estrategias de atención.

Estrategia 3.3.1.1 Realiza dinámicas para identificar problemas de comunicación en diferentes niveles organizacionales.

Competencia 3.3.2 Analiza factores motivacionales del comportamiento laboral bajo diferentes teorías.

Estrategia 3.3.2.1 Clasifica pautas motivacionales de grupos en diferentes ambientes organizacionales.

Tema 3.4 Competencia 3.4.1 Conoce y experimenta técnicas de liderazgo y coordinación de equipos de trabajo.

Estrategia 3.4.1.1 Participa en dinámicas sobre toma de decisiones poniendo en práctica diferentes estilos de liderazgo.

Tema 3.5 Competencia 3.5.1 Describe las condiciones estructurales del trabajo, factores de riesgo y sus dimensiones psicosociales.

Estrategia 3.5.1.1 Analiza normativas sobre seguridad y salud laboral del país.

Estrategia 3.5.1.2 Realiza una observación de campo a un espacio de trabajo.

Unidad de Competencia 4. Tema 4.1, 4.2, 4.3

Competencia 4.1.1, 4.2.1, 4.3.1

Aplica un esquema de análisis organizacional integrar las diferentes actividades en la gestión de recursos humanos.

Estrategia 4.1.1.1, 4.2.1.1, 4.3.1.1

Elabora en equipo un cuestionario para identificar la congruencia organizacional para conseguir la misión de la organización.

Estrategia 4.1.1.2 Aplica, analiza y describe resultados del cuestionario aplicado.

Evaluación

Producto de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
Estrategia 1.1.1.1 Producto de Aprendizaje 1 Registro de al menos una participación individual en Foro Temático en Moodle.	
Estrategia 1.1.1.2 Producto de Aprendizaje 1 Resumen o mapa conceptual en plataforma Moodle.	
Estrategia 1.1.1.3 Producto de Aprendizaje 1 Reporte en plataforma Moodle de comentarios propios e incidencias de actividad extra-aula.	<p>Asistencia (menor al 80%) Impuntualidad en la entrega de productos o realización de las acciones. Forma o estructura deficitaria de los trabajos. Originalidad deficiente en trabajos Participaciones no argumentadas. Deficitaria portación personal al aprendizaje grupal Calidad Deficitaria, D= 51-60</p>
Estrategia 1.2.1.1 Producto de Aprendizaje 1 Registro de al menos una participación individual en Foro Temático en Moodle, y una por U de A al menos en aula.	<p>Asistencia (80%) Puntualidad en la entrega de productos o realización de las acciones. Forma o estructura aceptable de los trabajos. Originalidad aceptable en trabajos Participaciones básicamente argumentadas. Básica aportación personal al aprendizaje grupal Calidad Básica, C= 61-75</p>
Estrategia 1.2.1.2 Producto de Aprendizaje 1 Resumen o mapa conceptual en plataforma Moodle.	
Estrategia 1.2.2.1 Producto de Aprendizaje 1 Reporte en plataforma Moodle de visualización de y discusión de video.	<p>Asistencia (mayor al 80%) Puntualidad en la entrega de productos o realización de las acciones. Forma o estructura apropiada de los trabajos. Originalidad buena en trabajos Participaciones bien argumentadas. Buena aportación personal al aprendizaje grupal Calidad Media, B= 76-90</p>
Estrategia 2.1.1.1 Producto de Aprendizaje 1 Registro de al menos una participación individual en Foro Temático en Moodle.	
Estrategia 2.1.1.2 Producto de Aprendizaje 1 Resumen o mapa conceptual en plataforma Moodle.	<p>Asistencia (mayor al 80%) Puntualidad en la entrega de productos o realización de las acciones. Muy buena forma o estructura de los trabajos. Alta originalidad en trabajos Participaciones muy bien argumentadas. Alta aportación personal al aprendizaje grupal Calidad Alta, A= 91-100</p>
Estrategia 2.1.2.1 Producto de Aprendizaje 1 Participación en debate presencial en clase.	
Estrategia 2.2.1.1 Producto de Aprendizaje 1 Registro de participación individual en Foro Temático en Moodle	
Estrategia 2.1.1.2 Producto de Aprendizaje 1 Resumen o mapa conceptual en plataforma Moodle.	

Estrategia 2.3.1.1 Producto de Aprendizaje 1

Participación en debate presencial en clase

Estrategias 3.1.1.1, 3.1.1.2 y 3.1.2.1 Producto de Aprendizaje 1

Documento breve en que de cuenta de la decisión de equipo sobre la situación o ámbito de práctica de los subtemas de la Unidad de Aprendizaje, así como una crítica a las técnicas e instrumentos utilizados y sus resultados.

Estrategia 3.1.2.2 Producto de Aprendizaje 1

Participación en debate presencial en clase.

Estrategias 3.2.1.1, 3.2.2.1 y 3.2.2.2 Producto de Aprendizaje 1

Documento breve en que de cuenta del ejercicio práctico de Inducción, Entrenamiento y Capacitación de personal, incorporando observaciones críticas que considere apropiadas de otros equipos de trabajo.

Estrategia 3.3.1.1 y 3.3.2.1 Producto de Aprendizaje 1

Documento breve en que de cuenta de los ejercicios prácticos de comunicación y motivación, incorporando las observaciones críticas que considere apropiadas hechas por otros equipos de trabajo.

Estrategia 3.4.1.1 Producto de Aprendizaje 1

Documento breve en que de cuenta de los ejercicios prácticos de liderazgo y coordinación de equipos de trabajo, incorporando las observaciones críticas que considere apropiadas hechas por otros equipos de trabajo.

Estrategia 3.5.1.1 Producto de Aprendizaje 1

Documento breve en que de cuenta de la observación de campo, factores de riesgo y sus dimensiones psicosociales, incorporando las observaciones críticas que considere apropiadas hechas por otros equipos de trabajo.

Estrategias 4.1.1.1, 4.1.1.2, 4.2.1.1, 4.2.1.2, 4.3.1.1 y 4.3.1.2 P. de Aprendizaje 1

Documento breve en que describa a manera de reporte las respuestas al cuestionario aplicado para indagar si el modelo de organización elegida como estudio de caso tiene congruencia para lograr su misión.

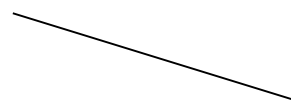
Ponderación de la Evaluación

Calificación

Acreditación

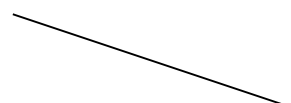
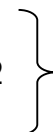
Producto de la Estrategia de Aprendizaje 1.1.1.1.1
 1.1.1.2.1
 1.1.1.3.1
 1.2.1.1.1
 1.2.1.2.1
 1.2.2.1.1

Unidad de Competencia 1
 (15%)



Producto de la Estrategia de Aprendizaje 2.1.1.1.1
 2.1.1.2.1
 2.1.2.1.1
 2.2.1.1.1
 2.1.1.2.1
 2.3.1.1.1

Unidad de Competencia 2
 (20%)



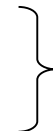
Producto de la Estrategia de Aprendizaje 3.1.1.1.1
 3.1.1.2.1
 3.1.2.1.1
 3.1.2.2.1
 3.2.1.1.1
 3.2.2.1.1
 3.2.2.2.1
 3.3.1.1.1
 3.3.2.1.1
 3.4.1.1.1
 3.5.1.1.1

Unidad de Competencia 3
 (35%)



Producto de la Estrategia de Aprendizaje 4.1.1.1.1
 4.1.1.2.1
 4.2.1.1.1
 4.2.1.2.1
 4.3.1.1.1
 4.3.1.2.1

Unidad de Competencia 4
 (30%)



EVALUACIÓN FINAL

Perfil Docente Deseable

Licenciatura en Psicología o profesión afín. Deseable maestría o doctorado relacionado con el área. Experiencia en el campo laboral e investigación. Dos años de experiencia en docencia como mínimo, y formación docente en competencias profesionales integradas.

Fuentes de Información

Básica:

Alles, M. (2012). Social media y recursos humanos. Argentina: Ediciones Granica.

Alles, M. (2013). Selección por competencias. Argentina: Ediciones Granica.

Alles, M. (2014). Desarrollo del talento humano. Argentina: Ediciones Granica.

Beléndez V., Marina (2002) Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Aspectos Conceptuales y Metodológicos”. Universidad de Alicante, España.
<https://es.scribd.com/document/342151678/Belendez-Vazquez-Marina-2002-Psicologia-Del-Trabajo> [27/07/2018]

Daft, R.L. (2013). Teoría y diseño organizacional. México: CENGAGE Learning.

Debra, L. N., & James, C. Q. (2013). CORG Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning

Fernández, S.E. y Junquera C.B. (2013). Iniciación a los recursos humanos. España: Septem Ediciones. Disponible en :
<http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/37478/iniciaci-n-a-los-recursos-humanos>

García, Apolinar (2014) Teoría de las Organizaciones. México. Alfaomega Grupo Editor. Recuperado en:
<http://ebooks.alfaomegagrupoeeditor.com/pdfreader/teora-de-las-organizaciones>.

Hodgson, Geoffrey M. (2009) “Instituciones e individuos: Interacción y evolución”, en *Estudios Institucionales: Caracterización, perspectivas y problemas. La crisis de las instituciones modernas*, Eduardo Ibarra (Coord.). GEDISA, España

Jones, G. R. y George, J.M. (2014). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill

Newstrom, W. J. (2011). Comportamiento Humano en el trabajo. México: McGraw Hill

Prieto, H. J. (2012) “Gestión Organizacional”, en *Gestión Estratégica Organizacional* (pp. 86-174). Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de:
<http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/29961/gesti-n-estrat-gicaorganizacional>

Robbins S. P. y Judge, T.A. (2013). Comportamiento organizacional. México. Pearson Education Inc. Recuperado de:
<https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx>

Tardif., Jacques "Desarrollo de un programa por competencias: De la intención a la puesta en marcha (2008), en *PROFESORADO Revista de currículum y formación del profesorado. Las Reformas Educativas Basadas en el Enfoque por Competencias: Una Visión Comparada*. Vol 12, núm. 3. (Diciembre, 2008)

Viger, H. y Pasquaré, C. (2015) Gestión Humana en las Organizaciones - Competencias en desarrollo. México. Alfaomega Grupo Editor. Recuperado en <http://udg.bibliotecasdigitales.mx.wdg.biblio.udg.mx:2048/biblioteca/descripcion.php>

Vigier, H. P., Pasquaré, C.G., Menichelli, F.M., Tarayre, C. (2015). Gestión humana en las organizaciones. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V.

Complementaria:

Alles, M. (2012) Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Argentina. Ed. Granica.

Drunnette, M.D., Kirchner, W.K. (1989) Psicología Industrial. México: Ed. Trillas, S.A. BC

Páginas web o recursos digitales:

Centro Universitario de Ciencias de la Salud (2014) "Guía de Licenciatura en Psicología", www.cucs.udg.mx/guiasAlumnos/psicologia.pdf [15/01/2017]

Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" <https://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm#Defini> [08/11/2016]

Falcão, S.A., Bittencourt, B.A. (2013). An examination of human resource management practices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment. *Scielo* Vol. 10 No. 1. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922013000100005

Forero, J. (2010) "Psicología organizacional y su historia", en <https://es.slideshare.net/krizia003/psicologa-organizacional-y-su-historia> [20/09/2016]

Gestion.Org - Promonet Comunicaciones S.L. <https://www.gestion.org/> [29/03/2017]

Grueso H., M. P., & Toca Torres, C. E. (2012). Áreas funcionales para la reflexión: marketing y gestión humana. (U. d. Rosario, Editor) Obtenido de Digitalia Hispánica: <http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/17314/-reas-funcionales-para-la-reflexi-n--m-rketing-y-gesti-n-humana>.

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

Llanos, R.J. (2005) *Cómo entrevistar en la selección de personal*. México: Ed. Pax México. BC

Morales R., Efrén (2013) "México frente al Foro BRICS: opciones y retos para la política exterior", en *Policy Brief Programa de Investigación y Análisis en Políticas Públicas*. ITESO, México. <https://investigacionpolitica.iteso.mx/wp-content/uploads/2013/04/PB-Morales.pdf> [15/06/2018]

Münch, L. (2008) *Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito*. México: Ed. Trillas, S.A. BC

Mustafa, A. (2013) *Organisational Behaviour*. Global Professional Publishing. Recuperado de: ebscohost.com

Pascual, J. L. (2013) *Gestión del Capital Humano en las Organizaciones*. México. Ed. Alfaomega/Altaria.

Rodríguez Fernández, A. (2004), "Psicología de las Organizaciones" (U. O. Catalunya, Editor) Obtenido de Digitalia Hispánica: <http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/20502/psicolog-a-de-lasorganizaciones>

Rodríguez S., María Guadalupe (2006) "Psicología Organizacional. Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas". Disponible en <http://www.pregrado.udg.mx/Centros/Tem%C3%A1ticos/CUCS/psicologia-0/unidades-aprendizaje> [15/01/2017]

Universidad a Distancia de Madrid "Psicología del trabajo y de las organizaciones" <https://www.udima.es/es/psicologia-trabajo-organizaciones.html> [15/07/2018]

Universidad de Guadalajara "Guía de Carreras", disponible en <http://guiadecarreras.udg.mx/licenciatura-en-psicologia/> [20/07/2017]

UNAM (2002), "Tutoría para la Asignatura Psicología del Trabajo" http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/4/psico_trabajo.pdf [20/09/2016]

Universidad Nacional de la Plata, "Psicología organizacional-Programa" https://www.econo.unlp.edu.ar/carreras/psicologia_organizacional_programa-3609 [25/07/2018]

Elaborado por	Fecha
María Guadalupe Rodríguez Sánchez	06/06/2016
Actualizado por	Fecha
Jesús Ruiz Flores, Hugo Rangel Torrijo, Sergio Lorenzo Sandoval Aragón	12/08/2018