

Formato Institucional de Syllabus

(*) Campo obligatorio

Identificación de la Asignatura:

Asignatura*	Sostenibilidad Humana en la Organización y el Trabajo				No. Catálogo*	4508		
Departamento Académico*	Psicología Social y de las Organizaciones.							
Nivel de Formación*	Pregrado.			Modalidad*	Presencial.		Idioma*	Español.
Créditos Académicos*	3	Horas dispuestas para el desarrollo de la Asignatura*	108	Horas de trabajo dirigido*	48	Horas de trabajo autónomo*	60	
Prerrequisitos de aprendizaje*	Ninguno							
Correquisitos de aprendizaje*	Ninguno							
Componente Internacional*	<p>Seleccione los elementos internacionales que caracterizan la asignatura</p> <p><input type="checkbox"/> Leyes, estándares, costumbres nacionales e internacionales relacionadas con la práctica de la profesión.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Matices en la terminología propia del campo, en diferentes contextos culturales y lingüísticos.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Retos interculturales en la práctica de la profesión.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Investigaciones y/o proyectos con enfoque internacional y componentes interculturales.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Académicos, profesionales, graduados, invitados que aporten conocimientos o experiencias internacionales (presencial o virtualmente).</p> <p><input type="checkbox"/> Asignatura vinculada a retos o concursos internacionales.</p> <p><input type="checkbox"/> Proyectos o retos con equipos compuestos por profesores y estudiantes internacionales.</p> <p><input type="checkbox"/> Asignatura espejo/twinning desarrollada en conjunto con universidades internacionales.</p>							
Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)*	La asignatura se relaciona con el objetivo de desarrollo sostenible 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Para conocer cada uno de los ODS y sus respectivas metas ingrese aquí							
Meta ODS	<ul style="list-style-type: none"> - Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. - Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores - Para conocer cada uno de los ODS y sus respectivas metas ingrese aquí 							

Descripción de la Asignatura: *

Este espacio de aprendizaje busca profundizar en el estudio de los posibles efectos (directos e indirectos) que las decisiones organizacionales (modelos, estrategias y políticas) pueden tener sobre los ODS y la salud/bienestar de sus trabajadores en el marco de la cuarta revolución industrial.

Así mismo, se presentan diferentes modelos y herramientas para la evaluación, diagnóstico e intervención psicológica para que el estudiante pueda abordar desde una perspectiva práctica la gestión de personas a la vez que aporta al desarrollo continuo de la sostenibilidad organizacional.

Palabras Clave: Organización del trabajo; Gestión del personal; Calidad de la vida laboral [Tesauro de la UNESCO Ingrese aquí para consultar TESAURO](#)

Elementos Estructurantes de la Asignatura: *

Competencias: *	Componentes de las Competencias: *	Resultados Previstos de Aprendizaje (RPA): *	Unidades de Contenido: *	Estrategias de Enseñanza: *	Estrategias de Evaluación: *
2. Relaciona modelos teóricos de la psicología con el fin de comprender y explicar los fenómenos objeto de estudio de la disciplina, a partir de una perspectiva biopsicosocial y cultural.	Conocimientos.	2.3 Integra el conocimiento de los paradigmas y teorías fundamentales para la formación disciplinar del campo social y organizacional	Transversal a las tres unidades del curso: <ul style="list-style-type: none"> Salud en el Trabajo Calidad de Vida Laboral Brechas de Competencias: Re & Up Skilling 	Aprendizaje Basado en Proyectos (Projects Based Learning).	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones - Análisis de Casos - Proyecto aplicado en el aula para el diseño, evaluación y desarrollo de competencias de innovación en un contexto de trabajo real.
3. Vincula el saber propio de la psicología y el de otras disciplinas, con el fin de abordar de forma compleja y pertinente problemas teóricos y prácticos.	Conocimientos.	3.2 Identifica el aporte de las ciencias económicas, sociales y del comportamiento al estudio del fenómeno psicosociales	Desafíos Contemporáneos de TH Conceptos & Modelos de sostenibilidad Sistemas & Prácticas sostenibles del TH	Aprendizaje Colaborativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones - Análisis de Casos - Guías de trabajo a través de las cuales el estudiante identifica desafíos, describe implicaciones, identifica técnicas/herramientas de evaluación y analiza casos de éxito en la intervención -Wikis
5. Selecciona, diseña y/o realiza evaluaciones a través del empleo de métodos y técnicas de la psicología con	Capacidades.	5.2 Diseña y realiza procesos de evaluación empleando técnicas e instrumentos coherentes y pertinentes	Modelos de Gestión por Competencias	Aprendizaje Basado en Proyectos (Projects Based Learning).	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto aplicado en el aula para el diseño, evaluación y desarrollo de

el fin de identificar alternativas de intervención.		para los campos de la psicología social y organizacional	<p>Análisis ocupacional & Perfiles de cargo</p> <p>Construcción Matrices Evaluación</p> <p>Diseño de entrevistas, pruebas & simulaciones</p> <p>Desarrollo de planes de competencias</p>		competencias de innovación en un contexto de trabajo real.
6. Propone intervenciones psicológicas fundamentadas en teorías, con el fin de contribuir a la solución de problemáticas en diferentes contextos del ejercicio profesional.	Capacidades	6.3 Formula procesos de intervención psicosocial y organizacional basados en los resultados de la evaluación.	<p>Transversal a las tres unidades del curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reto #1: Cómo alcanzar el distanciamiento psicológico del trabajo? ▪ Reto #2: Cómo impactar el enriquecimiento trabajo/familia? ▪ Reto #3: Cómo atraer talento en mercados laborales con baja disponibilidad? 	Aprendizaje Basado en Retos (Challenge Based Learning).	Participación y desarrollo Retos en los cuáles se propongan soluciones a problemas propuestos por contextos reales de trabajo.
7. Conoce los principios éticos y deontológicos y orienta su acción profesional e investigativa a partir de ellos, para promover el bienestar de personas, grupos y comunidades.	Capacidades.	7.2 Conoce y aplica los principios éticos y regulación vigente en el trabajo con personas, grupos, comunidades y organizaciones.	<p>Transversal a las tres unidades del curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud en el Trabajo ▪ Calidad de Vida Laboral ▪ Brechas de Competencias: Re & Up Skilling 	Aprendizaje Basado en Proyectos (Projects Based Learning).	<ul style="list-style-type: none"> - Escritos - Posters - Proyecto aplicado en el aula para el diseño, evaluación y desarrollo de competencias de innovación en un contexto de trabajo real.

Bibliografía: *

1. Acosta-Prado, J. C., Sandoval-Reyes, J. G., & Sanchís-Pedregosa, C. (2020). Job Demands and Recovery Experience: The Mediation Role of Heavy Work Investment. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1206-1226.
2. Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). Argentina: Gránica.
3. Beshears, J. & Gino, F. (2015). Leaders as decision architects. *Harvard Business Review*, 93(5), 52-62
4. Cedepof (2012). *The skill mismatch: the role of enterprise*. Research paper. Luxembourg: Publications Office.
5. *Gestión de la diversidad*. Business Review (Núm. 285) · Recursos humanos · Enero 2019 - <https://www.harvard-deusto.com/gestion-de-la-diversidad>
6. Hansen, N. K., Güttel, W. H., & Swart, J. (2019). HRM in dynamic environments: Exploitative, exploratory, and ambidextrous HR architectures. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 648-679.
7. Kossek, E. E., Valcour, M. & Lirio, P. The sustainable work force: Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing in *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Volume III. Edited by Peter Y. Chen and Cary L. Cooper. © 2014 John Wiley & Sons, Ltd. Published 2014 by John Wiley & Sons, Inc., pp. 295-319. DOI: 10.1002/9781118539415.wbwell14.
8. Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line. *Human Resource Management Review*, 30(3), 1006
9. Losana, A. A., Gonzalo, P., Gómez, C., & Fontán, C. (2017). Los empleados, un factor clave para mejorar la reputación. *Harvard Deusto Business Review*, (264), 40-47.
10. Paškvan M., Kubicek B. (2017) The Intensification of Work. In: Korunka C., Kubicek B. (eds) *Job Demands in a Changing World of Work*. Springer, Cham (pp 25-43)
11. Robbins, S. & Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. Ed. Pearson, México. ISBN: 978-607-32-1980-8
12. Rothwell, W.J., Stavros, J.M., & Sullivan, R.L. (2009). *Practicing organization development: A guide for leading change* (3rd ed.). New York, NY: John Wiley and Sons.
13. Sandoval Reyes, J., Acosta Prado, J.C. y Sanchís Pedregosa, C. (2019). Relationship Amongst Technology Use, Work Overload, and Psychological Detachment from Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (23)
14. Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708.
15. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
16. Sonnentag, S. (2018) The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*. Volume 38. Pp 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>.
17. Tu, Y., Lu, X., Wang, S., & Liu, Y. (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. *Personality and Individual Differences*, 159, 109865.

Recursos WEB

www.apa.org
www.shrm.org
www.psychologicalscience.org
www.siop.org
www.weforum.org
www.ilo.org