



Datos generales
<ul style="list-style-type: none">○ Periodo de Examen Extraordinario: Del 21 al 28 de junio de 2025○ Nombre del profesor(a): Duque Parra Juan Pablo○ Correo electrónico del profesor (a): jp.duque@politicas.unam.mx○ Clave de la materia: 2060 /0068○ Nombre de la materia: Psicología de las Organizaciones○ Licenciatura: Comunicación○ Semestre al que pertenece: Optativa○ Carácter de la materia (obligatoria u optativa):○ ○ Número de créditos: 8
Características del examen
<ul style="list-style-type: none">• Temario• Unidad 1. La psicología y las organizaciones - Alles, Martha, Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias, 4ª ed., Garnica, Argentina, 2000, 478 pp. – Chiavenato, Idalberto, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, 9ª ed., Mc Graw Hill, México, 2011, 421 pp. - Coolican, Hugh, Método de investigación y estadística en psicología, 3a ed., Manual Moderno, México, 2005, 494 pp.• Unidad 2. La organización del personal Álvarez Torres, Martín, Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos, 2ª ed., Panorama, México, 2008, 285 pp. - De Faria Mello, Fernanda, Desarrollo organizacional. Enfoque integral, Limusa, México, 2010, 183 pp. - Franklin, Benjamín, Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina, Pearson, México, 2011, 550 pp• Unidad 3. Gestión del capital humano Achua, Christopher, Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades, 4 ed., CENGAGE Learning, México, 2011, 525 pp. - Daft, Richard, La experiencia de liderazgo, CENGAGE Learning, México, 2006, 700 pp. - Herbert, Martín, Psicología en el Trabajo Social, Madrid, España, Edit. Pirámide, 2002.



- Ivancevich, John M. y MATTESSON, Michael T., Organizational Behavior and Management, Boston, Sixth Edition, Edit. McGraw-Hill, 2002

- Unidad 4.

Psicosocialidad laboral

- Rodríguez Valencia, Joaquín, Cómo elaborar y usar los manuales administrativos, 4ª ed., CENGAGE Learning, México, 2012, 184 pp.

- Recurso de evaluación

o Instrucciones para el alumno (qué debe realizar, cómo)

o Características de presentación del trabajo (extensión, tipo de letra, espaciado, formato)

Examen

Total: 20 puntos

1. ¿Qué es una organización? (Pregunta cerrada) (Valor 1 punto)

a. Es un sistema socio-técnico abierto, el cuál posee, relaciones de entradas (insumos), salidas (productos) y retroalimentación o ciclos de retorno para modificarse en estructura, operación, función o propósito, permitiendo su permanencia en el tiempo, además de procesos internos de readaptación, construcción y autoreparación, que le permiten interrelacionarse adecuadamente con un entorno.

b. Es un complejo de elementos sociosimbólicos que tiende a articular procesos individuales y naturales con la mayor complejidad posible e únicamente están presentes en el mundo empresarial. Su característica principal es que es cerrado y no hay interrelación

c. Se divide continuamente, dando lugar a los tejidos complejos y a los órganos y sistemas de un organismo desarrollado. Es la unidad más pequeña de materia viva, capaz de llevar a cabo todas las actividades necesarias para el mantenimiento de la vida. Tiene todos los componentes físicos y químicos necesarios para su propio mantenimiento, crecimiento y división. Cuando cuentan con los elementos necesarios y un medio adecuado se reproducen. d. Ninguna de las anteriores

2. Explique, brevemente, los cuatro estadios de los recursos humanos (Pregunta abierta) , (Valor 4 puntos)

-Personas como costos

-Personas como restricciones



-Personas como activos

-Personas como capital humano

3. Explique y ejemplifique las tres funciones de los recursos humanos en el siglo XXI (Pregunta abierta) (Valor 3 puntos)

1. Políticas sobre disciplina. Normas o reglas internas relacionadas con el cumplimiento de los procedimientos fijados por la organización por parte de las personas que la integran. 2. Política de puertas abiertas. La expresión hace referencia a una política organizacional por la cual los colaboradores pueden acceder a niveles superiores con facilidad, para plantear inquietudes y sugerencias, sin seguir una estricta línea jerárquica.

3. Políticas sobre diversidad. Normas o reglas internas por las cuales una organización se asegura que en sus filas trabajen personas con diferentes características vinculadas a la composición social de la sociedad de la que forma parte y/o a la cual dirige sus productos o servicios.

4. Por un lado se utiliza para nombrar a la disciplina que estudia todo lo atinente a la actuación de las personas en el marco de una organización y, por otro, identifica al área dentro de la organización, dirección, gerencia o división responsable de todas las funciones organizacionales relacionadas con las personas. Lo anterior es una definición de:

(Pregunta cerrada) (Valor 1 punto)

- a. Psicología de las organizaciones
- b. Recursos humanos
- c. Gerencia
- d. Relaciones industriales

5. Es uno de los conceptos más importantes en la psicología de las organizaciones y se ha utilizado constatemente para los procesos de selección y promoción. Dicho concepto se contruye por el temperamento y el carácter y se fundamenta por rasgos:

(Pregunta cerrada) (Valor 1 punto)

- a. Subjetividad
- b. Socialización
- c. Personalidad



d. Temperamento

6. Es un fenómeno naturalmente emocional, es decir, que se puede presentar a causa de factores genéticos o hereditarios, pues los individuos reaccionan de manera rápida e intensa ante la estimulación ambiental y por tanto su estado puede fluctuar de acuerdo con las exigencias del medio. Lo anterior es una definición de

(Pregunta cerrada) (Valor 1 punto)

- a. Temperamento
- b. Carácter
- c. Psicología
- d. Organización

9. Explique las diferencias históricas entre la oficina del personal y el desarrollo del talento humano y qué perfil debe tener una persona dedicada a este último (Pregunta abierta) (Valor 2 puntos)

10. Qué es la visión y misión de una empresa (Pregunta abierta) (Valor 3 puntos)