



I. INFORMACIÓN GENERAL

| | | |
|-------------------------|---|--|
| CURSO | : | Psicología Organizacional |
| CÓDIGO | : | PS183 |
| CICLO | : | 201801 |
| CUERPO ACADÉMICO | : | Manfredi Gagliuffi, Ernesto Angel Gustavo Orosco Goicochea, Carlos Javier |
| CRÉDITOS | : | 2 |
| SEMANAS | : | 16 |
| HORAS | : | 4 H (Práctica) Semanal |
| ÁREA O CARRERA | : | Psicología |

II. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UPC

Misión: Formar líderes íntegros e innovadores con visión global para que transformen el Perú.

Visión: Ser líder en la educación superior por su excelencia académica y su capacidad de innovación.

III. INTRODUCCIÓN

Este es un curso de especialidad en la carrera de Psicología, busca desarrollar la competencia general de pensamiento crítico y la competencia específica de fundamento teórico conceptual.

Es un curso que ha de conducir al estudiante a lo largo de una nueva experiencia de trabajo del psicólogo en las organizaciones, materia en las que se romperán algunos mitos sobre el real trabajo en este campo; revisará cómo las personas se involucran en las organizaciones, con ellas y con las personas y grupos, y cómo trabajan para alcanzar sus objetivos, bienestar y productividad.

El estudiante comprobará y vivirá la experiencia de seleccionar y evaluar personas y determinar sus comportamientos, sus procesos de construcción de valor, de desarrollo y de manejo del estrés.

El estudiante trasuntará el mundo empresarial y de las organizaciones, para concebirlo no sólo como un conjunto de procesos productivos o de generación de productos y servicios, sino de realización de sueños, de reinención, de expectativas de futuro, un lugar donde las personas se reúnen en torno a objetivos y metas comunes.

IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al concluir el curso el estudiante describe cómo el psicólogo se desenvuelve profesionalmente en el contexto organizacional y es capaz de explicar el impacto de las variables psicológicas sobre el desempeño de personas, grupos u organizaciones, plasmando un diagnóstico o escenario; al mismo tiempo, delinea acciones de intervención capitales ante situaciones específicas.

V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD N°: 1 EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL. ATRACCIÓN Y SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

LOGRO

El estudiante explica el concepto y campo de estudio y acción de la psicología organizacional, la diferencia de otras disciplinas complementarias y plantea procesos de atracción y socialización organizacional.

TEMARIO

- Definiendo la materia y el territorio: Qué es psicología organizacional. Distinciones con otras disciplinas del campo organizacional.
- Definiendo la memoria: Hitos en la historia de la psicología organizacional
- Atracción del talento y el proceso de selección de personas a través de instrumentos psicológicos.
- La socialización en el contexto organizacional. El proceso de inducción como parte de la socialización.

HORA(S) / SEMANA(S)

1, 3

UNIDAD N°: 2 LA CONDUCTA PRODUCTIVA. SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

LOGRO

El estudiante diferencia las actitudes de los comportamientos y las conductas, que contribuyen a crear valor en las organizaciones, generan satisfacción y compromiso, esboza un modelo de intervención para cada escenario, tomando en consideración las variables intervinientes.

TEMARIO

- Definiendo las actitudes y el comportamiento en las organizaciones.
 - Construcción de indicadores y medición del desempeño. Variables que inciden en el comportamiento productivo.
 - Gestión de personas. Alineamiento estratégico. Expresiones e indicadores de productividad.
- El rol de las actitudes: La satisfacción y el compromiso laboral y su impacto sobre el desempeño.
Desarrollo de un modelo de comportamiento organizacional.

HORA(S) / SEMANA(S)

4, 6

UNIDAD N°: 3 MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO. SALUD LABORAL.

LOGRO

El estudiante identifica en la organización las fuentes de estrés y plantea alternativas de mejora haciendo uso de las diversas teorías motivacionales en función a las metas individuales y organizacionales.

TEMARIO

- Teorías contemporáneas de la motivación: Teoría de la evaluación cognitiva Teoría del establecimiento de metas. Teoría de la eficacia personal. Teoría del reforzamiento. Teoría de la equidad. Teoría de las expectativas.
 - Motivación a través del diseño del trabajo.
 - Autoridad, Poder y Liderazgo. Enfoques Modernos de Liderazgo. Poder e influencia en las organizaciones.
- El concepto de salud ocupacional y su relación con la psicología.
Estrés en el lugar de trabajo. Modelos que explican el estrés ocupacional. Afrontamiento y estrategias para su manejo.

HORA(S) / SEMANA(S)

7, 10

UNIDAD N°: 4 DINÁMICA GRUPAL. DISEÑO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**LOGRO**

El estudiante explica el impacto de las estructuras y el diseño organizacional sobre el comportamiento de las personas, tipifica los tipos de grupos que predominan en la organización, sus grados de desempeño y cómo las relaciones perfilan y edifican la cultura organizacional y precisan los estándares de productividad.

TEMARIO

Características de los grupos y su estructura grupal.

Propiedades de los grupos: roles, normas, estatus, tamaño y cohesión. Dinámica y comportamiento y conflicto intergrupar.

Equipos de trabajo y sus tipos.

-Diseño organizacional y la organización que aprende.

Modelos y medición de la cultura organizacional

Cambio de cultura organizacional.

El impacto de la cultura organizacional sobre el comportamiento de los trabajadores.

HORA(S) / SEMANA(S)

11, 12

UNIDAD N°: 5 DESARROLLO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL**LOGRO**

El estudiante diseña un modelo de intervención a partir de configurar un diagnóstico de la organización y diferenciar el modelo pertinente; advierte los diferentes métodos de intervención, su impacto en ellas y el manejo de las variables que actúan sobre la productividad y la satisfacción.

TEMARIO

Modelos de intervención en las empresas.

Procedimientos para la evaluación conductual del trabajo y de la intervención en las organizaciones.

Sistema de indicadores de calidad en las empresas.

Administración del Cambio. Empoderamiento.

Modelos de desarrollo organizacional: o Modelos de Planeación.

Modelos de Intervención. Condiciones determinantes del éxito en el cambio organizacional.

HORA(S) / SEMANA(S)

13, 15

VI. METODOLOGÍA

Por sus características, el curso combina espacios expositivos y de discusión teórica, resolución de casos, ejercicios aplicativos e investigación bibliográfica y aplicada, cubriendo de esta forma cada una de las unidades planteadas.

VII. EVALUACIÓN

FÓRMULA

14% (EA1) + 8% (TA1) + 8% (TA2) + 12% (TF1) + 8% (CL1) + 8% (CL2) + 7% (PC1) + 8% (DD1) + 9% (DD2) + 18% (EB1)

| TIPO DE NOTA | PESO % |
|-------------------------|--------|
| CL - CONTROL DE LECTURA | 8 |
| TA - TAREAS ACADÉMICAS | 8 |
| PC - PRÁCTICAS PC | 7 |
| DD - EVAL. DE DESEMPEÑO | 8 |
| EA - EVALUACIÓN PARCIAL | 14 |
| CL - CONTROL DE LECTURA | 8 |
| TA - TAREAS ACADÉMICAS | 8 |
| TF - TRABAJO FINAL | 12 |
| DD - EVAL. DE DESEMPEÑO | 9 |
| EB - EVALUACIÓN FINAL | 18 |

VIII. CRONOGRAMA

| TIPO DE PRUEBA | DESCRIPCIÓN NOTA | NÚM. DE PRUEBA | FECHA | OBSERVACIÓN | RECUPERABLE |
|----------------|--------------------|----------------|-----------|-------------|-------------|
| CL | CONTROL DE LECTURA | 1 | semana 3 | | NO |
| TA | TAREAS ACADÉMICAS | 1 | semana 4 | | NO |
| PC | PRÁCTICAS PC | 1 | semana 6 | | NO |
| DD | EVAL. DE DESEMPEÑO | 1 | semana 7 | | NO |
| EA | EVALUACIÓN PARCIAL | 1 | semana 8 | | SÍ |
| CL | CONTROL DE LECTURA | 2 | semana 10 | | NO |
| TA | TAREAS ACADÉMICAS | 2 | semana 12 | | NO |
| TF | TRABAJO FINAL | 1 | semana 14 | | NO |
| DD | EVAL. DE DESEMPEÑO | 2 | semana 15 | | NO |
| EB | EVALUACIÓN FINAL | 1 | semana 16 | | SÍ |

IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

BÁSICA

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS (UPC), Centro De Información. Catálogo en línea: <http://bit.ly/2sAVPIO>.

RECOMENDADA

(No necesariamente disponible en el Centro de Información)

BOADA GRAU, J. (2009) Solución De Los Conflictos En Empresas Y Organizaciones. 1a ed. Madrid. Pirámide:

BRANDEN, N. (2010) La Autoestima En El Trabajo: Como Construyen Empresas Fuertes Las Personas Que Confían En Sí Mismas. 1a ed. Barcelona. Paidós Iberica:

FRANCE HIRIGOYEN, Marie (2014) Todo Lo Que Hay Que Saber Sobre El Acoso Moral En El Trabajo. I. España. PAIDOS IBERICA:

GIL RODRIGUEZ, F. (2008) Introducción a La Psicología De Las Organizaciones. 1a ed. Madrid. Alianza Editorial:

LESKO, Wayne A., Comp. (2006) Readings in social psychology: general, classic, and contemporary selections. 1a ed. Boston. Allyn & Bacon:

LOPEZ MENA, Luis (2008) Intervención Psicológica en la Empresa. 1a ed. Madrid. Pirámide:

MESEGUER DE PEDRO, Mariano (2013) Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones (2ª Ed). I. Mexico. DIEGO MARIN, 2013:

MORAN ASTORGA, Consuelo (2013) Una Psicología En El Ámbito Laboral. 1a ed. Madrid. Amaru Ediciones:

PEIRO SILLA, Jose Maria (2013) Introducción A La Psicología Del Trabajo. I. Mexico. CENTRO ESTUDIOS FINANCIEROS:

ROGELBERG, Steven G. (2004) Handbook of research methods in industrial and organizational psychology. 1a ed. Oxford. Blackwell Publishing:

SCHAUFELI, W. y SALANOVA SORIA, M. (2009) El Engagement En El Trabajo: Cuando El Trabajo Se Convierte En Pasión. 1a ed. Madrid. Alianza Editorial:

URIBE PRADO, J. (2015) Clima Y Ambiente Organizacional. Trabajo, Salud Y Factores Psicosociales. 1a ed. España. Manual Moderno: