



I. INFORMACIÓN GENERAL

CURSO	:	Intervenciones en Contextos Laborales
CÓDIGO	:	PS381
CICLO	:	202100
CUERPO ACADÉMICO	:	Molina Ginocchio, Yolanda Julia
CRÉDITOS	:	3
SEMANAS	:	8
HORAS	:	3 H (Teoría) 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

El curso Intervenciones en contextos laborales presenta el rol de psicólogo organizacional dentro del nuevo paradigma de organización que se desprende de la transformación digital. La naturaleza del trabajo está cambiando a partir de la incorporación de tecnologías disruptivas. En este contexto, las organizaciones deben adecuarse a un nuevo escenario empresarial y laboral. En el nuevo modelo de organización no son tan importantes los roles sino más bien las habilidades de los colaboradores, especialmente las habilidades blandas. Las empresas tienen un desafío muy importante que es hacer que la organización sea un lugar donde las personas quieran y elijan trabajar; que desarrollen un compromiso con la organización de tal manera que se sientan motivados a contribuir directamente con el éxito de los negocios de la organización. En este contexto, el psicólogo cumple el papel de mediador de las necesidades y demandas de los miembros de una organización. Para ello, deberá gestionar el talento humano, así como enfrentar situaciones conflictivas al interior de la organización, velando por la salud mental de los colaboradores. Además, toda la organización debe enfrentar la resistencia al cambio de modelo de trabajo en espacios físicos diferentes a los tradicionales, así como adaptarse al trabajo en equipos multidisciplinarios con gran autonomía para proponer soluciones innovadoras. El psicólogo ahora debe ser un facilitador en la organización para lograr la migración al modelo de transformación digital, interviniendo de manera oportuna y estructurando una cultura organizacional acorde al nuevo paradigma y enfocándose a que la organización sea un entorno saludable. El curso contribuye al desarrollo de la competencia específica de Intervención a un nivel de Logro Final (nivel 2)

IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante diseña de manera creativa e innovadora, un modelo de intervención aplicando las metodologías ágiles en los contextos laborales

V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD N°: 1 LA ERA DIGITAL EN LAS ORGANIZACIONES

LOGRO

Al finalizar la unidad el estudiante reflexiona sobre el nuevo mindset en la Transformación Digital y el rol del psicólogo en este contexto.

TEMARIO

- 1.El nuevo modelo de organización de la Transformación digital
- 2.Organización tradicional versus organización ágil
- 3.El nuevo concepto "Agile"
- 4.Principios y ventajas del marco ágil
- 5.Manifiesto del desarrollo ágil
- 6.Principales conflictos que surgen en la organización en la transformación digital

Semana 1 Debate: Impacto de la tecnología Trabajo grupal
Exposición participativa y dinámicas Semana 2 Análisis de casos

Evidencias de aprendizaje

TA 1 Trabajo grupal de investigación de empresas nacionales e internacionales que están en el proceso de transformación digital

Bibliografía

Londoño, P. (2017). Tendencias de talento para el 2018. Bogotá, Colombia: Dinero. Thomson P. (2014) Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro pp. 239 - 261

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 1 y 2

UNIDAD N°: 2 ROL DEL PSICÓLOGO EN ORGANIZACIONES MODERNAS

LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante identifica necesidades, conflictos y posibles soluciones en organizaciones en el proceso de transformación digital.

TEMARIO

1. Identificación de barreras y conflictos en los colaboradores durante el proceso de transformación digital
2. Casos de éxito: Buenas prácticas de empresas que están llevando a cabo la transformación digital
3. Atracción y retención del talento humano en el marco ágil de la transformación digital
4. Competencias necesarias en el proceso de transformación digital.
5. Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo, flexitime, virtual meeting, open office, etc. y los posibles conflictos alrededor de éstos.
6. Conflictos más frecuentes en la actualidad: Estrés laboral, Mobbing, Burnout, Acoso sexual, Discriminación, entre otros.

Actividades de aprendizaje

Semana 2 Análisis de casos: BCP, BBVA

Semana 3 Investigación exploratoria sobre los problemas laborales que se dieron durante la pandemia por COVID 19

Evidencias de aprendizaje:

TA2 Informe de resultados de la investigación exploratoria de vivencias entre los colaboradores de una organización durante la Pandemia COVID 19 y su re-inserción laboral.

PA1: Aporte individual en el trabajo en equipo y participación en clase

Bibliografía

Ranera M. (2015) El rol de los RRHH en la transformación digital de las empresas Martínez Marín, J. Moreno Muñoz J.L. Aprender en las organizaciones de la era digital: alternativas desde la formación y para la transformación, Editorial UOC, 2018. ProQuest Ebook Central

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 2 y 3

UNIDAD N°: 3 METODOLOGÍAS ÁGILES APLICADAS A LAS ORGANIZACIONES

LOGRO

Al finalizar la unidad el estudiante conoce la utilidad de las metodologías ágiles como marco referencial de trabajo en una organización ágil.

TEMARIO

- 1.Design thinking como metodología para generar ideas innovadoras
- 2.Proceso de Design thinking: Empatizar, Definir, Idear, Prototipar, Testear
3. EXAMEN PARCIAL

Evidencias de aprendizaje:

TP: Trabajo parcial grupal

Bibliografía

Brown T. (2009) Change by Design, Editorial Harper Collins, USA
Ries, E. (2014) El método Lean Startup. Editorial Planeta Lima Perú

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 3 y 4

UNIDAD N°: 4 PROGRAMA DE INTERVENCIÓN LABORAL

LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante aplica las metodologías tradicionales y las modernas metodologías ágiles de manera pertinente de acuerdo con las necesidades de Intervención laboral.

TEMARIO

TEMARIO

1. Pasos para la elaboración de un Programa de Intervención
2. Estructura de un programa de Intervención
3. Evaluación de resultados de un programa
4. Inicio del proyecto grupal de intervención

Actividades de aprendizaje

Semana 5 Trabajo grupal: proyecto de intervención de conflictos/problemas laborales identificados aplicando Design thinking

Semana 6 Desarrollo de la idea innovadora para la solución del conflicto/problema identificado

HORA(S) / SEMANA(S)

Semana 5 y 6

UNIDAD N°: 5 ELABORACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN ÁGIL

LOGRO

Al finalizar la unidad el estudiante propone una solución innovadora y defiende su propuesta de intervención de manera pertinente.

TEMARIO

TEMARIO

1.Canvas o Lienzos usados en las Metodologías ágiles (Mapa de empatía, Customer journey map)

2.Testeo del prototipado de la solución

3.Presentación de las ideas innovadoras

Actividades de aprendizaje

Semana 6 Trabajo grupal: Presentación de Canvas / Lienzos y prototipado de la propuesta de Intervención

Semana 7 Presentación del avance del proyecto de Intervención

Semana 8 Sustentación de la Propuesta de Intervención/Trabajo Final

Evidencias de aprendizaje

PA 2: Aporte individual en el trabajo en equipo

TF Sustentación grupal donde los alumnos presentan y defienden su propuesta de intervención

Bibliografía

Thomson P. (2014) Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro pp. 239 -261

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 6, 7 y 8

VI. METODOLOGÍA

El Modelo Educativo de la UPC asegura una formación integral, que tiene como pilar el desarrollo de competencias, las que se promueven a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde el estudiante cumple un rol activo en su aprendizaje, construyéndolo a partir de la reflexión crítica, análisis, discusión, evaluación, exposición e interacción con sus pares, y conectándolo con sus experiencias y conocimientos previos. Por ello, cada sesión está diseñada para ofrecer al estudiante diversas maneras de apropiarse y poner en práctica el nuevo conocimiento en contextos reales, reconociendo la importancia que esto tiene para su éxito profesional. Por ello, se recurre a una combinación de estrategias de aprendizaje. Por un lado, se usan ayudas audiovisuales (videos presentaciones con contenido teórico) que generen debates en los cuales el docente cumple el rol de facilitador. Además, se promueve el aprendizaje a través del análisis de casos locales e internacionales, investigación exploratoria, aplicación práctica de las diferentes metodologías ágiles utilizadas en la gestión del talento humano. En la segunda parte del curso, los alumnos desarrollarán una propuesta de

Intervención frente a un conflicto/problema identificado en un contexto laboral. El grupo funcionará como equipo ágil, aplicando las metodologías ágiles que permitan cumplir el logro del curso: diseñar de manera creativa e innovadora una propuesta de intervención aplicando las metodologías ágiles revisadas en el curso. El estudiante debe invertir un total aproximado de 3 horas semanales fuera de clase para revisar bibliografía, realizar investigación exploratoria que permitan alcanzar el logro propuesto.

VII. EVALUACIÓN

FÓRMULA

10% (TA1) + 10% (TA2) + 5% (PA1) + 25% (TP1) + 10% (TA3) + 10% (TA4) + 5% (PA2) + 25% (TF1)

TIPO DE NOTA	PESO %
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
PA - PARTICIPACIÓN	5
TP - TRABAJO PARCIAL	25
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
PA - PARTICIPACIÓN	5
TF - TRABAJO FINAL	25

VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
TA	TAREAS ACADÉMICAS	1	Semana 2	Trabajo individual de investigación de empresas nacionales e internacionales que están en proceso de transformación digital Competencia evaluada: Intervención Trabajo grupal	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	2	Semana 3	Informe de resultados de la investigación exploratoria de vivencias entre los colaboradores de una organización durante la Pandemia COVID 19 y su re-inserción laboral. Trabajo grupal	NO
PA	PARTICIPACIÓN	1	Semana 3	Aporte individual en el trabajo en equipo y participación en clase	NO
TP	TRABAJO PARCIAL	1	Semana 4	Presentación grupal de los Conflictos identificados en una organización	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	3	Semana 6	Análisis de los conflictos/problemas laborales identificados usando Design Thinking	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	4	Semana 7	Presentación de las soluciones conflictos/problemas laborales identificados en una organización, aplicando Design thinking	NO
PA	PARTICIPACIÓN	2	Semana 7	Aporte individual en el trabajo en equipo y participación en clase	NO
TF	TRABAJO FINAL	1	Semana 8	Sustentación del proyecto de intervención de los problemas/conflictos identificados en una organización utilizando metodologías ágiles	NO

IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

https://upc.alma.exlibrisgroup.com/leganto/readinglist/lists/6248721380003391?institute=51UPC_INST&auth=LOCAL