

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL			
1. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD CURRICULAR			
Institución: UNIVERSIDAD DE LOS ANDES			
Carrera: ADMINISTRACIÓN			
Departamento: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS			
Unidad Curricular: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL			Código: 2425
Prelación: PROCESO ADMINISTRATIVO			Condición: OBLIGATORIA
HT:3	HP:	HL:	Créditos Académicos: 3
Ubicación: QUINTO SEMESTRE	Componente: FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA		Fecha de Aprobación: SEMESTRE A-2016

2. JUSTIFICACIÓN

Esta unidad curricular es de carácter obligatorio, se imparte en el quinto semestre de la carrera de Administración y pretende el desarrollo de competencias laborales en el alumno para un mejor entendimiento del individuo, los grupos y los procesos organizacionales, así como de las interrelaciones entre todos estos elementos que se llevan a cabo en las organizaciones.

La asignatura se propone el estudio del comportamiento de las personas y de los grupos en relación al Sistema Socio-Técnico que conforma la organización, ya que el comportamiento organizacional, como una rama derivada de la psicología social y la administración, estudia el comportamiento de la gente en el trabajo, desde el punto de vista individual, grupal y organizacional

El Licenciado en Administración requiere la formación de competencias que le permitan potenciar el desarrollo del hombre dentro de las organizaciones, por ello es necesario que comprenda los procesos que regulan el comportamiento del ser humano en su interacción con el medio ambiente sociocultural y organizacional, así como con otros seres vivos. Esta idea justifica que el contenido programático de esta unidad curricular haga referencia a diversos enfoques teóricos y conceptos que tienen aplicación fáctica en situaciones de la vida cotidiana como la personalidad y el aprendizaje, pero que en este caso se han extrapolado al ámbito organizacional especialmente.

En esta unidad curricular el estudiante desarrollará procesos de comprensión, análisis y construcción de nuevas ideas a partir del esquema del aprendizaje significativo, la concepción holística del proceso humano y el manejo interdisciplinario que le corresponde a esta asignatura.

3. COMPETENCIAS DEL PERFIL QUE DESARROLLA

✓ Competencias Genéricas:

Dimensión	Competencias genéricas
1. Comunicación eficaz oral y escrita.	Comunica de manera clara y correcta ideas y opiniones en el idioma castellano, mediante la expresión oral, la escritura y los apoyos gráficos para un adecuado desempeño en entornos sociales y culturales diversos.
2. Investigación	Aplica el pensamiento crítico, el conocimiento y los métodos de investigación para comprender la realidad, resolver problemas y generar nuevos conocimientos.
3. Liderazgo y trabajo en equipo.	Integra equipos de trabajo, con adecuado desempeño de las relaciones interpersonales, en los que fomenta valores como el respeto, la responsabilidad, la unidad y la cooperación, con el propósito de desarrollar proyectos que motiven y conduzcan hacia metas comunes.
4. Resolución de problemas.	Identifica y plantea problemas para resolverlos con criterio y de forma efectiva, utilizando la lógica, los saberes adquiridos y herramientas organizadas adecuadamente.

✓ Competencias Específicas:

- ✓ Se desempeña como un ser integral, con autonomía y autodeterminación, capaz de auto motivarse, auto conocerse comprender y mejorar su personalidad, a través de la reflexión y la orientación ética de su propio bienestar.

- ✓ Se desempeña como individuo capaz de asociarse con otras personas (individuo, grupo ente social), crear equipos de trabajo, liderarlos e integrarlos, teniendo en cuenta los aspectos motivacionales, éticos y culturales del medio en el cual se desarrolla profesionalmente, para así ofrecer estímulos al personal en la consecución de los objetivos organizacionales.

- ✓ Opera un cierto número de teorías, leyes, efectos y fenómenos de la psicología y el comportamiento organizacional, para analizar las fuentes de conflictos, entender los intereses en juego, negociar, resolver desacuerdos y mejorar tanto la comunicación como la dinámica organizacional.

- ✓ Interviene adecuadamente en procesos de aprendizaje y desarrollo organizacional y en los otros aspectos psicológicos de la gestión organizacional.

- ✓ Contribuye a desarrollar la cultura organizacional en el marco de la misión, visión y valores que la identifican.
- ✓ Crea, mantiene y desarrolla redes organizacionales e interpersonales para la consecución de los objetivos y sistemas alineados con las estrategias institucionales.

4. PROBLEMAS DEL CONTEXTO:

- ✓ ¿Cómo analizar e intervenir en los procesos o hechos psicosociales de las personas en el seno de una organización?
- ✓ ¿Cómo reconocer que la conducta de un individuo afecta al resto de los trabajadores y a la organización en general e incide sobre el comportamiento de cada uno de los trabajadores?
- ✓ ¿Cómo actuar científicamente en los procesos humanos y sus interrelaciones para optimizar las diferentes variables en beneficio de las personas y de la organización?

5. CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Criterios de las Competencias Genéricas:

- ✓ **Comunicación eficaz oral y escrita**
 - Comunica con asertividad ideas, opiniones de su interés al resto de los integrantes de las organizaciones
 - Narra hechos y situaciones de manera clara y correcta cuando le corresponda.
- ✓ **Investigación**
 - Aplica técnicas de investigación cualitativa, realiza dinámicas grupales, produce diagnósticos acerca de las necesidades organizacionales.
- ✓ **Liderazgo y trabajo en equipo**
 - Inspira, dirige y guía a los individuos o grupos de trabajo en la organización conforme a los objetivos de trabajo.
- ✓ **Resolución de Problemas.**
 - Crea un clima favorable para la productividad porque maneja y analiza las fuentes del conflicto, comprende sus causas y consecuencias, y sabe resolver los desacuerdos que se desprenden de ellos.

Criterios de las Competencias Específicas:

- ✓ Determina mejoras en el desarrollo de su proyecto de vida y formula propuestas para mejorar su autoconcepto.
- ✓ Comprende las necesidades, las expectativas y las motivaciones de las personas e interpreta las conductas de los individuos que laboran dentro de las organizaciones.
- ✓ Identifica las actitudes, formas de comunicación y estados anímicos de los trabajadores y su incidencia en la productividad organizacional
- ✓ Observa, registra, analiza y describe actividades laborales para precisar y especificar los requisitos y competencias que demanda cada actividad.
- ✓ Estimula la cultura organizacional en el marco de la misión, visión y valores que la identifican.

- ✓ Crea, mantiene y desarrolla redes organizacionales e interpersonales para la consecución de los objetivos y sistemas, alineados con las estrategias institucionales.

6. CONTENIDOS (Conceptuales, procedimentales y actitudinales)

UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Tema 1. El administrador y la organización.

Los roles del administrador: interpersonales, de información, de decisión. Las Habilidades que demanda la administración: técnicas, humanas y conceptuales. La diversidad de los trabajadores. Integración de los trabajadores a la organización.

Tema 2. El liderazgo.

Significado del liderazgo. El liderazgo como relación. Poder, autoridad y responsabilidad del líder. Clases de poder que detentan los líderes. La delegación de la autoridad. Las órdenes y los requisitos necesarios para que una orden sea cumplida. Teorías sobre el liderazgo. La teoría de los rasgos. Las teorías conductuales. Los líderes centrados en la tarea o líderes de estructura, y los líderes centrados en los trabajadores o líderes de consideración. Las teorías de Mc Gregor. La cuadrícula de Mouton y Blake o Grid Gerencial. El modelo de Tannenbaum. Las teorías de la contingencia o de la situación. Las variables que inciden en el ejercicio del liderazgo. La teoría de Fred Fiedler.

Tema 3. Acerca del Comportamiento Organizacional

Origen, Naturaleza y Concepto del Comportamiento Organizacional. Objeto y sujeto de estudio del Comportamiento Organizacional. Ciencias directamente relacionadas con el Comportamiento Organizacional: psicología, sociología, administración, ciencias políticas, neurociencia. Dilemas éticos del comportamiento organizacional.

UNIDAD 2. EL INDIVIDUO

Tema 4. El comportamiento individual

El Comportamiento del Individuo. Bases del comportamiento Individual. La percepción de las personas y sus efectos. La habilidad, las actitudes, los valores, y la memoria en el comportamiento individual. El proceso de la toma de decisiones individuales y de grupo. La calidad y la aceptación de una decisión y sus consecuencias.

Tema 5. Personalidad, inteligencia y aprendizaje

La personalidad. Concepto y formación de la personalidad Determinantes de la personalidad. Rasgos de la personalidad. Clasificación de la personalidad. Principales atributos de la personalidad que influyen en el comportamiento dentro de las organizaciones. La inteligencia, concepto, teorías sobre su origen, y formación de la misma. Tipos de inteligencia. Medición de la inteligencia. El aprendizaje. Teorías sobre el aprendizaje. Los principios del aprendizaje. El reforzamiento.

Tema 6. La Conducta del individuo

Concepto de conducta humana. La conducta como actividad directamente observable y medible. Tipos de conducta. Desarrollo de la conducta. Los reflejos. Los instintos. El aprendizaje de las conductas. Los reflejos condicionados. Interacciones entre lo innato y lo aprendido.

Tema 7. La motivación.

La motivación y sus componentes. Los incentivos y su clasificación. Las ideas de Maslow. La satisfacción y la insatisfacción. Maneras de manifestarse la insatisfacción. La frustración. Formas de manifestarse la frustración. Cómo vencer la frustración.

UNIDAD 3. EL GRUPO

Tema 8. Los grupos y la organización

Definición de grupo, y su clasificación. Surgimiento de los grupos. El proceso de formación de un grupo. Grupos y equipos. El comportamiento de los grupos de trabajo. Estructura de los grupos. Las actividades de los grupos. La cohesión y la productividad de los grupos. Rendimiento y satisfacción de los grupos.

Tema 9. Conflicto y negociación.

Definición de conflicto. Evolución del pensamiento acerca del conflicto. Teorías sobre el conflicto: La teoría clásica, la teoría conductual y la teoría interaccionista. Condiciones para que surja el conflicto. Etapas del proceso de conflicto. Tipos de conflictos: El conflicto funcional y el conflicto disfuncional. Resolución de conflictos: la imposición, la votación, la negociación, la integración, la mediación, el arbitraje. Estrategias de negociación.

Tema 10. El Cambio.

Tecnología e innovación como fuentes para el cambio organizacional. La configuración estructural: órganos que la componen, y el funcionamiento: funciones y actividades; para el diseño y cambio organizacional. Fuerzas que motivan el cambio. Planificación del cambio. Los agentes de cambio. La

resistencia al cambio. La innovación y el cambio como elementos de supervivencia de la organización. Etapas del proceso del cambio.

7. REQUERIMIENTOS

La unidad curricular Comportamiento Organizacional está prelada por Proceso Administrativo. Por lo tanto, ha de ser cursada en el cuarto semestre de la carrera luego de haber aprobado Proceso Administrativo. Está transversalmente conectada con las unidades curriculares: Proceso Administrativo, Pensamiento Administrativo y Gerencia del Capital Humano. Su estudio le aportará al estudiante competencias fundamentales para gerenciar organizaciones de cierta complejidad. Facilitará la gestión de la productividad, el rendimiento y la salud organizacional.

8. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS (Actividades)

Para la formación de las competencias específicas y genéricas se utilizará el aprendizaje basada en problemas, aprendizaje orientado a principios de aprendizaje cooperativo, método de casos. Los casos requerirán de vivencias sobre las diferentes dinámicas grupales, círculos de discusión, estudio independiente. Así mismo, se utilizarán modelos de desarrollo del pensamiento, esquemas, gráficos, diagramas, mapas conceptuales y otras técnicas que ayuden a describir procesos, seguimientos y logros.

Se utilizarán como bases teóricas la concepción del hombre complejo, aprendizaje significativo, el constructivismo, el cognitivismo, la pirámide invertida del aprendizaje.

9. EVALUACIÓN (Evidencias)

- ✓ Realiza cuadro evolutivo con las tendencias modernas de la psicología organizacional.
- ✓ Elabora cuadro comparativo con los aportes de las diferentes disciplinas científicas que contribuyen a la Psicología Organizacional.
- ✓ Elabora mapa conceptual con las diferentes teorías, señalando la noción de cambio en cada una de ellas.
- ✓ Elabora un modelo de Socialización Organizacional, explicitando roles, realidad laboral, interacción grupal, conductas, respuesta a políticas organizacionales, cultura organizacional y rendimiento.
- ✓ Estructura cuadro con las diferentes teorías motivacionales que se aplican en la Gestión del Talento Humano y relacionar con la satisfacción laboral.
- ✓ Dramatiza la aplicación de teorías de liderazgo y metodologías de coaching.
- ✓ Estudio de caso práctico. Identificar elementos que componen la organización formal y sus relaciones conceptuales. Describir la tipología de las organizaciones y analizar actitudes del Talento Humano en los procesos de cambio. Identificar grupos, equipos de trabajo, análisis de roles.
- ✓ Elabora diagnóstico organizacional con propuesta de intervención.
- ✓ Elabora un proyecto ético de vida con elementos de un desarrollo creciente de la personalidad.

10. RECURSOS



1. Alconer, C.M. y Cols. 2004. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: Mc Graw Hill.
2. Beckhard, R. 1969. Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias. Miami: Addison.
3. Chiavenato, I. 2011. Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana. 7ma ed.
4. Davis, K y Newstrom, J. 1999. Comportamiento Humano en el Trabajo. México:Mc Graw Hill.
5. De Faria M, F.A. 2004. Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. México: Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores.
6. Díaz, F. y Hernández, G. 1998. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. México: Mc Graw Hill.
7. Gil, F y García M. 1998. Grupo en las Organizaciones. Madrid: Ediciones Pirámide.
8. Ivancevich, J.; Konopaske R.; & Matteson, M. (2006). Comportamiento Organizacional (7ª edic.). México: McGraw Hill
9. Jauli, I y Reig, E. 2001. Personas que Aprenden en las Organizaciones. México: Compañía Editorial Continental.
10. Katzenbach, J y Smith, D. 1995. La Sabiduría de los Equipos. México: CECSA.
11. Katz, D y Kahn, R. 1986. Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas.
12. Luhman, N. 1998. Complejidad y Modernidad: de la Unidad a la Diferencia. Madrid: Trotta.
13. Munné, F.2007. ¿La Explicación del Comportamiento Humano Debe Ser Lo Más Simple Posible o Lo Más Compleja Posible?, Encuentros en Psicología Social. Universidad de Málaga, 4, 3-10.
14. Navarro, J. 2001. Las Organizaciones Como Sistemas Abiertos Alejados del Equilibrio. Tesis de Doctorado no publicada. España: Universidad de Barcelona.
15. Navarro, J.2005. La Psicología Social de las Organizaciones desde la Perspectiva de la Complejidad. Revisión y Estado Actual de una Relación Prometedora. Encuentros de Psicología Social, 3, (2), 78-87.
16. Palací, F.J. 2005. Socialización y Resocialización en las Organizaciones. Madrid: Pearson.
17. Potter, B. 1991. Estrés y Rendimiento en el Trabajo: transforme las presiones de trabajo en productividad. México: Trillas.
18. Quijano, S. 2006. Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones. El ASH. Auditoria del Sistema Humano. España: Icaria.
19. Robbins, S. 1987. Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. México: Prentice - Hall Hispanoamérica.
20. Shultz, D. 1997. Psicología Industrial. México: Mc Graw Hill.
21. Zepeda, F. 1999. Psicología Organizacional. México: Addison.