

División	HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
Departamento	PSICOLOGÍA
Nombre del curso	PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
Código del curso	PSI 7420
NRC	2902
Nivel del curso (Pregrado, Postgrado, CEC)	PREGRADO
Requisitos (Código y nombre del curso)	
Co – requisitos (Código y nombre del curso)	
Número de créditos del curso	3 CRÉDITOS
No. de horas teóricas por semanas	3 HORAS
No. de horas prácticas por semanas	
No. de horas por semana de trabajo independiente del estudiante	3 HORAS
Número de semanas	16
Idioma del curso (Español, Inglés, Alemán, francés, otros) Parcialmente en segunda lengua (Inglés, Alemán, Francés, otros)	Español y lecturas en ingles
Modalidad del curso (Presencial, Virtual, Parcialmente virtual, otros)	Presencial
Nombre del profesor	Andrés Muñoz Alvis
Ubicación del profesor	aalvis@uninrote.edu.co

1. *Descripción de la asignatura*

A propósito de la psicología de las organizaciones y del trabajo, la asignatura se plantea como un espacio de debate y actualización tanto de conceptos cuanto de constructos referentes al área de la psicología del trabajo y las organizaciones. El énfasis estará en el ámbito de la psicología y sus aportes concretos en el campo de las organizaciones productivas y, con mayor precisión, las empresas. Durante el curso se conocerán y aplicarán conceptos básicos tales como trabajo y empleo, comportamiento organizacional, gestión del talento humano y psicología del consumidor. Se elaborarán trabajos teóricos y prácticos que permitan una mayor apropiación del rol actual del psicólogo en dicha área de desarrollo.

2. *Justificación*

Las personas somos seres sociales y nos relacionamos con otros en diversos contextos. Uno de los contextos comunes de relación son las organizaciones y de ella una que cuenta con enorme preponderancia es la organización productiva o empresa. La psicología como una disciplina científica, en medio del contexto aplicado a las organizaciones, se fundamenta en la búsqueda de formas de optimizar los recursos humanos manteniendo la dignidad de las personas y, en medio de tal condición, trabajar en lo referente a lo humano en las empresas.

La formación de los psicólogos puede orientarse a tener un compromiso ético y enmarcado en valores para el manejo de los contextos de negocios. Para tal fin, las asignaturas se plantean como espacios para el desarrollo de la capacidad crítica y el desarrollo de habilidades de mejora continua en el proceso de convertirse en persona además de profesional.

Por otro lado la comprensión del rol del psicólogo en los procesos productivos, y en la calidad de vida en el trabajo y el bienestar emocional del trabajador son énfasis que hacen de la psicología, una contribución completa al desarrollo y mantenimiento de las organizaciones.

3. *Competencia a desarrollar*

Competencias básicas institucionales:

- Pensamiento crítico: Definida como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que desarrolla el estudiante para evaluar su propio pensamiento y el de los otros, con el fin de intercambiar conocimientos y construir nuevas formas de comprender el mundo y sus realidades, con criterios de claridad, precisión, pertinencia, amplitud y lógica.
- Emprendimiento: Definida como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten al estudiante canalizar sus ideas e intereses en el marco de las tendencias cambiantes del entorno, basado en los conocimientos adquiridos, con el fin de formular proyectos que contribuyan a su propio desarrollo y al del entorno, teniendo en cuenta criterios de relevancia y viabilidad.

Competencias profesionales:

- Pensamiento psicológico.
- Investigación.

4. *Objetivo general del curso:*

Identificar y analizar los planteamientos fundamentales, tanto teóricos como metodológicos, de las propuestas de la psicología organizacional para brindar el panorama de investigación e intervención a los estudiantes.

Objetivos específicos:

El estudiante al terminar el curso estará en capacidad de:

- Incentivar una visión integral de las aplicaciones de la psicología al estudio y diseño del trabajo y de las organizaciones.
- Identificar el rol del psicólogo en la organización como consultor interno o externo de los procesos organizacionales.
- Elaborar y realizar propuestas organizacionales contextualizadas de acuerdo con los diversos con los procesos que se dan en la organización.
- Comprender los aspectos conceptuales básicos de la legislación laboral colombiana y desarrollar habilidades para interpretar y aplicar en las instituciones las bases del derecho laboral individual y colectivo.

5. Resultados de aprendizaje

Al finalizar el curso, los estudiantes deben estar en capacidad de:

RAE	Resultado de aprendizaje parcial (RAP)
Utilizar conceptos, teorías y métodos propios de la Psicología y su conexión con otras disciplinas, para abordar la realidad del ser humano en su contexto.	Conocer y comprender las teorías y los métodos en los que se fundamentan los constructos y procesos psicológicos
Investigar sobre los comportamientos y los procesos mentales humanos, mediante la aplicación de métodos científicos.	Aplicar los Modelos de investigación científica y criterios éticos en la elaboración de propuestas de investigación relacionados con el comportamiento y los procesos mentales humanos en los distintos contextos.
	Utilizar las normas científicas internacionales vigentes en Psicología, para comunicar, de manera escrita y/o verbal, al público objetivo, los resultados de un trabajo de investigación y/o experiencias de laboratorio.

6. Programación del curso

Temas	Subtemas	No. de Horas a cargo del profesor	Trabajo independiente (describir las actividades)
Introducción a la psicología organizacional.	Historia de la psicología aplicada en las organizaciones y el trabajo.	2	Lectura y elaboración de preguntas para la discusión. Base de datos.
	Modelos de dirección de recursos humanos.	2	Lectura y elaboración de preguntas para la discusión. Observación de campo y registro anecdótico, en una empresa, para levantar la historia organizacional.
Trabajo, puestos de trabajo, indicadores de gestión y resultado.	Análisis y valuación de puestos.	3	Mesas redondas
	Criterios de desempeño	2	
	Eficiencia, eficacia, efectividad y productividad.	3	
Estructura, diseño y procesos de las organizaciones.	Formas y estructuras en las organizaciones: Objetivo, Misión, Visión. Elementos básicos del Diseño organizacional.	2	Formulación de, Misión, visión para reestructurar una empresa. Análisis de caso. Lectura complementaria.
	Fundamentos para análisis organizacionales.	2	Base de datos. Lecturas.
	Planeación estratégica y competitividad.	2	Lecturas especializadas.
Aprendizaje Organizacional.	Aprendizaje y desempeño de la tarea	2	Foros de debate
	Ambiente para las capacitaciones.	2	

	Métodos y necesidades de capacitación.	2	
	Aspectos de desarrollo ejecutivo.	2	
	Criterios de evaluación de programas de capacitación.	2	
Organizaciones y cambio organizacional	Teoría y estructura de la organización	2	Diseño, elaboración y evaluación de una tarea asignada por el docente.
	Componentes de los sistemas sociales.	2	
	Cambio organizacional.	2	
Equipos y trabajos en equipos	Orígenes del equipo.	2	Taller.
	Procesos de equipos.	2	
	Evaluación de desempeño en equipos.	2	
Estrés y seguridad en el trabajo	Conceptos básicos de la salud mental y trabajo.	4	Lecturas y debate
	Conflicto trabajo familia.		
	Efectos del desempleo.		

7. Evaluación

Evidencia de aprendizaje	Descripción de la Evidencia de aprendizaje	Periodo de la evaluación	Ponderación de la evaluación
PARCIAL I	Examen parcial tipo selección múltiple con múltiple respuesta.	Semana 4	25%
PARCIAL II	Avance del trabajo Final	Semana 7	10%
PARCIAL III	Examen parcial tipo selección múltiple con múltiple respuesta.	Semana 12	25%
TRABAJOS Y QUICES	Trabajos estructurados en problemas y quices de comprobación de comprensión lectora orales o escritos.	Semana 16	20%
EXAMEN FINAL (REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA ANALÍTICA)	Revisión consignada en el catálogo web y sustentación oral.	Por definir.	20%

8. Metodología:

Las estrategias que se emplearían para la puesta en práctica de los principios previamente mencionados serían:

- Debate entre las estructuras de lo que son las organizaciones productivas y no productivas
- Análisis retrospectivo de las raíces e historia de los modelos administrativos y de comportamiento
- Ejemplos y casos sobre las condiciones contextuales, tanto regionales como nacionales, sobre la realidad de las empresas.
- Habrá comprobaciones de lectura y quices durante el desarrollo del semestre.
- No se recibirán trabajos fuera del tiempo estipulado para la entrega, en todo caso la nota por entregar tarde será de cero (0.0) a menos que exista, tal como lo pide el reglamento, una excusa médica.

Los materiales didácticos para utilizar son:

- Lecturas Científicas y no científicas.
- Películas comerciales.
- Ejemplos de situaciones de la vida cotidiana en diferentes disciplinas.

Sobre la evaluación final se realizará a partir de una revisión bibliográfica, se tomarán temas de una lista propuesta por el docente. El trabajo debe constar de las siguientes partes:

- Hoja de presentación (1 página).
- Tabla de contenido (las necesarias).
- Introducción (1 a 2 páginas).

- Justificación (2 a 3 páginas).
- Objetivos (1 página).
- Marco teórico (25-30 páginas).
- Conclusiones (3-5 páginas).
- Anexos (Las reseñas, las páginas necesarias).
- Debe tener no menos de 50 fuentes citadas en el trabajo, de las cuales el 25% (12) debe ser en el idioma inglés; las fuentes de las referencias deben venir de las bases de datos institucionales tales como WEB OF SCIENCE, SCOPUS, PROQUEST, EBSCO y SCIENCE DIRECT.

Más adelante, en la fecha que coloque registro para la evaluación final, se hará una pregunta a cada miembro del grupo sobre las dudas, inconsistencias, falencias o incongruencias del trabajo - la pregunta no es transferible- y de esa respuesta se tomará la nota.

La calificación será de 50% el trabajo y 50% la sustentación. La sustentación debe hacerse en ropa formal. Para presentar el trabajo final y la sustentación es imperativo haber asistido, durante el semestre, a no menos de cuatro (4) monitorias. En caso de plagio en el trabajo escrito, la nota para trabajo y sustentación será de cero (0).

Nota: Si el estudiante no se presenta a la sustentación, y no presenta una excusa médica, su nota final la revisión bibliográfica (el 20% de la materia) será de 0.0.

9. Bibliografía:

Texto guía:

Robbins, Stephen. P. y Judge, Timothy A. (2017). Comportamiento organizacional. México: Prearson Educación de México, S.A., de CV.

- Aamodt, M. A. (2010). Psicología Industrial/ Organizacional. México: Cengage Learning.
- Aguilar Contanza, Rentería Reico (2009). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Reflexiones y experiencias de Investigación*. Colombia: Universidad Santo Tomas.
- Aguilar, M. C. y Rentería, E. (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación. Bogotá: Universidad Santo Tomas. Cali: Universidad del Valle. Manizales: Universidad de Manizales. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. ASCOFAPSI.
- Agulló C. (1999). Cambios significativos en el mundo empresarial. En: *Economía Industrial*. N. °330 VI. Pp. 11- 18
- Alcover de la Hera, Carlos María. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Granada: Ediciones Aljibe.
- Arnold, John; Randall, Ray y Cols. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. México D.F.: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Arthur, J. B. (1999). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. In: *Academy of management*, June, Pp. 670- 687
- Babage, C. (1832). *On the economy of machinery and manufacturers*. London: Charles Knight

- Braidot, N., Formento, H. y Nicolini, J. (2003). Desarrollo de una metodología de diagnóstico para empresas PyMEs industriales y de servicios: Enfoque basado en los sistemas de administración para la Calidad Total. En: *Instituto de Industria*. Marzo 2003
- Bustos, C. (2005). LA reingeniería: herramienta controversial. En: *Visión Gerencial*. AÑO 4, N° 1, VOL 4 • ENERO - JUNIO, Pp. 3-10
- Castañeda, D. & Pérez, A. (2005). ¿Cómo se produce el aprendizaje individual en el aprendizaje organizacional? Una explicación más allá del proceso de intuir. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 24, 1-15.
- Crozier, M. (1989). *L'entreprise á l'ecoute. Apprendre le management post-industriel*, inter-Editions. Paris. Chandler, AD: Strategy and structure, MI
- Champy, J. (1995/ 1996). Reingeniería de la dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Daft R. (2000). Teoría y Diseño Organizacional. México: International Thomson Editores, S.A. de CV
- Deming, W. E. (1986/ 2000). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press
- Dover, K. (1999). Avoiding empowerment traps. In: *Management Review*. January, pp. 51- 55
- Easterlin, R. A. (2000). The Worldwide Standard of Living since 1800. In: *Journal of Economic Perspectives*. 14, pp. 7-26.
- Emery, F. & Trist, E. (1965). The causal texture of organizational environments. In: *Human Relations*, 18, 21-32.
- Emery, F. (1977). *Futures we are in*. Leiden: Martinus Nijhoff.
- Escudero, A. (2002). Volviendo a un viejo debate: el nivel de vida de la clase obrera británica durante la Revolución Industrial. En: *Revista de Historia Industrial*. N.º 21. Año 2002. Pp. 13-60
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris: Dunod
- Fayol, H. (1950). *Administration industrielle et générale prévoyance organisation-commandement coordination-contrôle*. Paris: Dunod
- Fernández, Z. (1993). J. P. Womack, D. T. Jones y D. Roos La máquina que cambió el mundo Madrid, McGraw Hill, 1992. En: *Revista de Economía Aplicada A*. N° 3 (vol. I), págs. 219 a 222
- Fernández-Ríos M., San Martín Castellanos, R. y de Miguel Calvo, J. (2008). Dimensiones básicas en el diseño del trabajo. Nuevos aportes a la flexibilidad funcional. En: *Psicothema*.. Vol. 20 n° 4, pp. 773- 779
- Fernández-Ríos, Manuel. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Garmedia, J. A. (1994). *Tres culturas: organización y recursos humanos* . Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Gil Rodríguez, F. y Alcover de la Hera C. M. (coord.) (2008). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Grijalvo, M. y Prida, B. (2005). Enfoque sociotécnico de la organización del trabajo y su influencia en la calidad. En: *X Congreso de Ingeniería de Organización Gijón, 8 y 9 de septiembre de 2005*
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. In: *Journal of Applied Psychology*, 60, p.159-170
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation o job redesign projects*. Yale University: Department of Administrative Sciences.

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of theory. In: *Organizational behavior and Human Performance*, 16, 250-279
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Reading
- Hammer, M. & Champy, J. (1993). *Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution*. New York: Harper- Business
- Hammer, M. & Stanton, S. A. (1995/1997). *La revolución de la reingeniería: en manual de trabajo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Herzberg, F. (1977). *Una vez más: ¿cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao: Deusto
- Herzberg, F. (1982). *The Managerial Choice: To Be Efficient or to Be Human*. Salt Lake City: Olympus
- Ishikawa, K. (1986). *Qué es el control total de calidad?: la modalidad japonesa*. Bogotá: Editorial Norma.
- Juran, J. M. (1987). *Juran on Quality Improvement*. Wilton CT: Juran Institute
- Juran, J. M. (1988/ 1990). *Juran y la planificación para la calidad*. Madrid: Díaz de Santos, S. A.
- Juran, J. M. (1989/ 1990). *Juran y el liderazgo para la calidad: Manual para ejecutivos*. Madrid: Díaz de Santos, S. A.
- Karlsson, D. F. (2001). Enfoque metodológico utilizado para la reingeniería de los procesos administrativos en el gobierno de la provincia de Salta, Argentina. Ponencia presentada al: VI Congreso del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Buenos Aires, 5 al 9 de Noviembre.
- Komlos, J. (1998). «Shrinking in a Growing Economy? The Mystery of Physical Stature during the Industrial Revolution». In: *Journal of Economic History*, 58, pp. 779-802
- López Mas, J. (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. En: *Gestión en el tercer milenio*. Vol. 8, nº 15, Lima, julio Pp. 25- 36.
- Lowenthal, J. (1995). *Reingeniería de la Organización*. México D. F.: Panorama Editorial
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D. F.: McGraw-Hill
- Pollard, S. (1999). *Labour History and Labour Movement in Britain*. Aldershot: Ashgate
- Mayo, E. (1959). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Galatea Nueva Visión.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Muchinsky, Paul M. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid: Thomson.
- Oldham, G. R. (1996). Job design. En C. L. Cooper e I. T. Robertson (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 11, p.35-60. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Parker, S.K., and Wall, T.D. (1998). *Job and work design. Organising work to promote well-being and effectiveness*. Londres: Sage.
- Parker, S.K., and Wall, T.D. (2001). Work Design: Learning from the Past and Mapping a New Terrain. In: N. Anderson, D. Ones, H. K. Sinagil & C. Viswesvaron (Eds.) *Handbook of industrial, Work and organizational psychology*. Thoudand Oaks: Sage.
- Parker, S.K; Wall, T.D. y Cordery, J.L. (2001). Future work design research and practice: towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 413-440

- Podestá-Correa, P. y Jurado-Jurado, J. C. (2003). Fundamentos del saber administrativo. En: *Esan- cuadrenos de difusión*. Años 8, N° 15, diciembre de 2003
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., & Ramírez-Vielma, R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17 (59), 466-481.
- Polo-Vargas, J.D.; Palacio, J.; De Castro, A.; Mebarak, M. y Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29 (3) . 561-575.
- de Quijano de Arana, Santiago. (1997). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños*.
- de Quijano de Arana, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones: el ASH (Auditoría del Sistema Humano) para la gestión de personas, la consultoría experta en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial
- de Quijano de Arana, S. D. y Navarro, J. (1999). El ASH (Auditoría del Sistema Humano), los modelos de calidad y evaluación organizativa. En: *Revista de psicología general y aplicada*. 52 (2-3), 301- 328
- Quiñones Vidal, E. y Mateu Brunet, M. (1983). Los paradigmas de la psicología industrial-organizacional. Estudio histórico. En: *LLULL*, Vol. 6, Pp. 67- 92
- Rentería, E. y Carvajal, B. (2006). Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. *Revista Psicología desde el caribe*, 17, 149-175.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.
- Robbins, Stephen. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prearson Educación.
- Salazar del Castillo, J. M. (2004). Algunas reflexiones sobre la gestión del conocimiento en las empresas. En: *Intangible Capital.org*. N° 1, Vol 0
- Scheid, J.C. (1980/ 1983). *Los grandes autores en administración*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Sonenshein, S. (2014). How organizations foster the creative use of Resources. *Academy of Management Journal*, 57(3), 814–848. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2012.0048>
- Smith, A. (1776/ 1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific Management*. New York: Harper
- Trist, E.L. & Bamfort, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the long-wall method of coal-getting. In: *Human Relations*, 4, 3-38.
- Weber, M. (1947). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York.: The Free Press.
- Weber, Max. (1922/ 2002). *Economía y sociedad esbozo de sociología comprensiva*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica
- Womack, J. P. JonesD. T. y Roos, D. (1992). *La máquina que cambió el mundo*. Madrid: McGraw Hill.