



Código de asignatura	II321
Nombre del programa académico	Ingeniería Industrial
Nombre completo de la asignatura	Sicología Organizacional
Área académica o categoría	Administración
Semestre y año de actualización	2do semestre – año 2021
Semestre y año en que se imparte	Cuarto semestre – Segundo año
Tipo de asignatura	[X] Obligatoria [] Electiva
Número de créditos Europeos ECTS	4 ECTS
Número de créditos	2 Créditos
Director o contacto del programa	Wilson Arenas Valencia – pii@utp.edu.co
Coordinador o contacto de la asignatura	María Esperanza López – sanza@utp.edu.co

Descripción y contenidos

1. Breve descripción: La asignatura Sicología Organizacional desarrolla en el estudiante la posibilidad de interiorizarse y ser capaz de implementar las diferentes herramientas que enmarcan el comportamiento de las personas en una organización con el fin de llevarla hacia el logro de objetivos comunes.

2. Objetivo del Programa: Formar al estudiante para dirigir la organización estratégicamente de acuerdo con políticas establecidas.

Objetivo Asignatura: Presentar herramientas de comportamiento organizacional para ser aplicadas en el campo empresarial, con el propósito de lograr los resultados propuestos.

3. Resultados de aprendizaje

Resultado de Aprendizaje del Programa

RAP5. Presenta propuestas administrativas, estratégicas y de mercadeo para organizaciones productoras de bienes y servicios, con un talento humano basado en criterios de liderazgo y compromiso con la productividad, competitividad, responsabilidad social y ambiental.

Resultado de Aprendizaje de la asignatura

- Identifica la importancia del comportamiento de las personas en una organización.
- Diferencia fundamentos epistemológicos e históricos de la psicología sus enfoques teóricos, escuelas de pensamiento y transición a los planteamientos actuales de comportamiento organizacional.
- Identifica los principales conceptos que enmarcan el comportamiento organizacional y su aplicación en el campo empresarial.
- Define los conceptos de personalidad y diferencias individuales, actitudes, valores y percepciones relacionadas con el desarrollo de actividades laborales.
- Contextualiza el concepto de grupo y de equipo a nivel organizacional, explorando las habilidades y competencias para la labor de equipo.
- Categoriza la importancia que tiene el proceso de comunicación en la administración del talento humano, así mismo desarrollar habilidades y competencias en los procesos comunicativos interpersonales.
- Explica los actuales enfoques teóricos del liderazgo y motivar la adquisición de las habilidades que caracterizan al líder organizacional mediante el desarrollo del propio potencial.
- Identifica la estructura, funcionamiento y contexto de los programas de desarrollo de personal y bienestar laboral social, aprendizaje y capacitación en el trabajo.
- Reconoce los conceptos básicos de los riesgos psicosociales, el estrés ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral.
- Indica los conceptos de cultura y clima organizacional y desarrollar habilidades básicas para su lectura y diagnóstico.
- Presenta una propuesta de medición de la cultura en una organización.

Resultados de aprendizaje de formación integral

• Sostenibilidad ambiental

RAI Nivel 1: Identifica, asocia y respeta las diversas manifestaciones ambientales y culturales relacionadas con el cuidado de sí mismo, del otro, de la naturaleza y de la sociedad como ciudadano y profesional ambientalmente responsable.

• Comunicación

RAP: Comunica las ideas adecuadamente de manera oral y escrita en la lengua nativa.

• Aprender a aprender

RAP Nivel 1: Asume una actitud retadora frente a los nuevos conocimientos en los que se logra evidenciar que indaga, reflexiona y comunica sobre su proceso de aprendizaje.

4. Contenido

- Programa del curso. Cronograma. Propuesta de evaluación. (HAD: 2) – (HTI:0)
- Conceptos: La historia de la psicología, aproximación epistemológica, escuelas y el estudio del comportamiento organizacional. Referente histórico de la psicología. Escuelas. Soportes epistemológicos. (HAD: 3) – (HTI:1)

<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos introductorios al comportamiento organizacional. ¿Qué es? Teorías, leyes y modelos. (HAD: 4) – (HTI: 2) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad y diferencias individuales. Evaluación de la personalidad en el trabajo. Teorías de los rasgos del comportamiento organizacional. Autoestima en el trabajo. (HAD: 3) – (HTI: 1) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Grupos y equipos de trabajo. Definición y características. Grupos formales e informales. Cultura Organizacional (definición y componentes). Visión compartida en la Organización (HAD: 6) – (HTI: 2) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación organizacional. Qué se entiende por comunicación. proceso comunicativo. Organización de las comunicaciones en la empresa. Generalidades de la P.N.L. y del Coaching. Sistema de comunicación integral en la organización (HAD: 6) – (HTI: 2) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y perfil de dirigente organizacional. Análisis histórico de los enfoques hacia el liderazgo. Teorías sobre liderazgo. Definición de los perfiles de liderazgo. Cohesión desde lo humano, la solidaridad. Motivación Intrínseca y extrínseca.(HAD:6)-(HTI:2) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Programas de desarrollo personal. Estructura De los programas de desarrollo de personal. Plan de vida y carrera. (HAD: 6) – (HTI: 2) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Programas de bienestar laboral social. Estructura de los programas de Bienestar Laboral social. Diagnóstico de necesidades en materia de bienestar laboral social. (HAD: 6) – (HTI: 2) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos Psicosociales y bienestar laboral social. Estrés ocupacional., causas y consecuencias. Clima Organizacional: definición y componentes. (HAD: 6) – (HTI: 2) 	
5. Requisitos: Administración.	
6. Recursos: FURNHAM ADRIAN, (2001) Psicología Organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones, México. Alfaomega grupo editor S.A. de C.V. KEITH, Davis; NEWSTROM W. (2011). John. Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Mc. Graw Hill. 13 ed. ANGEL, Pierre, AMAR, Patrick. (2007). Guía práctica del Coaching. España. Ediciones Paidós Ibérica. S.A HELLRIEGEL, Don JACKSON, Susan E., ASLOCUM, JR, John W.(2017) Administración: Un Enfoque Basado en Competencias.12 ed. Bogotá Internacional Thomson Editores S.A. LUSSIER, Robert N., ACHUA; Christopher F. (2002) Liderazgo, Teoría – Aplicación – Desarrollo de Habilidades. México, Internacional Thomson Editores S.A. PALOMO V. María Teresa (2016). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 6 ed. España ESIC Editorial	
7. Herramientas técnicas de soporte para la enseñanza: Estrategias didácticas del profesor Actividad aula: Actividad de grupo para conocer al docente y a los estudiantes del curso e identificar expectativas y acuerdos de convivencia para la asignatura. Presentación programa, competencias, contenido, metodología y propuesta de evaluación. Talleres individuales de los estudiantes para generar apropiación de conceptos. Trabajos grupales. Exposiciones. Desarrollo de lúdicas. Actividad fuera del aula: Reconocimiento de las actividades del curso, conformación de cronograma y presentación de correo UTP a docente. Lecturas previas sobre material suministrado por el docente. Desarrollos investigativos. Realización de talleres. Preparación de exposiciones y lúdicas.	
8. Trabajos en laboratorio y proyectos. Medición de clima o cultura organizacional.	
9. Métodos de aprendizaje Parte teórica: Los alumnos deben preparar los temas teóricos apoyados en los “módulo de apuntes teóricos por unidades temáticas” y en la “agenda planeada por sesiones” que son puestos a disposición de ellos el primer día de clase. Todos los estudiantes deben exponer y participar en las exposiciones de sus compañeros, Y además realizar una lúdica que apoye el tema expuesto, esto servirá como elemento de evaluación. El profesor acompañará y guiará las actividades programadas y presentadas en el aula de clase. Parte práctica: Se realizan actividades en el aula encaminadas a aplicar los conceptos teóricos de los diferentes temas a desarrollar.	
Estrategias TIC Bases de datos suscritas por la Universidad. Material audiovisual (videos, conferencias de expertos en el área, desarrollo de temáticas por expertos internacionales). Manejo de estrategias pedagógicas a través de organizadores gráficos (mapas mentales, mapas conceptuales, infografías) Dinámicas: Herramientas pedagógicas virtuales.	
10. Métodos de evaluación	Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación diagnóstica: Evaluación individual o grupal. 	30%
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de proceso: Evaluación de lúdicas: Presentación de la lúdica sobre diferentes temas, evaluado según los siguientes componentes: La metodología de la lúdica propuesta. Desarrollo de experiencias en el aula. Desarrollo del conocimiento. Autoevaluación. Coevaluación. Heteroevaluación 	
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de proceso: Exposiciones en grupos de los conceptos teóricos de cada uno de los temas, evaluada con los tres tipos de comunicación: Verbal (lo que se dice), No verbal (como lo dice) y Factual (relación con el entorno) Autoevaluación, Coevaluación, Heteroevaluación 	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de proceso: Primera evaluación - Segunda evaluación. 	20%
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de resultado: Tercera evaluación 	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Evolución de resultado: Trabajo final. (Medición del clima o cultura en una empresa o área de la empresa), (Sostenibilidad ambiental), (Comunicación), (Aprender a aprender). 	
RAI: Resultado de aprendizaje institucional – RAP: Resultado de aprendizaje del programa – HAD: Hora de acompañamiento directo – HTI: Horas de trabajo independiente.	