



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
SECRETARÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA
Coordinación General de Evaluación, Innovación y Calidad Educativa
UNIDAD ACADÉMICA PSICOLOGÍA MAZATLÁN
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



PROGRAMA DE ESTUDIOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN			
UNIDAD DE APRENDIZAJE O MÓDULO	INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL		
Clave:	4638		
Horas y créditos:	Teóricas: 40	Prácticas: 40	Estudio Independiente: 48
	Total de horas: 128		Créditos: 8
Competencia (s) del perfil de egreso a las que aporta.	<p>G9. Vincula la motivación y liderazgo, orientándolas al logro de metas comunes, promoviendo la participación activa de los miembros de la comunidad.</p> <p style="padding-left: 40px;">9.2 Ejerce un liderazgo para desarrollar objetivos que coadyuven al bienestar de la comunidad, orientado al logro de fines y metas comunes.</p> <p style="padding-left: 40px;">9.3 Genera procesos de mediación y conciliatoriamente para la resolución de conflictos, en beneficios de los miembros de la comunidad, y con respeto a las diferentes concepciones en torno a la problemática.</p> <p>E3. Analiza los campos de problematización de la psicología, que le permite plantear alternativas de intervención profesional, mediante una perspectiva sistémica y compleja.</p> <p style="padding-left: 40px;">3.4 Genera objetos y escenarios de estudios e intervención entendidos como campos de problematización de carácter complejo, que responde a las necesidades psicosociales emergentes y potenciales, analizando la problemática psicológica desde una perspectiva organizacional integradora e interdisciplinar.</p>		
Ubicación	SEXTO SEMESTRE – FASE PROFESIONALIZANTE		
Unidades de aprendizaje relacionadas	Teoría e intervención grupal Comunicación Social Influencia Social Métodos de investigación en psicología Métodos de intervención en psicología		
Responsables de elaborar y/o actualizar el programa:	DR. Rafael Castro Pérez DR. Francisco Guerrero MC. Julián Ayala Noriega MC. Rafaela Gaxiola Lugo MC. Oralia Salazar Terrazas		
Fecha de:	Elaboración: Febrero de 2011		Actualización: Enero de 2016.
2. PROPÓSITO			
Los alumnos y alumnas conocerán los antecedentes de la psicología organizacional, identificando las variables del comportamiento organizacional, el desarrollo del talento humano, la salud y calidad y vida			

en el trabajo.

3. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA

Teóricos:	- Conoce los antecedentes de la psicología organizacional - Identifica las variables del comportamiento organizacional y las implicaciones en el sistema organizacional, el desarrollo del talento humano, la salud y calidad de vida en el trabajo.
Prácticos:	Organiza portafolios de evidencias, controles de lectura, trabajos de equipo y ensayo final.
Actitudinales:	Respeta reglamento de trabajo de la facultad de psicología Asiste con puntualidad y cumple las actividades de la materia Aborda con ética el trabajo en equipo y la presentación de ensayo

4. CONTENIDOS

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

I.1. Inicios y desarrollo de la psicología organizacional.

- I.1.1. Diversos enfoques para la comprensión histórica.
- I.1.2. Modelos de la perspectiva humana del comportamiento organizacional.
- I.1.3. La perspectiva de los grandes pensadores.
- I.1.4. La perspectiva de las etapas del tiempo.
- I.1.5. La perspectiva de las escuelas del pensamiento.

I.2. Conceptos y definiciones de la psicología organizacional.

I.3. Importancia del trabajo en el ser humano.

I.4. Principales líneas de investigación e intervención profesional.

I.5. La Psicología organizacional un campo multi - interdisciplinario.

II. PSICOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN

2.1. Organización y empresa

2.2. Comportamiento organizacional

2.3. Cultura organizacional.

III. PROCESOS HUMANOS EN EL TRABAJO.

3.1. Comunicación Organizacional

- 3.1.1. Naturaleza de la comunicación en las organizaciones.
- 3.1.2. Métodos de comunicación.
- 3.1.3. El proceso de comunicación.
- 3.1.4. Procesamiento electrónico de la información y telecomunicaciones.
- 3.1.5. Redes de comunicación.
- 3.1.6. Manejo de la comunicación.

3.2. Liderazgo organizacional

- 3.2.1. Teorías situacionales contemporáneas.
- 3.2.2. El liderazgo desde el punto de vista de los seguidores.
- 3.2.3. Alternativas para el liderazgo.
- 3.2.4. La naturaleza cambiante del liderazgo.
- 3.2.5. Aspectos emergentes en el liderazgo.

3.3. Trabajo en equipo

- 3.3.1. Diferenciar los equipos de los grupos.
- 3.3.2. Beneficios y costos de los equipos en las organizaciones.
- 3.3.3. Tipos de equipos.
- 3.3.4. Implementar equipos en las organizaciones.
- 3.3.5. Temas esenciales en equipos.

3.4. Motivación y satisfacción laboral.

- 3.4.1. La motivación para trabajar.
- 3.4.2. Teorías de la motivación.
- 3.4.3. Técnicas para aumentar la motivación.
- 3.4.4. Locus de control relacionado con el trabajo.
- 3.4.5. Teorías de las causas de la satisfacción en el trabajo.
- 3.4.6. Evaluación de la satisfacción en el trabajo.
- 3.4.7. La naturaleza de la motivación.
- 3.4.8. Perspectivas sobre motivación basadas en la necesidad, el proceso y el aprendizaje.
- 3.4.9. Motivación y desempeño de los empleados.
- 3.4.10. Diseño del trabajo en las organizaciones.
- 3.4.11. Participación y motivación de los empleados.
- 3.4.12. Arreglos de trabajos flexibles.
- 3.4.13. El establecimiento de metas y la motivación.
- 3.4.14. Gestión del desempeño en las organizaciones.
- 3.4.15. Recompensas individuales en las organizaciones.
- 3.4.16. Administración de los sistemas de recompensas.

3.5. Salud y seguridad de los empleados

- 3.5.1. Condiciones físicas que afectan la salud y la seguridad
- 3.5.2. Horarios de trabajo
- 3.5.3. Estrés laboral
- 3.5.4. Accidentes
- 3.5.5. Agotamiento

IV. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.1. Incorporación laboral y organizacional

- 4.1.1. Proceso de atracción organizacional
- 4.1.2. Gestión laboral
 - 4.1.2.1. Análisis y descripción de puestos
 - 4.1.2.2. Reclutamiento
 - 4.1.2.3. Selección
 - 4.1.2.4. Contratación
 - 4.1.2.5. Inducción

4.2. Desarrollo humano en el trabajo

- 4.2.1. Capacitación y desarrollo profesional.

4.3. Evaluación de las personas

- 4.3.1. Evaluación del desempeño

4.4. Desincorporación laboral y organizacional

- 4.4.1 Conclusión de contrato laboral
- 4.4.2 Despido
- 4.4.3 Renuncia
- 4.4.4 Jubilación
- 4.4.5 Pensión

5. ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS

La Unidad de Aprendizaje Introducción a la Psicología Organizacional requiere cumplir con el propósito de cada una de las unidades y las competencias que se pretenden desarrollar, puesto que es necesario formar al alumno con los conocimientos básicos en los ámbitos organizacionales, para que sea capaz de intervenir profesionalmente, partiendo de la identificación e integración de los aportes y características de la psicología organizacional.

Por lo tanto el docente diagnóstica conocimientos previos de otras unidades de aprendizaje como: Gestión de Recursos Humanos, Equipos de Alto Desempeño, Procesos de Capacitación, Desarrollo Organizacional y Salud y Calidad de Vida en el Trabajo. Esto permite al docente procesar los aspectos elementales en la Introducción a la Psicología Organizacional en sus diferentes temáticas, con el propósito de contribuir teóricamente como soporte de las Unidades de Aprendizaje subsecuentes del área laboral.

El docente respeta los diferentes estilos y niveles de aprendizaje de los alumnos guiándolos a que valoren el nivel de desarrollo en los espacios laborales de toda organización a partir de las características básicas de la cultura organizacional que prevalezca.

El docente asume el rol de facilitador al organizar equipos de trabajo colaborativo, que permitan al estudiante interactuar y desarrollar un papel activo y protagónico, en el proceso de construcción de las diversas competencias. Esto da paso a la realimentación, la formación y construcción de las mismas, promoviendo la integración al trabajo pero también el desarrollo autónomo en las actividades que fortalezcan las actividades colaborativas, pero además buscando la autonomía del aprendizaje en cada uno de los alumnos.

Es necesario establecer un clima que favorezca las relaciones entre los estudiantes en la búsqueda de la integración grupal, organizando equipos de trabajo colaborativo para propiciar el análisis de las unidades temáticas, por lo tanto el docente deberá dominar el área de competencia de la Psicología organizacional.

Para establecer un ambiente que favorezca este proceso, es necesario que las actividades de aprendizaje se desarrollen de manera presencial, además de que el docente promueva diversas actividades que conduzcan al trabajo autónomo del estudiante, en correspondencia con el diseño del curso, así como las evidencias solicitadas para cada unidad de competencia.

Acciones del docente:

- Expone y acuerda agenda de trabajo.
- Asesora y orienta proceso de aprendizaje.
- Aprueba, asesora y evalúa el ensayo final.

Actividades de los estudiantes:

- Lecturas previas y profundiza en contenidos conceptual-teórico.

- Presenta evidencia de lectura mediante mapas conceptuales, resúmenes, cuestionarios o lo que le sea más significativo para su aprendizaje.
- Participa con intervenciones de calidad basadas en lectura previa.
- Participa en reflexiones en equipo y grupo Integra ensayo académico.
- Expone ensayo para acreditar la unidad de aprendizaje
- Desempeña exámenes didácticos grupales.
- Elabora lista de cotejo
- Elabora línea de tiempo.

Acciones del estudiante:

- El alumno tendrá una participación activa durante el curso.
- Es necesario que se integre de forma adecuada en las siguientes actividades:
 - Exposiciones frente a grupo
 - Roll playing
 - Debates
 - Asesorías individuales y grupales

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

6.1. Evidencias de aprendizaje	6.2. Criterios de desempeño	6.3. Calificación y acreditación
Ensayo académico sobre antecedentes de la psicología organizacional Reportes de visitas a empresas Estudio de caso Revisión de proyectos de intervención en psicología organizacional	Ensayo y reporte final de aprendizajes	Control de lecturas y tareas 20% Participación y exposición 10% Reporte de visita a empresa 10% Revisión de proyectos de intervención en psicología organizacional 10% Estudio de casos 10%. Ensayo académico 40%.

Medios de registro: Portafolio, Lista de cotejo, Rúbrica.

7. FUENTES DE INFORMACIÓN

Ackoff, Russell. (1992). *“Planificación de la Empresa del Futuro”* ed. Limusa.

Betancourt, Gómez Fabiola M. (2001). *“Salud ocupacional: enfoque humanista”*, Mc Graw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V, Colombia.

Bohlander, Jeorge.; Snell, Scott. (2009). *“Administración de Recursos Humanos”*, Editorial Cengage Learning, 14ª. Edición, México.

Clay, Smith. Henry; Wakeley, John H.; *“Psicología de la conducta industrial”*, Editorial Mc Graw

Hill, México.

Chiavenato, Idalberto. (2009). *“Comportamiento organizacional”*, Editorial: Mc Graw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V, México.

Chiavenato, Idalberto. (1999). *“Gestión del talento humano”*, Edit. Mc Graw Hill, 1ª Edic. México.

Furnham, Adrián. (2001). *“Psicología Organizacional”*, Edit. Oxford, 1ª Edic.

Ivancevich, John M.; Konopaske, Robert,: Matteson, Michael T,; (2006). *“Comportamiento Organizacional”*, Editorial Mc.Graw Hill; 7a. Edición; México.

Marks, David F. (2008). *“Psicología de la salud”*, Editorial Manual Moderno, México.

Moorhead, G. y Griffin, R. (2010). *“Comportamiento organizacional”* , Gestión de personas y organizaciones”, Edit. Cengage Learning Editores, 9ª edición, México.

Senge, Peter; Ross R.; Smith B.; Roberts Ch.; Kleiner A. (1995). *“La quinta disciplina en la práctica”* Granica, España.

Spector, Paul. (2002). *“Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica”* Editorial el Manual Moderno. México.

Rodríguez, Mauro, *“Psicología del mexicano en el trabajo”*, 2ª edición; Patricia Ramírez; McGraw Hill. México.

Zepeda Herrera, Fernando. (1999). *“Psicología Organizacional”*. Editorial Pearson, Addison Wesley de México, S.A. de C.V., México.

Turcotte, Pierre. *“Calidad de vida en el trabajo”*, Editorial Trillas, México, 1986.

DIRECCIONES WEB DE INTERÉS

<http://unilatinaorganizacional.blogspot.com/>

www.psicologiacientifica.com

<http://historiadelapsicologiaorganizacional.blogspot.com/>

<http://www.librosdepsicologia.com/>

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/procedimiento-para-fortalecer-la-comunicacion-interna.htm>

<http://www.psicologosorganizacionales.net/>

<http://www.monografias.com/trabajos81/fundamentos-teoricos-relacionados-fluctuacion-laboral/fundamentos-teoricos-relacionados-fluctuacion-laboral2.shtm>

8. PERFIL DEL PROFESOR

Posgrado y/o especialidad en Psicología con experiencia en docencia, generación y aplicación de conocimientos en organizaciones laborales.