



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

CÓDIGO ASIGNADO	SEMESTRE	U.C	DENSIDAD HORARIA					THS/SEM	PRE - REQUISITO
			PRESENCIAL			SEMIPRESENCIAL			
			H.T	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P		
PSI-432	IV	3	3	0	0	29	19	3/48	PSS-332

Elaborado por	SOC. MSC. HENRY DIAZ		AUTORIZADO VICERECTORADO ACADEMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de vigencia	JULIO, 2008		
Revisado por	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	

FUNDAMENTACION

El programa curricular de la asignatura Psicología Industrial, como elemento de importancia en la formación gerencial dentro del proceso de diseño del nuevo eje curricular de la carrera Administración, Mención Gerencia, tiene como propósito proporcionar conocimientos básicos en el ámbito empresarial y que a la vez va a permitir comprender, interpretar, predecir y modificar la conducta del individuo dentro del ambiente organizacional.

Por tanto, en el contexto, dinámico y complejo, en el que se mueve la acción de los gerentes en la actualidad, se requiere de una acción que implica conocimientos y habilidades, utilización de componentes y herramientas tecnológicas, que a la vez exige una adecuada preparación, entender que esta acción se produce en un contexto social y en interrelación permanente, tanto a lo interno de la organización como a lo externo y finalmente, tomando en cuenta que las organizaciones actuales son sistémicas y en muchas ocasiones, están determinadas por la influencia del contexto ambiental.

Por tal motivo, se estructuró un programa con tres unidades, que tienen por finalidad proporcionar fundamentos teóricos y prácticos en aspectos relativos a; al ser humano, sus procesos mentales o dimensiones psicológicas, su relación con la naturaleza y su carácter esencialmente transformador de ésta, su comportamiento en la organización y sus procesos motivacionales; y a la organización, sus procesos culturales y organizacionales, su conformación y desarrollo, los elementos contextuales que la influyen y que determinan su crecimiento y consolidación.

El programa consta de las siguientes unidades:

- I. Unidad: El individuo y el trabajo.
- II. Unidad: Comportamiento organizacional.
- III. Unidad: Motivación y sistemas de recompensas.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Comprender la conducta humana como un todo único e integrado que aporta a las organizaciones mecanismos, que interactúan entre sí y con las variables contextuales, aplicando técnicas gerenciales que permitan la mejora de las relaciones entre los miembros de la organización garantizando el logro de sus objetivos.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
EL INDIVIDUO Y EL TRABAJO		ANALIZAR LAS DIMENSIONES BIO, PSICO, SOCIAL DEL SER HUMANO, SU RELACIÓN CON LA NATURALEZA, SU CARÁCTER ESENCIALMENTE PRODUCTIVO PARA LA COMPRENSIÓN DEL HECHO SOCIAL TRABAJO COMO ELEMENTO ESENCIAL EN LA TRANSFORMACIÓN DE LAS SOCIEDADES.	
DURACION			
5 SEMANAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Describir conceptualmente la Psicología Industrial. 2. Analizar al ser humano desde la perspectiva psico-social para la comprensión y el determinismo de su acción en el medio organizacional. 3. Identificar, mediante el análisis de las variables psicológicas, la influencia de la conducta del individuo en la efectividad de la organización. 4. Definir trabajo desde distintas posiciones teóricas que permitan la comprensión de su invaluable significación en la evolución, desarrollo, consolidación y expansión de las organizaciones.	• Concepto de Psicología Industrial. - Campo y objeto de estudio. - Modelos y teorías de la Psicología Industrial. - Importancia, papel de la Psicología Industrial en el territorio organizacional. Áreas de estudio. - Moral y ética en el trabajo. • El Ser Humano: - Naturaleza, - Conceptualización, - Características, y - Variables Psicológicas: Percepción, Actitudes, y Personalidad. • Trabajo: - Naturaleza, - Definición, - Evolución y Cambios: Revolución Industrial, Revolución Administrativa, y Revolución del Conocimiento.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición • Panel • Estudio de Casos • Foros	•Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Actividades grupales. • Prueba escrita. • Exposiciones.		• Actividades grupales. • Prueba escrita. • Exposiciones.	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		ANALIZAR LOS PROCESOS DE LA CULTURA QUE INFLUENCIAN LA CONDUCTA Y EL COMPORTAMIENTO DE LOS SERES HUMANOS EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL, CON LA FINALIDAD DE VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO, EL PAPEL EN LA COMPRENSIÓN Y EL MODO EN QUE EL INDIVIDUO ENFRENTA LA VIDA EN LA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
6 SEMANAS			
EVALUACION			
35%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar los principales elementos de cultura que rigen la conducta del individuo y cómo éstos impactan el comportamiento organizacional. 2. Definir clima organizacional, sus aspectos condicionantes y características. 3. Conocer las técnicas y procedimientos para medir el clima organizacional. 4. Identificar los procesos de la conducta laboral determinando el tipo de comportamiento en la organización. 5. Comprender, mediante el análisis de los conceptos y elementos claves del comportamiento del individuo en la organización, como el comportamiento organizacional afecta el desempeño, la productividad y la efectividad de la organización.	• Cultura y Cultura Organizacional: - Cultura: Definición, Características, y Componentes fundamentales. - Cultura Organizacional: Conceptualización, Componentes, y Socialización. • Clima organizacional. • Aspectos condicionantes del clima organizacional. Características. Medición del clima organizacional. • Conducta Laboral: Procesos Asociativos, Procesos Disociativos. • Comportamiento Organizacional: Conceptualización, Modelo teórico, Niveles de Estudio, Características.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición • Panel • Estudio de Casos. • Talleres • Foros.	• Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. • Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Actividades grupales. • Resolución de problemas. • Prueba escrita. •		• Actividades grupales. • Prueba escrita. • Exposiciones.	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
MOTIVACIÓN Y SISTEMAS DE RECOMPENSAS		ANALIZAR LOS PROCESOS Y LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, ENTENDIENDO LOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA MODIFICACIÓN DEL COMPORTAMIENTO DEL INDIVIDUO, Y COMO ESTE COMPORTAMIENTO INFLUYE EN EL LOGRO DE LAS METAS, LA EFICIENCIA Y LA EFECTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
5 SEMANAS			
EVALUACION			
35%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Conocer distintas teorías de la motivación, presentando una clara perspectiva de cómo operan los diferentes procesos motivacionales en la organización. 2. Identificar, a través del análisis y estudio de casos, los factores motivacionales determinando como afectan las expectativas y la modificación de comportamientos del individuo en el contexto organizacional. 3. Determinar como la aplicación de la motivación y la satisfacción de las necesidades del individuo y de la organización influyen en el logro de las metas, la eficiencia y la efectividad de la organización. 4. Analizar los sistemas de conocimientos y recompensa como factor determinante de la motivación.	• Motivación: - Conceptos básicos. - Definición. - Tipos. - Teorías: Contenido, Expectativas, Comparación. • Satisfacción en el Trabajo: - Definición de Satisfacción. - Aplicación de la Motivación. - Satisfacción en el empleo. - Compromiso organizacional. • Sistemas de recompensa: - Tipos de recompensa. - Características. • Interrelación del sistema de recompensa aplicado en la organización como factor determinante en la satisfacción y motivación de los empleados.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición • Panel • Estudio de Casos. • Talleres • Foros	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Actividades grupales. • Resolución de problemas. • Prueba escrita.		• Actividades grupales. • Prueba escrita. • Exposiciones.	

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato Adalberto. **Administración de Recursos Humanos**. Quinta Edición. McGraw-Hill. Colombia. 2.001.

Daft Richard y Richard Steers. **Organizaciones, el Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos**. Limusa. México. 1.992.

Gibson James, John Ivancevich y James Donnelly Jr. **Las Organizaciones, Comportamiento – Estructura – Procesos**. Editorial Mc Graw Hill. Décima edición. Santiago. Chile. 2.001.

Guillén Carlos y Rocío Guil. **Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales**. Mc Graw Hill. Madrid. 2.000.

Lussier Robert y Christopher Achua. **Liderazgo, Teoría-Aplicación-Desarrollo de Habilidades**. Thonsom Learning. Mexico. 2.002.

Sarriés Luis. **Sociología Industrial, Las Relaciones Industriales en la Sociedad Postmoderna**. Mira Editores. Zaragoza. España. 1.999.