



Universidad Nacional
Federico Villarreal

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SÍLABO

ASIGNATURA: Modelos de Intervenciones en Organizaciones | **CÓDIGO:** 7A0241

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Departamento Académico : Psicología
- 1.2 Escuela Profesional : Psicología
- 1.3 Carrera Profesional : Psicología
- 1.4 Ciclo de estudios : IX
- 1.5 Créditos : 04
- 1.6 Duración : 17 semanas
- 1.7 Horas semanales : 5 horas semanales
- 1.7.1 Horas de teoría : (3 horas semanales) De acuerdo a las horas de teoría de la asignatura
- 1.7.2 Horas de práctica : (2 horas semanales) De acuerdo a las horas de práctica de la asignatura
- 1.8 Plan de estudios : 2003
- 1.9 Inicio de clases : 15 de abril de 2019
- 1.10 Finalización de clases : 09 de agosto del 2019
- 1.11 Requisito : Psicología Organizacional
- 1.12 Docentes : Mg. Castillo Vera, Erfurt Manuel / Mg. Cuya Barzola, Cesar E.
- 1.12 Semestre Académico : 2019-I

II. SUMILLA

En lo teórico se presentan los diferentes modelos psicológicos y organizacionales para introducir y lograr cambios de comportamiento, cambios funcionales y estructurales en las organizaciones.

III. COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA

Identifica, diagnostica y aplica las estrategias y técnicas de los diferentes modelos de intervención en las organizaciones (estructural, de procesos y humanistas), para su proceso de cambio, desarrollo o mejoramiento.

IV. CAPACIDADES

- **C1:** La organización como objeto del proceso de intervención y cambio.

Identifica las características y componentes de la organización y de las variables a nivel individual, grupal y organizacional del comportamiento organizacional.

Describir el modelo general de la teoría de sistemas en la dinámica del comportamiento organizacional.

Explica el modelo general de los problemas psicológicos de las organizaciones.

Describir las etapas del proceso del cambio organizacional.

- **C2: Modelos de intervención en la estructura y flujo organizacional.**

Explica el proceso de creación y diseño de las funcionalidades de la estructura de una organización.

Explica las características y principios del modelo estructuralista para el cambio organizacional.

Aplica los diferentes instrumentos de intervención del modelo estructuralista para el cambio o mejoramiento organizacional.

Explica y aplica las características y principios del modelo de flujo de procesos para el cambio organizacional.

- **C3: Modelos de intervención humanistas a nivel individual y grupal para el cambio organizacional.**

Explica las características y principios del modelo humanista del Desarrollo Organizacional para el cambio.

Explica las diferentes metodologías y técnicas de intervención del modelo humanista para la eficacia individual en el Desarrollo Organizacional.

Aplica las estrategias para el desarrollo del capital humano a nivel de eficacia individual.

Aplica las estrategias para el desarrollo del capital humano a nivel de las personas a nivel grupal o equipos.

- **C4: Modelos de intervención humanistas a nivel organizacional para su cambio y mejoramiento.**

Explica las variables intangibles del Capital Intelectual como base de la competitividad organizacional.

Explica y aplica la variable organizacional de Cultura Organizacional como modelo e indicador de intervención.

Explica y aplica la variable organizacional de Clima Laboral como modelo e indicador de intervención.

V. PROGRAMACIÓN DE UNIDADES

UNIDAD I					
La organización como objeto del proceso de intervención y cambio.					
<p>C1: La organización como objeto del proceso de intervención y cambio.</p> <p>Identifica las características y componentes de la organización y de las variables a nivel individual, grupal y organizacional del comportamiento organizacional.</p> <p>Describir el modelo general de la teoría de sistemas en la dinámica del comportamiento organizacional.</p> <p>Explica el modelo general de los problemas psicológicos de las organizaciones.</p> <p>Describir las etapas del proceso del cambio organizacional.</p>					
SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 1 (17 abril)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica saberes previos de organización. 2. Formula el concepto sistémico de organización. 3. Identifica las variables del Comportamiento organizacional (C. O.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enumera las características organizacionales. 2. Identifica características de la organización como sistema social. 3. Elabora un mapa conceptual del Comportamiento Organizacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia puntual a clases. 2. Demuestra interés por aprender. 3. Participa activamente. 	Rúbrica	5 horas
Semana N° 2 (24 abril)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica saberes previos de teoría de sistema y sistema social. 2. Identifica los niveles y características de todo sistema. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formula y grafica un sistema. 2. Enumera las características de todo sistema. 		Rúbrica	5 horas
Semana N° 3 (01 mayo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica los problemas psicológicos de la organización. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Listar problemas de creación y diseño de la organización. 		Rúbrica	5 horas

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Listar problemas de incorporación del talento (TH). 3. Listar problemas de manejo y dirección del TH. 4. Listar problemas de integración de las partes organizacionales. 5. Listar problemas para lograr eficacia organizacional. 			
Semana N° 4 (8 mayo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describe el concepto de cambio organizacional. 2. Describe los modelos sobre el proceso de cambio organizacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formula el concepto de cambio organizacional. 2. Enumera las etapas del proceso de cambio organizacional. 		Rúbrica	5 horas

TRABAJO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD N° I

Fuentes de información

Eduardo Macchi (2008). Psicología de las organizaciones, Argentina: San Luis- Press: 158.7/P73

Zarco Martín, Victoria (director) (2008) Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide: 158.7/P742

Aguilar Bustamante, María Constanza (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias. Bogotá: Universidad Santos Tomás: 158.7/P742A

Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México. P.H.

E. H. Schein (1973). Psicología Organizacional. Madrid. P. H. I.

Daniel Katz / Robert Kahn (1977). Psicología Social de las Organizaciones. México. Trillas

UNIDAD II

Modelos de intervención en la estructura y flujo organizacional

C: Modelos de intervención en la estructura y flujo organizacional.

Explica el proceso de creación y diseño de las funcionalidades de la estructura de una organización.

Explica las características y principios del modelo estructuralista para el cambio organizacional.

Aplica los diferentes instrumentos de intervención del modelo estructuralista para el cambio o mejoramiento organizacional.

Explica y aplica las características y principios del modelo de flujo de procesos para el cambio organizacional.

SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 5 (15 mayo)	Describe los modelos de intervención estructuralista	Define las características y principios del estructuralismo.	1. Asistencia puntual a clases. 2. Demuestra interés por aprender. 3. Participa activamente.	Rúbrica	5 horas
Semana N° 6 (22 mayo)	Identifica la Escuela estructuralista de Max Weber	Aplica los principios organométricos para formular un organigrama.			5 horas
Semana N° 7 (29 mayo)	Describe el modelo estructuralista de Fayol y otros.	Aplicar la metodología para el Análisis y Perfil de Puestos.			5 horas
Semana N° 8 (5 junio)	Describe el modelo de intervención en los procesos de flujo.	Elabora el flujograma de un proceso de servicio profesional.			5 horas
EXAMEN PARCIAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° I y II					

Fuentes de información

Martín-Quirós, María Angustia (2009). Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Madrid: Pirámide: 158.7/M178

Leplat, J. (1978) Psicología del trabajo, enfoques y técnicas Madrid: Pablo Del Rio: 158.7/L3

UNIDAD III

Modelo de intervención humanista a nivel individual y grupal para el cambio organizacional

C3: Modelos de intervención humanistas a nivel individual y grupal para el cambio organizacional.

Explica las características y principios del modelo humanista del Desarrollo Organizacional para el cambio.

Explica las diferentes metodologías y técnicas de intervención del modelo humanista para la eficacia individual en el Desarrollo Organizacional.

Aplica las estrategias para el desarrollo del capital humano a nivel de eficacia individual.

Aplica las estrategias para el desarrollo del capital humano a nivel de las personas a nivel grupal o equipos.

SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 9 (12 junio)	El modelo humanista en el Desarrollo Organizacional (DO)	Identifica los diferentes aportes de los diferentes humanistas al D. O. Sustenta principios y valores del D. O.	1. Asistencia puntual a clases. 2. Demuestra interés por aprender. Participa activamente.	Rúbrica	5 horas
Semana N° 10 (19 junio)	Métodos y técnicas de intervención para la eficacia individual y grupal en el D. O.	Identifica las técnicas de intervención para eficacia individual, grupal y organizacional.			5 horas
Semana N° 11 (26 junio)	Estrategias para lograr eficacia individual.	Identifica el proceso para las diferentes estrategias para la eficacia individual.			5 horas
Semana N° 12 (3 julio)	Estrategias para el mejoramiento grupa o de equipos.	Identifica el proceso para las diferentes estrategias para la eficacia de los equipos de trabajo.			5 horas

TRABAJO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD N° III					
Fuentes de información					
Sánchez Gómez, Roberto (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones. Madrid: Esic: 158.7/S15					
Roy J. Lewicki y otros. (1993). Desarrollo Organizacional. México. Limusa					
Rafael Aguilar M. (2000). Desarrollo Organizacional Colombia McGraw-Hill					
Joseph A. Litterer (1979) Análisis De Las Organizaciones. México. Limusa					
Alton C. Barlett / Thomas A. Kayser (1980). Cambio De La Conducta Organizacional. México Trillas					

UNIDAD IV					
Modelos de intervención humanistas a nivel de toda la organización					
C4 Modelos de intervención humanistas a nivel organizacional para su cambio y mejoramiento.					
Explica las variables intangibles del Capital Intelectual como base de la competitividad organizacional.					
Explica y aplica la variable organizacional de Cultura Organizacional como modelo e indicador de intervención.					
Explica y aplica la variable organizacional de Clima Laboral como modelo e indicador de intervención.					
SEMANA	COMPONENTES CONCEPTUALES	COMPONENTES PROCEDIMENTALES	COMPONENTES ACTITUDINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 13 (10 julio)	Las variables del Capital Intelectual o variables intangibles.	Identificar las variables del capital intelectual.	1. Asistencia puntual a clases. 2. Demuestra interés por aprender.	Rúbrica	5 horas
Semana N° 14 (17 julio)	El modelo de la Cultura Organizacional	Identificar los componentes de la Cultura Organizacional.			5 horas

		Especificar los factores de los diferentes modelos de Cultura Organizacional.	3. Participa activamente.			
Semana N° 15 (24 julio)	El modelo del Clima Laboral	Identificar los componentes del Clima Laboral. Especificar los factores de los diferentes modelos del Clima Laboral.				5 horas
Semana N° 16 (31 julio)	Estrategias para la mejora organizacional en forma integral.	Elabora programa de mejora organizacional				5 horas
	EXAMEN FINAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° III y IV					
<p>Sánchez Gómez, Roberto (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones. Madrid: Esic: 158.7/S15</p> <p>Aguilar Bustamante, María Constanza (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias. Bogotá: Universidad Santos Tomás: 158.7/P742A</p>						

VI. METODOLOGÍA

- 6.1 Estrategias didácticas centradas en el aprendizaje
 - a) Indagación
 - b) Dinámicas grupales.
 - c) Aprendizaje colaborativo.

- 6.2 Estrategias didácticas centradas en la enseñanza
 - a) Exposiciones.
 - b) Análisis de casos.

VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

- a. Proyector multimedia.
- b. Lecturas especializadas.
- c. Acceso a internet y/o smartphone.
- d. Formularios.

VIII. EVALUACIÓN

- De acuerdo al **COMPENDIO DE NORMAS ACADÉMICAS** de esta Superior Casa de Estudios, en su artículo 13° señala lo siguiente: “Los exámenes y otras formas de evaluación se califican en escala vigesimal (de 1 a 20) en números enteros. La nota mínima aprobatoria es once (11). El medio punto (0.5) es a favor de estudiante”.
- Del mismo modo, en el referido documento en su artículo 16°, señala: “Los exámenes escritos son calificados por los profesores responsables de la asignatura y entregados a los alumnos y las actas a la Dirección de Escuela Profesional, dentro de los plazos fijados”
- Asimismo, el artículo 36° menciona: “La asistencia de los alumnos a las clases es obligatoria, el control corresponde a los profesores de la asignatura. Si un alumno acumula el 30% de inasistencias injustificadas totales durante el dictado de una asignatura, queda inhabilitado para rendir el examen final y es desaprobado en la asignatura, sin derecho a rendir examen de aplazado, debiendo el profesor, informar oportunamente al Director de Escuela”
- La evaluación de los estudiantes, se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

N°	CÓDIGO	NOMBRE DE LA EVALUACIÓN	PORCENTAJE
01	EP	EVALUACIÓN PARCIAL	30%
02	EF	EVALUACIÓN FINAL	30%
03	TA	TRABAJOS ACADÉMICOS	40%
TOTAL			100%

La Nota Final (NF) de la asignatura se determinará en base a la siguiente manera:

$$NF = \frac{EP*30\% + EF*30\% + TA*40\%}{100}$$

Criterios:

- EP = De acuerdo a la naturaleza de la asignatura.
- EF = De acuerdo a la naturaleza de la asignatura.
- TA = Los trabajos académicos serán consignadas conforme al COMPENDIO DE NORMAS ACADÉMICAS de esta Superior Casa de Estudios, según el detalle siguiente:
 - a) Prácticas calificadas.
 - b) Informes de laboratorio.
 - c) Informes de prácticas de campo.
 - d) Seminarios calificados.
 - e) Exposiciones.
 - f) Trabajos monográficos.
 - g) Investigaciones bibliográficas.
 - h) Participación en trabajos de investigación dirigidos por profesores de la asignatura.
 - i) Otros que se crea conveniente de acuerdo a la naturaleza de la asignatura.

IX. FUENTES DE INFORMACIÓN

9.1 Bibliográficas

Eduardo Macchi (2008). Psicología de las organizaciones, Argentina: San Luis- Press: **158.7/P73**

Zarco Martín, Victoria (director) (2008) Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide: **158.7/P742**

Aguilar Bustamante, María Constanza (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias. Bogotá: Universidad Santos Tomás: **158.7/P742A**

Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México. P.H.

E. H. Schein (1973). Psicología Organizacional. Madrid. P. H. I.
Daniel Katz / Robert Kahn (1977). Psicología Social de las Organizaciones. México. Trillas
Martín-Quirós, María Angustia (2009). Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Madrid: Pirámide: **158.7/M178**
Leplat, J. (1978) Psicología del trabajo, enfoques y técnicas Madrid: Pablo Del Rio: **158.7/L3**
Sánchez Gómez, Roberto (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones. Madrid: Esic: **158.7/S15**
Roy J. Lewicki y otros. (1993). Desarrollo Organizacional. México. Limusa
Rafael Aguilar M. (2000). Desarrollo Organizacional Colombia McGraw-Hill
Joseph A. Litterer (1979) Análisis De Las Organizaciones. México. Limusa
Alton C. Barlett / Thomas A. Kayser (1980). Cambio De La Conducta Organizacional. México Trillas
Sánchez Gómez, Roberto (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones. Madrid: Esic: **158.7/S15**
Aguilar Bustamante, María Constanza (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias. Bogotá: Universidad Santos Tomás: **158.7/P742A**

Lima, 12 de abril de 2019



**FIRMA Y NOMBRE DEL DIRECTOR DE
DEPARTAMENTO ACADÉMICO**

Código Docente
Correo electrónico

FIRMA Y NOMBRE DEL DOCENTE

Mag. Erfurt Manuel Castillo Vera
Código Docente 76340
Correo electrónico ecastillo@unfv.edu.pe

Mag. César E. Cuya Barzola
Código Docente 2018047
Correo electrónico ccuya@unfv.edu.pe

Fecha de recepción del sílabo / /