



**Vicerrectoría Académica**  
**Dirección Curricular y de Docencia**  
**Formato para la Elaboración de Microdiseños de Cursos**

1 Identificación del Curso			
<b>1.1 Código</b>	<b>1.2 Nombre del Curso</b>	<b>1.3 Pre-Requisito</b>	<b>1.4 Co-Requisito</b>
05044103	Seminario de Psicología Organizacional.	Psicología organizacional I y II	N/A
<b>1.5 No. Créditos</b>	<b>1.6 HAD</b>	<b>1.7 HTI</b>	<b>1.8 HAD:HTI</b>
2	24	48	1:2
<b>1.9 Horas presenciales aula clase</b>	<b>1.10 Horas presenciales laboratorio/Salida campo</b>	<b>1.11 Horas Virtuales</b>	<b>1.12 Total Horas HAD</b>
2	0	0	24
<b>Obligatorio</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Optativo</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Teórico</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Práctico</b>	<input type="checkbox"/>
<b>1.13 Unidad Académica Responsable del Curso</b>			
Dirección del programa de Psicología			
<b>1.14 Área de Formación</b>			
Aplicación del Conocimiento Psicológico			
<b>1.15 Componente</b>			<b>No aplica</b>
Eje profesional			

2 Justificación del Curso
<p>En diversas ocasiones cuando se ingresa a una organización nos enfrentamos a situaciones que provocan incertidumbre. Es evidente que cada organización tiene características específicas, pero igualmente se mantienen elementos básicos esenciales que funcionan de manera similar, que al conocerlos permiten entender el funcionamiento general de ésta. Dichas agrupaciones humanas que se conforman para cumplir una razón social y una actividad económica específica deben atender a una dinámica de evaluación y transformación permanente que permita estar a la vanguardia para responder con eficiencia y competitividad a la demanda que el contexto exige permanentemente.</p> <p>El profesional del área de la psicología que se prepara para organizar, estructurar, liderar o pertenecer a organizaciones altamente competitivas, debe tener claro que uno de los ingredientes esenciales para lograr el éxito es hacer consiente el sentido de “ser vivo” de las organizaciones, lo cual implica reconocer que así como el ser vivo aprende, estas también lo hacen, con unas dinámicas específicas, con unos modelos establecidos que se adaptan a la cultura organizacional de cada una de ellas.</p> <p>En las organizaciones contemporáneas se centra el desarrollo organizacional en la administración efectiva y afectiva del talento humano, enfoque que se basa en el cuidado de las competencias relacionadas con los comportamientos humanos. Pocas organizaciones pueden subsistir si no entienden la conducta humana, tanto en uno mismo como en los demás. La efectividad y productividad del ser humano son especialmente resultado de motivaciones y compromisos individuales con visión compartida en una organización. Las organizaciones tienen éxito o sucumben, declinan o prosperan a causa de su personal, de lo que la gente hace o deja de hacer todos los días en su trabajo. El comportamiento organizacional efectivo es la base de una eficaz acción organizacional. La ventaja competitiva a largo plazo proviene de un rico portafolio de</p>

## Formato para la Elaboración de Microdiseños de Cursos

competencias individuales y de equipo de los empleados, administradores y líderes de una organización.

Desde el seminario de actualización se proporcionará información, se generaran debates, análisis organizacionales de estudio de caso, se indagará sobre tendencias innovadoras y se intentará desarrollar competencias que permitan al Psicólogo avanzar en el desarrollo del ser del saber, del hacer y del convivir de tal manera que esté lo más preparado posible para solución de conflictos en el ambiente organizacional y además que le permita adquirir destrezas que le faciliten comprender las dinámicas naturales de las organizaciones para acoplarse a los ambientes laborales a los que acceda como profesional.

### 3 Competencias por Desarrollar

#### 3.1 Competencias Genéricas

- Capacidad de comunicar de manera oral y escrita.
- Capacidad para buscar, procesar, analizar y sintetizar la información procedente de fuentes diversas.

#### 3.2 Competencias Específicas

- Capacidad para realizar diagnóstico, evaluaciones e intervenciones psicológicas de acuerdo a su contexto histórico, social y económico.
- Capacidad para integrar y utilizar los conocimientos de otras disciplinas para favorecer el trabajo multi e interdisciplinario, en la producción de conocimiento y contextos de práctica profesional.

### 4 Resultados de Aprendizaje del Curso

RA1. Argumenta sus propuestas sobre las estrategias de la psicología positiva aplicadas a la organización apoyándose en otras disciplinas que le permiten enriquecer el trabajo interdisciplinar.

RA2. Emplea diferentes técnicas como el training, team building, outdoor, coaching, para realizar intervenciones psicológicas en el contexto organizacional

### 5 Programación del Curso

Unidad Temática	Semana	Contenido de Aprendizaje	Evidencias	Actividades Aprendizaje	HAD		HTI		Total Horas
					Aula Clase	Espacio Virtual	Trabajo dirigido	Trabajo Independiente	
Psicología positiva aplicada a las Organizaciones.	1-2	Psicología Organizacional Positiva	Argumentación basada en lecturas previas/presentaciones	Reseña	2			4	6
	3-17	Felicidad en el trabajo.	Taller-discusión	Podcast	2			4	6
		Malestar y Sufrimiento en el trabajo	Lecturas video-discusión	video	2			3	5
		Situaciones laborales (adiciones, mobbing, estrés y Burnout).	Argumentación y Lenguaje técnico en exposiciones	Presentaciones diapositivas	2			3	5
		Organizaciones Saludables y	Debate basado Lecturas previas	Reseña ideas	2			4	6

**Formato para la Elaboración de Microdiseños de Cursos**

		Conductas de ciudadanía Organizacional		principales					
		Autoeficacia en las organizaciones	Socialización	Taller escrito	2			4	6
Gestión de Personal: Cómo aprenden las personas y las Organizaciones.	3-17	Las 4 generaciones en el Trabajo	Resolución de un problema	Presentación estudio de caso	2			4	6
		Mentoring,	Talleres vivenciales	Videos	2			4	6
		Outdoor	Talleres vivenciales	Videos	2			4	6
		Training	Talleres vivenciales	Videos	2			4	6
		Team building	Talleres vivenciales	Videos	2			4	6
		Coaching ontológico y Organizacional	Talleres vivenciales	Videos	2			3	5
Organizaciones Inteligentes: Marketing personal y organizacional	3-17	El contagio Emocional en las Organizaciones	Trabajo colaborativo	Podcast	2			3	5
		Neuromarketing	Magistral	Presentaciones	2			3	5
		Personal Branding/Marca personal	Identificación de fortalezas y debilidades	Taller	2			4	6
		Diseño Hoja de vida	Trabajo práctico	Hoja de vida elaborada	2			2	4
		Retroalimentación del curso	Lecturas previas	Resumen	2			0	2
<b>Total</b>					<b>34</b>			<b>57</b>	<b>91</b>
<b>Créditos Académicos</b>								<b>2</b>	

6 Prácticas de campo (Laboratorios y Salida de Campo)						
Unidad Temática	Fundamentación Teórica	Evidencias	Actividades Aprendizaje	Recursos	Tiempo (h)	Semana

## Formato para la Elaboración de Microdiseños de Cursos


7 Mecanismos de Evaluación del Aprendizaje			
Resultado de Aprendizaje	Mediación de Evaluación	Mecanismos, Criterios y/o Rúbricas	Semana de Evaluación
Argumenta sus propuestas apoyándose en otras disciplinas que le permiten enriquecer el trabajo interdisciplinar dentro de la organización.	Informes escritos, debates, exposiciones.	Presentación de estrategias por medio de documentos y basados en los conceptos y teorías vistas en clase.	Semana 1-17
Emplea diferentes técnicas como el training, team building, outdoor, coaching, para realizar intervenciones en el contexto organizacional.	Reseñas, Videos, informes, talleres, Posdcast		Semana 1-17

8 Valoración de los Resultados de Aprendizaje					
Valoración	Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	Básico	No Cumplimiento
Fundamentos Cualitativos					
Resultado 1	Argumenta sus propuestas sobre las estrategias de la psicología positiva aplicadas a la organización apoyándose en otras disciplinas que le permiten enriquecer el trabajo interdisciplinar.	Analiza las diferentes estrategias de la psicología que pueden ser aplicadas al contexto organizacional.	Ejemplifica las diferentes estrategias por medio del desarrollo de talleres y casos..	Identifica las diferentes estrategias de psicología positiva que se pueden aplicar a la organización.	Refleja dificultades en el reconocimiento y argumentación sobre los beneficios de las estrategias desde el marco de la psicología positiva aplicadas a la organización.
Resultado 2	Fundamenta sus ideas con base en las teorías y conceptos desarrollados en clase para lo cual se apoya en otras disciplinas.	Identifica los aportes de otras disciplinas que contribuyen al desarrollo de las competencias de las personas en la organización.	Resuelve problemáticas desde un enfoque interdisciplinar.	Compara los aportes de otras disciplinas.	Refleja dificultades en la comprensión de los conceptos y elementos de los diferentes formatos.

## Formato para la Elaboración de Microdiseños de Cursos

9 Recursos Educativos y Herramientas TIC			
N	Nombre	Justificación	Contenido de Aprendizaje
1	Equipos tecnológicos y ayudas audiovisuales.	Las herramientas didácticas y recursos que se utilizarán permitirán abordar las temáticas de manera más eficiente y servirán de mediadores en el proceso de aprendizaje y práctica.	Psicología Organizacional Positiva, Situaciones laborales (adicciones, mobbing, Burnout), Neuromarketing
2	Bases de datos. Bibliografía recomendada	Permitirá la consulta de referencias actualizadas y de alto impacto sobre la temática.	Felicidad en el trabajo, Organizaciones Saludables y Conductas de ciudadanía Organizacional
3	Talleres, fotocopiados, estudios de caso, marcador, podcast.	El estudiante podrá demostrar los conocimientos adquiridos durante la sesiones de clases.	Malestar y Sufrimiento en el trabajo, Autoeficacia en las organizaciones, Las 4 generaciones en el Trabajo, El contagio Emocional en las Organizaciones, Personal Branding/Marca personal Branding/Marca personal, Diseño Hoja de vida
4	Plataforma virtual Brighspace	Esta herramienta permitirá compartir información que se desarrollará desde el aula de clase sobre algunos temas actuales para abordar situaciones de diferentes aspectos en el contexto organizacional.	Outdoor, training, Team building, Coaching ontológico y Organizacional

10 Referencias Bibliográficas
Caballero, M y Baigorri A. (2013) <i>¿Es operativo el concepto de generación? Aposta</i> , 56.
Cabra, F., & Marciales, G. P. (2009). Mitos, realidades y preguntas de investigación sobre los 'nativos digitales': una revisión. <i>Universitas Psychologica</i> .8 (2) 323-338.
Cadavid, A. Á., Toro, V. B., & Alzate, L. (2016). ¿ Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? <i>Revista electrónica psyconex</i> , 8(13), 1-10.
Corredor, Páramo y Orejuela. (2017). Sentidos atribuidos al trabajo. Un estudio sobre las generaciones 'X' y 'Y', en una empresa de servicios de Medellín. Congreso Red pilares.
Chirinos, N. (2009). Características generacionales y sus valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio laboral. <i>Revista Venezolana</i> , 2(4) 152-153.
Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). <i>Psicología Organizacional. Perspectivas y avances</i> . ECOE ediciones.
Díaz-Sarmiento, C. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. Doi: <a href="http://10.21676/23897848.2440">http://10.21676/23897848.2440</a>
Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el Síndrome de burnout en Latino América entre 2000 y el 2010. <i>Psicología desde el Caribe</i> , 33(1), 113-131.
Garrido Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. <i>Enfermería Global</i> , 13(33), 362-369.

## Formato para la Elaboración de Microdiseños de Cursos

Gómez, M. A. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. <i>Katharsis</i> , (23), 189-217. Doi: <a href="http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870">http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870</a>
Nilashi, M., Samad, S., Ahmadi, N., Ahani, A., Abumalloh, R. A., Asadi, S., ... & Yadegaridehkordi, E. (2020). Neuromarketing: a review of research and implications for marketing. <i>Journal of Soft Computing and Decision Support Systems</i> , 7(2), 23-31.
Orejuela, J. (2019). Las empresas deben garantizar unos mínimos de bienestar. <i>Revista Universidad EAFIT</i> .
Ramírez-Gañan, Andrea E.; Orozco-Quintero, Daniela & Garzón-Castrillón, Manuel A. (2020) Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. <i>Dimensión Empresarial</i> , 18(2). 10.15665/dem.v18i2.2057.
Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. <i>Medicina Legal de Costa Rica</i> , 32(1), 119-124.
Salas Canales, H. J. (2018). Neuromarketing: Explorando la mente del consumidor. <i>Revista Científica de la UCSA</i> , 5(2), 36-44.
Tellez, A. L., Velásquez, G. L. L., & Duque, M. E. L. (2016). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing). <i>Scientia et technica</i> , 21(1), 31-37.
Uribe, J. (2016). Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. Ed. Manual Moderno.
Velásquez, N. R. P., & D'aleman, L. C. P. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. <i>Interacciones. Revista de Avances en Psicología</i> , 4(2), 105-113.
Zhu, Y., Yang, H. & Bai, G. (2016). Effect of superior–subordinate intergenerational conflict on job performance of new generation employees. <i>International Journal of social behavior and personality</i> , 1499-1513

**Director de Programa**

**Decano Facultad**