

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Guía de Trabajo



VISIÓN

Al 2021 ser la mejor universidad para el Perú y el mundo en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial.

MISIÓN

Somos una organización de educación superior dinámica que, a través de un ecosistema educativo estimulante, experiencial y colaborativo, formar líderes con mentalidad emprendedora para crear impacto positivo en el Perú y en el mundo.

Universidad Continental

Material publicado con fines de estudio

Código: ASUC00722



Índice

VISIÓN	2
MISIÓN	2
Primera unidad	4
La Psicología Organizacional y el individuo	4
Personalidad, percepción y atribución	5
Teorías de la Motivación	6
Teorías de la Motivación	7
Aprendizaje y Capacitación	8
Segunda unidad	10
Liderazgo en las Organizaciones	10
Comportamiento de los grupos y equipos de trabajo	10
Manejo de Conflictos y Negociación	13
Manejo de Conflictos y Negociación	14
Liderazgo	15
Tercera unidad	17
Gestión del entorno organizacional	17
Estructura Organizacional	18
Bienestar, Calidad de Vida y Estrés	21
Clima Organizacional	23
Cuarta unidad	25
Gestión de la Cultura Organizacional	25
Comportamiento Organizacional	25
Cultura Organizacional	26
Cambio Organizacional	27
Coaching	28



Primera unidad La Psicología Organizacional y el individuo

Resultado de Aprendizaje

Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir el impacto del individuo y sus procesos psicológicos en el desarrollo de las organizaciones.

Semana 1

Sesión 1

1- Tema:

Fundamentos e importancia de la Psicología Organizacional

2- Propósito:

Identifica el desarrollo de la Psicología en el ámbito Organizacional, analizando los diversos aportes de los investigadores en esta relativa nueva ciencia.

3- Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura "*El Individuo y las Organizaciones*", aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4- Presentación del texto/lectura:

"El Individuo y las Organizaciones"

Valera, J. (1978). Revista Latinoamericana de Psicología. 10(1). Fundación Universitaria Konrad Lorenz. "El individuo y las Organizaciones" (pp. 11 - 16)

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511102.pdf>

5- Contesta las preguntas:

- **¿Cómo se fue abriendo paso la Psicología dentro de las organizaciones?**
 - **¿Cuáles fueron los principales aportes del estudio del individuo en las organizaciones?**
 - **¿Por qué es importante la Psicología en el desarrollo de las organizaciones?**
- Plenaria.
 - Comparte a toda la clase los puntos más resaltantes de la lectura.

6- Glosario

Elabore un glosario de 5 términos nuevos que haya encontrado en la lectura.

Sesión 2

1. Tema:

Personalidad, percepción y atribución

2. Propósito:

Identifica la influencia que tiene la percepción y la atribución en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.



https://www.youtube.com/watch?v=1j6riF2Vr_o

3. Actividades durante: (preguntas o consignas referentes al contenido del video)

a. Toma de apuntes:

b. Responde las siguientes preguntas:

- ¿Qué es la percepción y la atribución?
- ¿Cómo influyen ambos en las organizaciones y/o en la dinámica de trabajo?
- ¿Cómo influye la percepción en la toma de decisiones?
- Podría identificar en usted, cuándo se vio influenciado por su percepción en la toma de una decisión, comparta la situación.

4. Actividades después: Participe en el debate propuesto en clase por el docente.



Semana 2

Sesión 1

1. Tema:

Teorías de la Motivación

2. Propósito:

Analiza la importancia de las principales teorías de motivación en la gestión de Recursos Humanos.

3. Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura “*Motivación y Compromiso*”, aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4. Presentación del texto/lectura:

“Motivación y Compromiso”

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3ª ed.). México D. F., México: McGraw Hill. Cap. 6 “Motivación y Compromiso” (pp. 121-135).

Recuperado de: <https://ebooks7-24.com/?il=5205>

5. Contesta las preguntas:

- ¿Por qué es importante la motivación en las personas y las organizaciones?
- ¿De qué forma impacta la motivación en la productividad?
- Elabore un ejemplo aplicativo de una teoría de motivación en las organizaciones.

6. Actividad Colaborativa

En grupo de 4 personas, selecciona una teoría de Motivación y elabora un mapa mental al respecto.

7. Glosario

Elabore un glosario de 5 términos nuevos que haya encontrado en la lectura.



Sesión 1

1. Tema:

Teorías de la Motivación

2. Propósito:

Analiza la importancia de las principales teorías de motivación en la gestión de Recursos Humanos.

3. Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura "*La Motivación en la Gestión de las Personas*", aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4. Presentación del texto/lectura:

"La Motivación en la Gestión de las Personas"

Conexión ESAN, Perú (3 de noviembre de 2016) La motivación en la gestión de personas **Recuperado de:** <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/11/la-motivacion-en-la-gestion-de-personas/>

5. Contesta las preguntas:

– ¿Cuán importante es nuestro rol de psicólogos para la gestión de la Motivación?

Sesión 2

1. Tema:

Aprendizaje y Capacitación

2. Propósito:

Identifica los procesos asociados al aprendizaje y su impacto en el desarrollo de la capacitación en las organizaciones.

Evaluación del Impacto de la Capacitación



Evaluación del Impacto de la Capacitación

<https://www.youtube.com/watch?v=QvK3V7vc0sk>

3. Actividades durante:

a) Toma de apuntes:

b) Responde las siguientes preguntas:

- ¿Qué importancia tiene el proceso de Capacitación en el desarrollo del personal?
- ¿Cómo sustentaría que una capacitación es una inversión más no un gasto?
- ¿Por qué es importante medir el impacto en la capacitación?
- ¿Qué valor agregado el brinda la metodología de KIRKPATRICK al proceso de capacitación?

4. Actividades después: Participe en el debate propuesto en clase por el docente.



Referencias bibliográficas

Valera, J. (1978). Revista Latinoamericana de Psicología. 10(1). Fundación Universitaria Konrad Lorenz. "El individuo y las Organizaciones" (pp. 11 - 16). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511102.pdf>

Minuto de Dios Industrial, Colombia (02 de noviembre de 2012) La Percepción y la Toma de decisiones [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=1j6riF2Vr_o

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional (3ª ed.). México D. F., México: McGraw Hill. Cap. 6 "Motivación y Compromiso" (pp. 121-135). Recuperado de: <https://ebooks7-24.com/?il=5205>

Conexión ESAN, Perú (3 de noviembre de 2016) La motivación en la gestión de personas Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/11/la-motivacion-en-la-gestion-de-personas/>

Capacitación Efectiva, Chile (01 de noviembre de 2014) Evaluación del impacto de la Capacitación [Archivo de video] Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=SJHf-PVueoc>



Segunda unidad Liderazgo en las Organizaciones

Resultado de Aprendizaje

Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia del rol que ejercerá en las organizaciones en el desarrollo y/o fomento del liderazgo en la gestión de los recursos humanos.

Semana 3

Sesión 1

1- Tema:

Comportamiento de los grupos y equipos de trabajo

2- Propósito:

Identifica los diferentes tipos de equipos y cómo su comportamiento tiene un impacto en la organización.

3- Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura "*Fundamentos del Comportamiento de los Grupos*", aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4- Presentación del texto/lectura:

"Fundamentos del Comportamiento de los Grupos"

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17ª ed.). México D. F., México: Pearson Educación. Cap. 9 "Fundamentos del comportamiento de los grupos" (pp. 277-282)

Recuperado de:

<https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4915&pg=17>

5- Contesta las preguntas:

- ¿Qué comprende sobre el comportamiento de los grupos?
 - ¿Qué diferentes existe entre los grupos y equipos de trabajo?
 - ¿Cómo contribuye este conocimiento en la gestión del personal de una organización?
 - Mencione 5 ideas principales que rescate de la lectura asignada.
- Plenaria.
 - Comparte a toda la clase los puntos más resaltantes de la lectura.

6- Glosario

Elabore un glosario de 5 términos nuevos que haya encontrado en la lectura.



Sesión 2

1. Tema:

Comunicación

2. **Propósito:** Analiza la importancia de los estilos y flujos de comunicación en el comportamiento de las personas y su impacto en el ámbito organizacional.
3. **Instrucciones:** Esta actividad fomenta el aprendizaje colaborativo, en tal sentido es importante que pueda formar un equipo de 4 integrantes para poder resolver el caso propuesto y presentarlo en clase.
4. **Descripción o presentación del caso**

CASO BANCO AMERICANO

María Alicia Pontes, trabaja desde hace varios años en el Banco Americano. El año pasado fue nombrada gerente de una de las sucursales más grandes. María Alicia conoce muy bien los grupos de trabajo de su sucursal. Los empleados de las cajas forman un grupo, los gerentes de crédito forman otro y el personal de apoyo administrativo uno más. Ella acaba de formar un cuarto grupo para que opere como una fuerza de tarea que sugiera opciones para mejorar el servicio al cliente. Ella no está satisfecha con esas relaciones.

Como Gerente de una de las principales sucursales del Banco Americano, María Alicia Quiere incentivar al trabajo en conjunto, facilitar la interacción entre personas, provocar debates, alentar la iniciativa y mejorar los servicios internos y externos. Para lograrlo tiene que aumentar la cohesión del grupo.

Además de aumentar la cohesión grupal, María Alicia pretende crear mejores condiciones organizacionales para incentivar a los grupos de trabajo de su sucursal bancaria.

5. Consignas o preguntas reflexivas o actividades de resolución

- 4.1 ¿Qué tipo de comunicación debería implementar María dentro de sus equipos de trabajo?
- 4.2 ¿Qué tipo de grupos identifica que se han formado en el Banco Americano?
- 4.3 ¿Cómo podría ayudarle usted a María para generar mayor cohesión en su equipo?
- 4.4 ¿Qué condiciones le podría sugerir a María para que implemente? ¿Por qué?

6. Resultados/conclusiones





Semana 4

Sesión 1

1. Tema:

Manejo de Conflictos y Negociación

2. **Propósito:** Analiza los diferentes tipos de conflictos que se presentan en la organización e identifica la importancia de emplear técnicas de negociación.

Negociación estilo Steve Jobs



<https://www.youtube.com/watch?v=Xgw1WGad7bs>

3. Actividades durante:

- a) Toma de apuntes:

- b) Responde las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipo de negociación aplica Steve Jobs? ¿Por qué?
- ¿Qué fases de la negociación identificas en el video?
- ¿Qué tipo de comunicación identificas entre los personajes?

4. Actividades después: Participe en el debate propuesto en clase por el docente.



Sesión 1

1. Tema:

Manejo de Conflictos y Negociación

2. **Propósito:** Analiza los diferentes tipos de conflictos que se presentan en la organización e identifica la importancia de emplear técnicas de negociación.

Utiliza el Conflicto para Innovar



Utiliza el conflicto para innovar | Carlos Garza | TEDxCamelinasAve

<https://www.youtube.com/watch?v=dJN2BZNjmlk>

3. Actividades durante:

- c) Toma de apuntes:

- d) Responde la siguiente pregunta:

- ¿Qué ventajas tiene el conflicto dentro de los grupos de trabajo?

4. **Actividades después:** Participe en el debate propuesto en clase por el docente.



Sesión 2

1. Tema:

Liderazgo

2. Propósito:

Reconoce los diferentes tipos de liderazgo y su analiza su impacto en los resultados de una organización.

3. Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura "El Líder y el liderazgo", aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4. Presentación del texto/lectura:

"El Líder y el liderazgo: Reflexiones"

Delgado, N., y Delgado, D. (2003). Revista Interamericana de Bibliotecología. 26(2). Universidad de Antioquia. "El Líder y el liderazgo: Reflexiones" (pp. 75-88)

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>

5. Actividades

- Mencione 5 ideas principales que rescate de la lectura asignada.

6. Contesta las preguntas:

En grupo de 4 a 6 personas, responda las siguientes preguntas:

- **¿Qué es el liderazgo? ¿El líder nace o se hace? Bajo qué teoría defiende su posición.**
 - **¿El líder en una organización es siempre el que tiene el poder?**
 - **¿Qué características tiene un líder dentro de las organizaciones?**
- Plenaria.
 - Cada grupo comparte lo trabajado

e) Glosario

Elabore un glosario de 5 términos nuevos que haya encontrado en la lectura.



Referencias bibliográficas

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17ª ed.). México D. F., México: Pearson Educación. Cap. 9 "Fundamentos del comportamiento de los grupos" (pp. 277-282) Recuperado de: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4915&pg=17>

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. (3ª ed.). México D. F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Recuperado de <https://www.ebooks7-24.com/?il=5205&pg=1>

Mkti, marketing on line internacional, España (2 de noviembre de 2014) Competencia del Emprendedor: Negociación estilo Steve Jobs [Archivo de video] Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=Xgw1WGad7bs>

TEDx Talks, México (14 de marzo de 2014) Utiliza el conflicto para innovar: Carlos Garza al TEDxCamelinasAve [Archivo de video] Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=dJN2BZNjmLk>

Delgado, N., y Delgado, D. (2003). Revista Interamericana de Bibliotecología. 26(2). Universidad de Antioquia. "El Líder y el liderazgo: Reflexiones" (pp. 75-88). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>



Tercera unidad Gestión del entorno organizacional

Resultado de Aprendizaje

Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar estrategias de acción que fomenten el compromiso en los trabajadores brindándoles un sentido de propósito a la labor que realizan.

Semana 5

Sesión 1

1- Tema:

Estructura Organizacional

2. Propósito: Comprende el funcionamiento interno de las empresas y la importancia de los puestos y la estructura organizacional.

3. Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura “¿Qué se entiende por Diseño Organizacional?”, aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4. Presentación del texto/lectura:

“¿Qué se entiende por Diseño Organizacional?”

Louffat, E. Conexión ESAN, Perú (3 de marzo de 2017) ¿Qué se entiende por Diseño Organizacional?

Recuperado

de:

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>

5. Contesta las preguntas:

- ¿Qué comprende sobre el Diseño Organizacional?
 - ¿Por qué será importante para una empresa tener estructurado su organigrama?
 - Mencione 3 ideas principales que rescate de la lectura asignada.
- Plenaria.
 - Comparte a toda la clase los puntos más resaltantes de la lectura.



Semana 5

Sesión 1

1. Tema:

Estructura Organizacional

2. Propósito: Comprende el funcionamiento interno de las empresas y la importancia de los puestos y la estructura organizacional.

3. Indicaciones/instrucciones:

3.1 En grupo de 4 a 5 estudiantes seleccione un puesto de trabajo en una organización y elabore su descriptivo empleando el formato que se adjunta. Recuerde tomar en cuenta todas las recomendaciones brindadas en clase y las que se detallan a continuación.

4. Procedimientos actividades o tareas:

4.1 Elabore el descriptivo del puesto seleccionado con su equipo.

4.2 El propósito del puesto debe responder a las tres preguntas explicadas en clase: ¿Qué hace?, ¿Sobre qué lo realiza? Y finalmente ¿Para qué lo realiza?

4.3 Diferencie las funciones de las tareas.

4.4 La formación académica debe tener relación con el tipo de puesto que está trabajando, sino podría considerarse una sobre calificación del puesto.

4.5 Identificar línea de reportería. Reporta: ¿Quién es su jefe inmediato? Le reportan: ¿Tiene personal a cargo?

5. Actividades complementarias:

5.1 Convierta en archivo PDF el documento y subirlo al aula Virtual.

5.2 Compartir en plenaria las apreciaciones de la práctica realizada.



Relaciones con otros puestos en la organización				
Documentos que puede autorizar		•		
Reporta		Le reportan		
Otras relaciones				
Perfil de Competencias Requeridos para el Puesto				
Competencias		Nivel de Competencias requerido		
		Medio	Alto	Muy Alto



Sesión 2

1. Tema:

Bienestar, Calidad de Vida y Estrés

2. Propósito: Reconoce la importancia de la gestión del bienestar laboral y calidad de vida de los trabajadores de una empresa.

3. Instrucciones:

Esta actividad fomenta el aprendizaje colaborativo, en tal sentido es importante que pueda formar un equipo de 4 integrantes para poder resolver el caso propuesto y presentarlo en clase.

4. Descripción o presentación del caso

Caso Clínica Sanitas Live

La empresa Clínica Sanitas Live, es una empresa del sector salud de la zona centro de Huancayo con sedes en las ciudades de Lima y Huancavelica, es una empresa familiar con 10 años de presencia en el mercado de salud privada. Siempre se ha caracterizado por ganar contrataciones con el Estado lo cual le ha permitido tener la liquidez necesaria para seguir creciendo en su planilla.

A partir del año 2019, empezó a enfrentar una nueva necesidad y es que como requisito para seguir trabajando con el Estado Peruano le han pedido que pueda certificarse con la ISO 9001, inicialmente no le presto la importancia necesaria y fue en el mes de abril que llega a perder un proceso clave para sus operaciones de 7 meses. En la auditoría que pasó su personal, se identificaron la falta de atención a sus colaboradores evidenciado en el alto número de pagos de subsidio por temas de salud e índice de accidentabilidad, a ello se sumó el porcentaje elevado de rotación interna de personal clave en la operación del negocio afectando ello la calidad de servicio.

La persona responsable del área de RRHH menciona que a la fecha sólo son 2 personas en el área que se dedican sólo al pago de planilla y contrataciones y que carecen de planes de acción dirigidas hacia el personal a nivel de bienestar y/o seguimiento de casos ya que el tiempo les queda corto y no son especialistas en los temas. Esta pérdida significa para la empresa un valor de s/65,000 soles.

En medio de esta situación el Director Médico junto con el Jefe de Administración, han decidido contratar los servicios de una consultora de servicios especializados en RRHH para que pueda evaluar la actual situación de la empresa, teniendo así un diagnóstico y una propuesta de acción necesaria para sus subprocesos.

Información adicional:

Misión



Ser el mejor sistema integrado de salud a nivel nacional, brindando acceso a los más altos estándares de calidad y seguridad médica.

Visión

Brindamos tranquilidad a los pacientes y sus familias a través de servicios integrados de salud accesibles y de alta calidad, utilizando las mejores prácticas médicas con personal ético y altamente calificado.

Valores

- Excelencia en el servicio y el cuidado de la salud
- Alta calidad médica y seguridad del paciente
- Integridad, respeto y compromiso
- Responsabilidad en el manejo de recursos
- Accesibilidad a productos y servicios

Fuente: Tomado de <https://www.sanna.pe/sobre-sanna/?area=servicios&item=ambulancias>

5. Consignas o preguntas reflexivas o actividades de resolución

- 1.- ¿Cuál es la principal problemática que está presentando la Clínica Sanitas Live? Y ¿Por qué es importante la presencia de un equipo consultor de RRHH?
- 2.- ¿Qué acciones realizará para poder identificar la problemática a mayor detalle? Considere que debe presentar un Diagnóstico en la segunda semana de su visita a la Clínica Sanitas Live. ¿Por qué será importante realizar primero un diagnóstico y luego un plan de acción?
- 3.- Elabore una propuesta de su plan de acción del sobre CTV, recuerde que este debe presentar tener: Nombre del plan a realizar, Objetivo General, Objetivo Específico, Líneas de acción y a qué personal involucrará y considerar tiempos aproximados que tomará su implementación.

6. Resultados/conclusiones



Semana 6

Sesión 2

1. Tema:

Clima Organizacional

2. Propósito:

Identifica los diferentes tipos de equipos y cómo su comportamiento tiene un impacto en la organización.

3. Instrucciones:

De manera grupal (4 a 5 estudiantes) revisar la siguiente lectura "Importancia del Clima Organizacional en los resultados de una empresa y la competitividad", aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4. Presentación del texto/lectura:

"Importancia del Clima Organizacional en los resultados de una empresa y la competitividad"

García, M., Escalante, M. y Quiroga, Y. (2015). *Importancia del Clima Organizacional en los resultados de una empresa y la competitividad*. Eumed.Net. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>

5. Contesta las preguntas:

- **¿Qué entiende por Clima Organizacional?**
 - **¿Por qué es importante la gestión del Clima Organizacional?**
 - **¿Qué relación tiene el Clima Organizacional con la productividad y/o competitividad de la empresa?**
 - **Mencione 5 ideas principales que rescate de la lectura asignada.**
- Plenaria.
 - Comparte a toda la clase los puntos más resaltantes de la lectura.

6. Glosario

Elabore un glosario de 5 términos nuevos que haya encontrado en la lectura.



Referencias bibliográficas

Louffat, E. Conexión ESAN, Perú (3 de marzo de 2017) ¿Qué se entiende por Diseño Organizacional? **Recuperado de:** <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional (3ª ed.). México D. F., México: McGraw Hill. Cap. 6 "Motivación y Compromiso" (pp. 121-135). Recuperado de: <https://ebooks7-24.com/?il=5205>

García, M., Escalante, M. y Quiroga, Y. (2015). *Importancia del Clima Organizacional en los resultados de una empresa y la competitividad*. Eumed.Net. **Recuperado de:** <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>



Cuarta unidad Gestión de la Cultura Organizacional

Resultado de Aprendizaje

Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la gestión del cambio organizacional, a través del análisis de la cultura organizacional y el comportamiento de los grupos humanos que la integran.

Semana 7

Sesión 1

1- Tema:

Comportamiento Organizacional

2. Propósito: El estudiante podrá describir la importancia del estudio del comportamiento organizacional.

El Comportamiento Organizacional



<https://www.youtube.com/watch?v=qRtR1VyHk6g>

3. Actividades durante:

a) Toma de apuntes:

b) Responde las siguientes preguntas:

- ¿Qué es comportamiento organizacional?
- ¿Por qué es importante el estudio del Comportamiento Organizacional?
- ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el resultado de las empresas?

4. Actividades después: Participe en el debate propuesto en clase por el docente.

Sesión 2

1. Tema:

Cultura Organizacional

2. Propósito: El estudiante reconoce las dimensiones y características de las culturas organizacionales.

3. Instrucciones

Esta actividad fomenta el aprendizaje colaborativo, en tal sentido es importante que pueda formar un equipo de 4 integrantes para poder resolver el caso propuesto y presentarlo en clase.

4. Descripción o presentación del caso

Visualizar el video "**Documental el Imperio Disney: La Clave de su éxito**"



https://www.youtube.com/watch?v=RAXMUDc3ILU&feature=emb_err_woyt

5. Consignas o preguntas reflexivas o actividades de resolución

Revise cada una de las preguntas, y responda presentado una argumentación con base en la información leída en la unidad IV, demostrando dominio del tema y nivel de análisis.

4.1.- Describa detalladamente las características de la Cultura Organizacional de la empresa Disney World.

4.2.- ¿Cómo considera que los trabajadores de Disney World aprenden la cultura organizacional de la empresa?

4.3.- ¿Qué tipo de Cultura Organizacional posee Disney World? Detalle cada punto del tipo de cultura identificada y justifique el por qué ¿Qué resultados le está trayendo este tipo de cultura a la empresa?

4.4.- ¿Cómo han ido reaccionado a los cambios los colaboradores de Disney? ¿Se podría considerar que la Cultura Organizacional de Disney World tiene la capacidad de adaptarse a los cambios? ¿Por qué?

6. Resultados/conclusiones

Semana 8

Sesión 1

1. Tema:

Cambio Organizacional

2. **Propósito:** Identifica la importancia de gestionar el proceso de Cambio dentro de una organización y su impacto en el logro de los objetivos de esta.

Cerebro y cambio



<https://www.youtube.com/watch?v=z1zmuov04AQ>

3. Actividades durante:

- c) Toma de apuntes:

- d) Participa en PADLET:

- Elabora un comentario crítico sobre el video, toma en cuenta la siguiente pregunta:

¿Cómo aprovechamos el conocimiento del cerebro humano para gestionar el cambio en una organización?

4. **Actividades después:** Participe en el debate propuesto en clase por el docente.

Sesión 2



1. Tema:

Coaching

2. Propósito: Identifica la importancia del Coaching para el proceso de entrenamiento del personal.

3. Instrucciones:

De manera individual revisar la siguiente lectura "Coaching" aplicar técnicas de lectura y rescatar las ideas principales del texto.

4. Presentación del texto/lectura:

"Coaching"

Fernández, J. (2009). Coaching, Desempeño, Competencias y Talento (3ª ed.). Madrid, España: Pearson Educación. Cap. 3 "Coaching" (pp. 149-165). Recuperado de: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4761&pg=11>

2. Actividades

- Mencione 6 ideas principales que rescate de la lectura asignada.

3. Contesta las preguntas:

En grupo de 4 a 6 personas, responda las siguientes preguntas:

- **¿Qué es Coaching? Elabore una definición.**
 - **¿Qué diferencia tiene coaching de mentoring?**
 - **¿Por qué es importante el coaching en el entrenamiento de las personas?**
 - **¿De qué forma se podría emplear esta técnica para lograr el cambio de comportamiento organizacional?**
 - **¿Podría contribuir el Coaching a la Cultura Organizacional?**
- Plenaria.
 - Cada grupo comparte lo trabajado

e) Glosario

Elabore un glosario de 5 términos nuevos que haya encontrado en la lectura.



Referencias bibliográficas

CENTRUM PUCP, Perú (03 de marzo de 2017) El Comportamiento Organizacional [Archivo de video] Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=dJN2BZNjmLk>

Universidad de Málaga, España (25 de diciembre de 2015) Documental "El Imperio Disney: La clave de su éxito" [Archivo de video] Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=RAXMUDc3ILU&feature=emb_err_woyt

Sanatorio de Estanislao Bachrach, Argentina (27 de mayo de 2019) Estanislao Bachrach – "Cerebro y Cambio" (reducido) [Archivo de video] Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=z1zmuov04AQ>

Fernández, J. (2009). Coaching, Desempeño, Competencias y Talento (3ª ed.). Madrid, España: Pearson Educación. Cap. 3 "Coaching" (pp. 149-165). Recuperado de: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4761&pg=11>