



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	DESARROLLO ORGANIZACIONAL		
Clave:	4881		
Horas y créditos:	Teóricas: 50	Prácticas: 30	Estudio Independiente: 32
	Total de horas: 112		Créditos: 7
Competencia (s) del perfil de egreso a las que aporta.	<p>AO2. Diseña e implementa programas de Intervención para el mejoramiento de las personas y la organización aplicando las técnicas y estrategias de la psicología organizacional Argumenta de manera oral y escrita sus ideas, durante el proceso de construcción del conocimiento científico, para divulgar los hallazgos y experiencias de la actividad profesional, a través de publicaciones científicas.</p> <p>2.2 Comprende y aplica las actividades de la consultoría para el desarrollo de la organización y enfatiza los niveles de intervención de la psicología organizacional atendiendo los criterios de favorecer tanto el desarrollo de las personas como de la organización laboral.</p>		
Ubicación	OCTAVO SEMESTRE – OBLIGATORIA – FASE DE ACENTUACIÓN ORGANIZACIONAL		
Unidades de aprendizaje relacionadas	Comportamiento Humano en el trabajo. Procesos de Capacitación. Seguridad e higiene en el trabajo.		
Responsables de elaborar y/o actualizar el programa:	Rafaela Gaxiola Lugo Manuel Avalos Castrejón		
Fecha de:	Elaboración: 2011		Actualización: enero de 2015

2. PROPÓSITO

Los alumnos y alumna conocen los modelos teóricos, principios y estrategias de intervención en procesos humanos para favorecer cambios y mejoras en el talento humano y sistema organizacional. El desarrollo de diagnóstico, diseño de programas e intervención en escenarios laborales es un proceso de habilitación profesional ante organizaciones públicas y privadas.

3. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA

Teóricos:	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los principio teóricos del desarrollo organizacional • Identifica los antecedentes históricos y el desarrollo del modelo d DO en México y la región noroeste del país. • Identifica los modelos de cambio organizacional • Comprende los procesos psicosociales del clima laboral, comunicación organizacional, motivación y trabajo en equipo • Comprende los modelos de intervención en procesos humanos. • Comprende los procesos de cultura y diversidad en el trabajo
------------------	--

Prácticos:	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora protocolo de diagnóstico de necesidades de DO • Diseña propuestas de intervención en procesos humanos. • Expone resultados de diagnóstico y propuesta de intervención en procesos humanos
Actitudinales:	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta reglamento de trabajo de la facultad de Psicología • Asiste con puntualidad y cumple las actividades de la materia <p>Aborda con ética programas de prácticas profesionales</p>

4. CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

- I.1. Antecedentes históricos del D.O
- I.2 principios de D.O
- I.3. .El desarrollo Organizacional en México.

- 1.4. Nociones generales del D.O.
- 1.5. Investigación y diagnóstico
- 1.6. Planeación
- 1.7. Ejecución

II. CAMBIO PLANEADO

II.1 Un modelo del D.O

- II.1. Modelos de cambio.
- II.2. Modelo de cambio planeado de Kurt Lewin.
- II.3. Modelo de planeación.
- II.4. Modelo de investigación-acción
- II.5. Modelo de Faria Mello

III. CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

- III.1 Conceptos e importancia
- III.2 Dimensiones del clima organizacional
- III.3 Evaluación del clima organizacional

IV. MODELOS DE INTERVENCIÓN EN PROCESOS HUMANOS

- IV.1. Grupos T.
- IV.2. Equipos de trabajo autodirigidos
- IV.3. Comunicación organizacional

5. ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS

Acciones del docente:

Los docentes deberán jugar un rol facilitador que permita al estudiante jugar un papel activo y protagónico en el proceso de construcción de las competencias previstas. Esto implica, gradual y paulatinamente transferir la conducción y construcción del proceso de aprendizaje de los profesores a los alumnos docentes, mediando la interacción presencial, a distancia, y el desarrollo autónomo de actividades, con el fortalecimiento del trabajo colaborativo durante el transcurso de las actividades, buscando lograr la independencia y autonomía en el aprendizaje.

Se hace necesario que no todas las actividades de aprendizaje se desarrollen de manera presencial, sino que el docente promueva diversas actividades de aprendizaje que favorezcan el trabajo autónomo del estudiante, pero contando para ello con el apoyo permanente del mismo docente.

Acciones del estudiante:

- Analiza y redacta controles de lectura

- Integra el protocolo de diagnóstico; acude a asesorías, expone el protocolo para su aprobación
- Implementa el diagnóstico; asiste con puntualidad a las actividades del proceso de diagnóstico
- Organiza propuesta de cambio que mejoren el clima organizacional y productividad de la organización.
- Expone resultados finales para acreditar la unidad de aprendizaje

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

6.1. Evidencias de aprendizaje	6.2. Criterios de desempeño	6.3. Calificación y acreditación
1. Protocolo de diagnóstico situacional. 2. Reporte de diagnóstico 3. Diseño de programa de prevención y mejora de bienestar y calidad de vida.	Implementa programa de prevención y mejora de salud y bienestar laboral cumpliendo las especificaciones del proyecto	1. Tareas e investigación 20%. 2. Protocolo de diagnóstico de procesos humanos en la organización 20% 3. Reporte de diagnóstico 30% 4. Diseño de programa de intervención organizacional 30% Para acreditar la unidad de aprendizaje se requiere obtener como mínimo 80 puntos.

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

7. FUENTES DE INFORMACIÓN

- French, Wendell L; Bell. Jr, Cecil H.; Zamacki, Robert A.; “Desarrollo organizacional: Transformación y administración efectiva del cambio”, 6ª. Edición; Editorial Mc Graw Hill, México, 2005
- Guízar Montúfar Rafael (2008), DESARROLLO ORGANIZACIONAL, Principios y aplicaciones. 4ª. Edición. Editorial Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V, México.
- Ferrer Pérez, Luis; “Desarrollo Organizacional”; Editorial Trillas; México, 2014.
- Robbins, Stephen P.; “Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. Editorial- Prentice Hall 1999.
- Brunet, Luc., “El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial- Trillas 1987 (reimpreso 2004).
- Fernández Collado, Carlos, “La comunicación en las organizaciones 2ª. Edición, Editorial- Trillas 2002 reimpreso (2006).
- Chiavenato Idalberto, (2009) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Editorial: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V, México.

8. PERFIL DEL PROFESOR:

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