



Licenciatura en Psicología

Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

207 Psicología Organizacional I.

Jefe de Departamento:	Revisó:	Autorizó:
Mtra. Mayra Luceldy Luna Medina	Mtro. Jorge Ricardo Vázquez Rizado Sonia del Mercado López	Mtra. Magaly Cárdenas Rodríguez.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 2 de 15

I. Datos de identificación:

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 207 Psicología Organizacional I.

2.- Frecuencia Semanal: horas de trabajo presencial: 3 horas.

3.- Horas de trabajo extra aula por semana:

4.- Modalidad.- Presencial A distancia _____ Mixto _____

5.- Periodo académico.- Semestral Trimestre _____

5.1.- Semestre: 5

5.2.- Departamento: psicología Social y Laboral

6.- Unidad de aprendizaje.- FOGU _____ Básica Profesional: Profesional _____ Libre _____

7.- Área Curricular.- Licenciatura Maestría _____ Doctorado _____

8.- Créditos UANL.- 3

9.- Fecha de elaboración: 29 de junio del 2011.

10.-Responsable (s) del diseño original: Md. Álvaro Antonio Ascary Aguillón.

11.- Fecha de la última actualización:

12.-Responsable (s) de la actualización:



II. Presentación:

La Facultad de Psicología para el diseño de su nuevo proyecto curricular tiene como fundamento básico, la filosofía y los objetivos estratégicos del modelo institucional expresado en la Visión 2012 UANL, en donde se definen institucionalmente cinco áreas de acción:

- ✓ Mejora de competitividad y la innovación académica.
- ✓ Investigación y divulgación del conocimiento.
- ✓ Vinculación social.
- ✓ Difusión y extensión.
- ✓ Administración y gestión.

Hoy en día el comportamiento humano en las organizaciones es un pilar fundamental para el desarrollo y permanencia de las organizaciones, ya sea el sector primario, secundario terciario, privado o público. Lo relevante es que el comportamiento del talento humano es complejo y dinámico e impacta en las metas u objetivos de la organización. Ante ello la psicología organizacional aporta un gran valor agregado; ya que permite explicar, predecir, examinar e intervenir sobre el comportamiento humano en la organización, en especial sobre los procesos de cambio, cultura, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, identidad, etcétera.

Definitivamente el futuro psicólogo organizacional se encuentra frente a una valiosa oportunidad de aplicar una serie de competencias que contribuyan a la comprensión (diagnóstico) y desarrollo del comportamiento humano dentro de una organización real, pero para esto necesitará hacer uso de metodologías y técnicas orientadas al cambio planeado.

En relación al párrafo anterior el futuro psicólogo organizacional cuenta con el apoyo de un mentor (docente) que le asesore, oriente y acompañe en tal proceso. Desde el modelo académico de la licenciatura de la UANL el docente cumple hoy distintos roles y funciones: es asesor, proveedor de información, facilitador, desarrollador de recursos, modelo y planeador; donde el alumno se caracteriza por: autogestor de su aprendizaje y líder.

Para llevar a cabo esta Unidad de aprendizaje se visualizan las siguientes fases:



III. Propósito:

Analizar, planear y evaluar procesos organizacionales básicos (cultura, clima, liderazgo, trabajo en equipo y motivación) desde su conceptualización hasta su desarrollo a fin de detectar áreas de oportunidad y fortalezas tanto en la estructura organizacional como en la comportamental. Todo ello con el apoyo de una perspectiva teórica práctica de la psicología del comportamiento organizacional en donde el alumno será capaz de aplicar metodologías de diagnóstico organizacional en empresas reales o análisis de casos, donde el diagnóstico forma parte fundamental del perfil del egresado es decir el alumno estará en posibilidades de diagnosticar procesos organizacionales centrales con miras a identificar áreas de oportunidad, fortalezas y amenazas. Bajo el enfoque del comportamiento humano organizacional y metodología diagnóstica funcional y cultural.

Esta unidad tiene como antecedentes las unidades de Bases Psicosociales del Comportamiento, La identidad en las sociedades contemporáneas, Psicología y Cultura del Trabajo y Psicología de los Grupos y con las futuras unidades de Psicología Organizacional II, Desarrollo Organizacional I entre otras.



IV. Competencias del perfil de egreso:

A. Competencias de la Formación General Universitaria a las que contribuye esta unidad de aprendizaje	B. Competencias específicas del perfil de egreso a las que contribuye la Unidad de Aprendizaje (CENEVAL)		
<p>CI5. Habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento: lógico, crítico, creativo y propositivo.</p> <p>CI3. Manejo efectivo en el uso y gestión de las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>CIN5. Capacidad para la resolución de problemas y la adecuada toma de decisiones.</p> <p>CIS3. Práctica de reflexión ética y ejercicio de los valores promovidos por la UANL, tales como: verdad, solidaridad, responsabilidad, libertad, justicia, equidad y respeto a la vida.</p>	<p>1.1.Evalúa procesos organizacionales relacionados al comportamiento humano con el apoyo de estrategias y técnicas de documentación, recolección de datos y análisis, dentro del marco de la naturaleza psicológica.</p> <p>1.2.Diagnosticar comportamientos y procesos psicológicos en individuos, grupos, organizaciones.</p> <tr> <th colspan="2" data-bbox="957 699 2013 760">C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje</th> </tr> <p>-Identificar los diferentes enfoques y sus aportaciones sobre la génesis del comportamiento organizacional desde una perspectiva psicológica y centrada en el respeto por la diversidad social y cultural.</p> <p>-Distinguir la importancia de la administración del cambio y sus implicaciones en el comportamiento humano con un compromiso propositivo y creativo que permita un pensamiento crítico, lógico y formal.</p> <p>-Distinguir los pasos y metodologías de un diagnóstico organizacional mediante el desarrollo de dos diagnósticos una a nivel funcional sobre el proceso de liderazgo y otra a nivel cultural en relación al proceso de trabajo en equipo dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la toma de decisiones.</p> <p>Desarrollar y decidir un tipo de diagnóstico organizacional y aplicarlo en relación al proceso de la motivación dentro del marco de la psicología</p>	C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje	
C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje			



organizacional, con el apoyo de la utilización de un lenguaje matemático y un pensamiento lógico el cual se oriente a la toma de decisiones. **Bajo un esquema de propuesta de producto integrador.**

Elementos de competencia

-Distinguir los enfoques más representativos y sus aportaciones sobre el comportamiento humano en las organizaciones centrada en el respeto por la diversidad social y cultural.

-Reconocer las características distintivas de los enfoques sobre el comportamiento organizacional a partir de una postura de respeto a la diversidad social y cultural

-Identificar las resistencias, marcos de referencias, naturaleza, D.O. y costo del cambio a través de un método de caso centrado en el compromiso propositivo y creatividad.

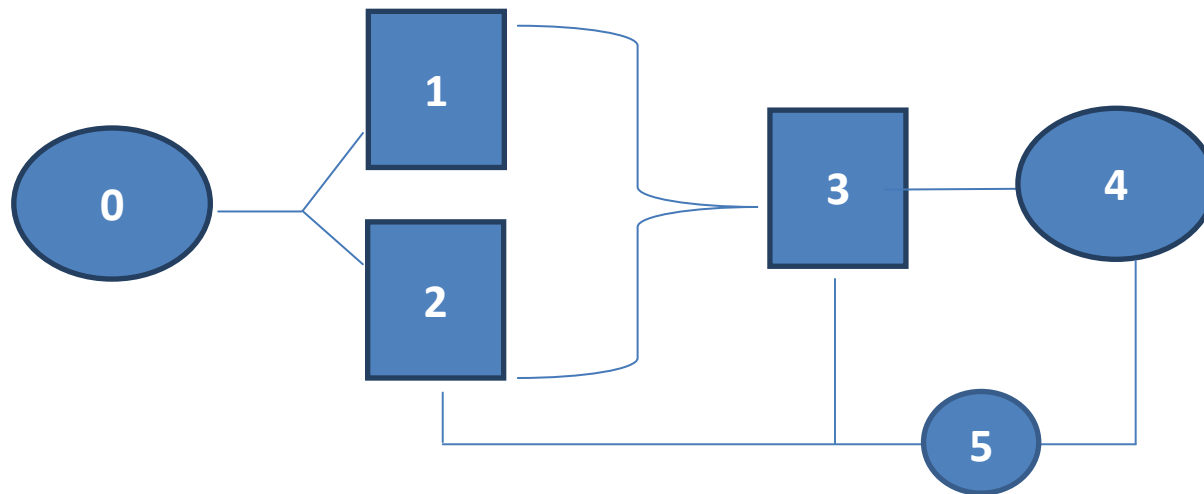
-Elaborar un diagnóstico organizacional funcional sobre el proceso de liderazgo y otra cultural sobre el proceso de trabajo en equipo con base a un caso real el cual se oriente a la toma de decisiones.

-Desarrollar un diagnóstico organizacional orientado al proceso de la motivación a nivel caso práctico real contando a su vez con el apoyo de un lenguaje matemático y un pensamiento lógico, el cual se oriente a la toma de decisiones. **A modo de producto integrador.**



V.- REPRESENTACIÓN GRÁFICA

Propuesta de la estructura del programa: Psicología Organizacional I.



Fases de la unidad de aprendizaje.

0. Verificación de prerequisites de la descripción sintética del curso y formato del curso.
1. Elabora una línea del tiempo sobre la periodicidad y aportes de los enfoques psicológicos al comportamiento humano en la organización.
2. Desarrolla un método de caso basado en los elementos e implicaciones de la administración del cambio.
3. Desarrolla dos diagnósticos; uno funcional sobre liderazgo y otro cultural sobre trabajo en equipo.
4. Elabora un producto integrador orientado a la implantación de un diagnóstico organizacional del proceso de motivación.
5. Retroalimentación de los logros de aprendizaje.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 8 de 15

Competencia específica: Identificar los diferentes enfoques y sus aportaciones sobre la génesis del comportamiento organizacional desde una perspectiva psicológica y centrada en el respeto por la diversidad social y cultural.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental I	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Distinguir los enfoques más representativos y sus aportaciones sobre el comportamiento humano en las organizaciones centrada en el respeto por la diversidad social y cultural.	Elabora línea del tiempo. Reafirmar el aprendizaje en una evaluación de corte formativa. Rúbrica para la línea del tiempo. Registro de la entrega de la línea del tiempo. Evaluación formativa.	Identifica los diferentes enfoques Registro de la entrega de la línea del tiempo. Rúbrica de la línea del tiempo, claridad de ideas centrales, coherencia, perspectiva psicológica organizacional Evaluación formativa.	Lectura previa a la unidad Participación activa Elaboración de la línea del tiempo.	Encuadre: presentación de la unidad de aprendizaje, su forma de trabajo y contrato entre: alumno y docente. Realización de preguntas diagnóstico y guía. Exposición de clase magistral Exponer demostrativamente ante el grupo la evidencia de la línea del tiempo. Establecer una discusión dirigida en el aula.	Conceptual: Comprende las aportaciones de cada enfoque. Actitudinal: Apertura y disponibilidad. Procedimental: Ejemplificar visualmente los enfoques.	Aula. Bibliografía. Cañón. Computadora .	Ejercicio de construcción de la línea del tiempo.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 9 de 15

<p>Reconocer las características distintivas de los enfoques sobre el comportamiento organizacional a partir de una postura de respeto a la diversidad social y cultural</p>	<p>Elabora cuadro comparativo.</p>	<p>Diferencia características centrales de enfoques sobre el comportamiento organizacional.</p>	<p>Lluvia de ideas. Investigación bibliográfica Elaboración de preguntas Trabajo colaborativo. Elaboración de cuadro comparativo</p>	<p>Coordinación de clase. Aprendizaje por cuestionamiento. Planteamiento de preguntas clave. Retroalimentación</p>	<p>Definición de características de enfoques sobre el comportamiento organizacional. Compromiso y respeto a la diversidad social y cultural. Elaborar cuadro comparativo.</p>		
--	------------------------------------	---	---	--	---	--	--



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 10 de 15

Competencia específica: Distinguir la importancia de la administración del cambio y sus implicaciones en el comportamiento humano con un compromiso propositivo y creativo que permita un pensamiento crítico, lógico y formal.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Identificar las resistencias, marcos de referencias, naturaleza, D.O. y costo del cambio a través de un método de caso centrado en el compromiso propositivo y creatividad.	Desarrollo del método de caso. Evaluación de corte formativa. Realiza y entrega actividad de método de caso.	Especifica las distintas resistencias involucradas en un cambio organizacional. Enumera los marcos de referencia y su naturaleza a tomar en cuenta en un cambio organizacional. Trabaja en equipo con un compromiso propositivo Identifica los	Lectura crítica y previa a la unidad. Resolver el método del caso. Trabajo en equipo colaborativo.	Preguntas guía Trabajo colaborativo Presentación del método de caso y exponer los hallazgos ante el grupo de forma crítica.	Conceptual: Identificar los elementos e implicaciones de la administración del cambio. Actitudinal: Respeto y orientación a resultados. Compromiso propositivo y creativo que permita un pensamiento crítico, lógico y formal. Procedimental: Utilizar los	Aula. Bibliografía. Cañón. Computadora.	Actividad de método de caso.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 11 de 15

		costos que implica un cambio organizacional. Rúbrica para el método de caso. Registro de la entrega del método de caso. Evaluación formativa. Argumenta la necesidad de un cambio organizacional			contendidos para la elaboración del método de caso.		
--	--	--	--	--	---	--	--



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 12 de 15

Competencia específica: Distinguir los pasos y metodologías de un diagnóstico organizacional mediante el desarrollo de dos diagnósticos una a nivel funcional sobre el proceso de liderazgo y otra a nivel cultural en relación al proceso de trabajo en equipo dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la toma de decisiones.

Nota: En esta competencia el alumno debe ser conducido y apoyado de manera monitoreada por parte del docente debido a la complejidad de los Dx.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Elaborar un diagnóstico organizacional funcional sobre el proceso de liderazgo y otra cultural sobre el proceso de trabajo en equipo con base a un caso real el cual se oriente a la toma de decisiones.	Desarrollo del diagnóstico funcional del proceso de liderazgo con base al caso real. Desarrollo del diagnóstico cultural del proceso trabajo en equipo con base al caso real. Reafirmar el aprendizaje en una evaluación de corte formativa. Carta de aprobación por parte de una organización.	Rúbrica para los casos reales. Registro de la entrega de los casos reales Evaluación formativa.	Lectura crítica y previa a la unidad. Trabajo en equipo colaborativo .	Exponer demostrativa mente ante el grupo la evidencia. Círculos de discusión. El docente adquiere un rol de mentor que modela y supervisa el desarrollo de los casos.	Conceptual: Comprender la metodología del diagnóstico funcional y cultural. Actitudinal: Confidencialidad, respeto y persuasión para obtener tener acceso a la información. Procedimental: Utilizar los contenidos para la elaboración del diagnóstico organizacional funcional y cultural.	Aula. Bibliografía. Cañón. Computadora .	Elaboración del diagnóstico organizacional funcional y cultural.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 13 de 15

Competencia específica: El alumno será capaz de desarrollar y decidir un tipo de diagnóstico organizacional y aplicarlo en relación al proceso de la motivación dentro del marco de la psicología organizacional y con el apoyo de la utilización de un lenguaje matemático y un pensamiento lógico el cual se oriente a la toma de decisiones.

Nota: En esta competencia específica el alumno por si solo refleja la adquisición de sus competencias - **MATCH. - Producto integrador.**

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Desarrollar un diagnóstico organizacional orientado al proceso de la motivación a nivel caso práctico real contando a su vez con el apoyo de un lenguaje matemático y un pensamiento lógico, el cual se oriente a la toma de decisiones. A modo de producto integrador.	Carta de aprobación por parte de una organización. Reporte de avances sobre cada elemento de la metodología. (Retroalimentación). Desarrollo de cada etapa del P.I.	Rubrica del producto integrador.	Lectura previa de la actividad. Sesiones de retroinformación	Exponer ante el grupo el diagnóstico.	Conceptual: Aplicar y reflejar las competencias adquiridas a nivel demostrativo. Actitudinal: Orientación a resultados y calidad. Procedimental: Utilizar los contenidos conceptuales y actitudinales, para desarrollar el producto integrador.	Bibliografía. Cañón. Computadora.	Gestión y desarrollo del diagnóstico organizacional.

Nota: En esta competencia específica el alumno por si solo de reflejar la adquisición de competencias.



VII. Evaluación integral de procesos y productos (ponderación / evaluación sumativa).

Evidencia de aprendizaje	Ponderación
Actividades:	Ponderación:
Evaluaciones formativas (3).	3 (1 Pto. Cada una).
3 Pts.	

Actividades:	Ponderación:
Unidad 1 Línea del tiempo.	7 Pts.
Unidad 2 Método de caso.	10 Pts.
Unidad 3 Diagnóstico Org. Liderazgo y Trabajo en equipo - Caso Real.	40 Pts. (20 puntos cada diagnosis).
57 Pts.	

VIII. Producto integrador del aprendizaje de la unidad de aprendizaje.

<p>Evidencia de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta de aprobación por parte de una organización. • Reporte de avances sobre cada elemento de la metodología. (Retroalimentación). • Desarrollo de cada etapa del P.I. 	<p>Ponderación: 40 pts.</p>
---	-----------------------------



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 207 Psicología Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-29

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 15 de 15

IX. Fuentes: De apoyo y consulta (bibliografía, hemerografía, fuentes electrónicas).

- Ascary Aguillón, Almaguer Manuel, Leal Eduardo, Martínez Uribe. Psicología Organizacional. Ed. UANL. 2009.
- Keith Davis Comportamiento Humano en el Trabajo. Ed. Mc. Graw Hill, 2009.