



## Licenciatura en Psicología.

### Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

## 208 Psicología Organizacional II.

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



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L  
Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 2 de 11

**I. Datos de identificación:**

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 208 Psicología Organizacional II.

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  Tetramestre \_\_\_\_\_

5.1. Semestre: 6

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: 15 enero del 2012.

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.

En relación a los ejes rectores del modelo educativo de la UANL.

- ✓ Educación centrada en el aprendizaje.
- ✓ Educación basada en competencias.
- ✓ Flexibilidad curricular y de procesos educativos.
- ✓ Internacionalización.
- ✓ Innovación académica.

Es relevante mencionar que el rol del docente (mentor, facilitador, proveedor de información, modelo y planeador) es muy versátil, pero la idea central es que acompañe el desarrollo de cada formando en el proceso de su formación. Aunque para ello es necesario que el alumno sea un autogestor y líder de su aprendizaje.

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



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L  
Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 4 de 11

### III. Propósito:

Aprender a indagar, planear y evaluar procesos organizacionales cardinales (comunicación, manejo de conflictos, toma de decisiones, estrés y creatividad) 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 y cardinales con miras a identificar áreas de oportunidad, fortalezas y amenazas. Bajo el enfoque del comportamiento humano organizacional y metodología diagnóstica funcional y cultural.

En la unidad de aprendizaje (Psicología Organizacional I) anterior se abordó la génesis, el inevitable cambio y la importancia de darle una dirección más fructífera al mismo y no caer en un conflicto disfuncional que impacte tanto al individuo como los procesos de las organizaciones. Todo ello bajo un modelo de biopsias o diagnosis organizacionales a nivel cultural o funcional que orienten a profundizar y explicar la importancia del involucramiento del comportamiento humano actual en los sistemas, procesos y procedimientos organizacionales.

Ante ello la presente unidad de aprendizaje (Psicología Organizacional II) es un trayecto de continuidad que refirma el uso de modelos diagnósticos a nivel cultural y funcional como una estrategia dinámica de involucramiento hacia el interior y exterior de los procesos y sistemas organizacionales asociados al comportamiento organizacional, solo que en esta ocasión en dirección a procesos / sistemas como: **comunicación, manejo de conflictos, toma de decisiones, estrés laboral y creatividad.**

Estas unidades de aprendizajes citadas con anterioridad son una plataforma académica que acerca al alumno a una realidad organizacional que le permite comprender y ubicar la importancia de su profesión de psicólogo en las organizaciones actuales; además de permitirle gestionar y desarrollar sus competencias en el contexto de su interés. Obviamente que para ello el alumno deberá mostrar un sentido de ética y compromiso hacia el uso de los enfoques, herramientas y procedimientos de las teorías de la conducta aplicadas al comportamiento humano en las organizaciones.

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 Psicología Organizacional I.



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 5 de 11

**IV. Competencias del perfil de egreso:**

<b>A. Competencias de la Formación General Universitaria a las que contribuye esta unidad de aprendizaje</b>	<b>B. Competencias específicas del perfil de egreso a las que contribuye la Unidad de Aprendizaje (CENEVAL)</b>
<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> <p><b>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje</b></p> <p>-Diagnosticar mediante el desarrollo de <b>cuatro diagnosis</b>, dos a nivel funcional sobre los procesos de comunicación y estrés laboral y dos a nivel cultural en relación al proceso de manejo del conflicto y toma de decisiones dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la toma de decisiones.</p> <p><b>1. Competencia específica:</b> Distinguir los pasos y metodologías de un diagnóstico organizacional mediante el desarrollo de dos diagnosis de índole funcional una sobre <u>el proceso de comunicación y la otra en relación al estrés laboral</u> dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la toma de decisiones y calidad de vida.</p> <p><b>2. Competencia específica:</b> Distinguir los pasos y metodologías de un diagnóstico organizacional mediante el desarrollo de dos diagnosis de índole cultural una <u>sobre el proceso de manejo de conflicto y la otra en relación a la toma de decisiones</u> dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la mejora continua y calidad de vida.</p>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L  
Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 6 de 11

**3. Competencia específica:** Desarrollar y decidir un tipo de diagnóstico organizacional y aplicarlo en relación al proceso de la creatividad 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 innovación.

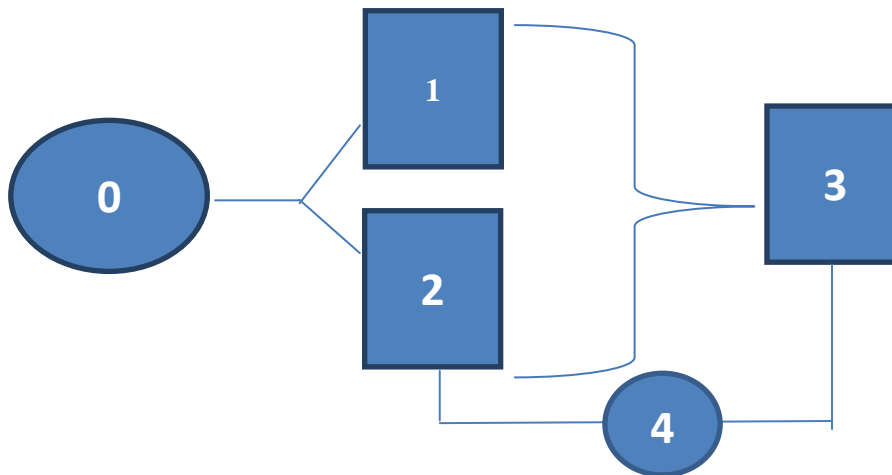
**Elementos de competencia**

- Elaborar dos diagnósticos organizacionales funcionales uno sobre el proceso de comunicación y otro sobre estrés laboral, con base a un caso real el cual se oriente a la toma de decisiones y calidad de vida.
- Elaborar dos diagnósticos organizacionales culturales uno sobre el proceso de manejo del conflicto y otro en relación a la toma de decisiones, con base a un caso real el cual se oriente a la mejora continua y calidad de vida.
- Desarrollar un diagnóstico organizacional orientado al proceso de la creatividad 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 innovación. **A modo de producto integrador.**



## V.- REPRESENTACIÓN GRÁFICA

Propuesta de la estructura del programa: Psicología Organizacional II.



### Fases de la unidad de aprendizaje.

0. Verificación de prerequisites de la descripción sintética del curso y formato del curso.
1. Desarrolla **dos** diagnósticos de corte **funcional** uno sobre el proceso de comunicación y el otro en relación al estrés laboral.
2. Desarrolla **dos** diagnósticos de corte **cultural** uno sobre el proceso de manejo de conflictos y el otro en relación a la toma de decisiones.
3. Elabora un **producto integrador** orientado a la implantación de un diagnóstico organizacional del proceso de la creatividad.
4. Retroalimentación de los logros de aprendizaje.



**VI.- Estructuración en capítulos, etapas o fases de la unidad de aprendizaje**

**1.Competencia específica:** Distinguir los pasos y metodologías de un diagnóstico organizacional mediante el desarrollo de dos diagnósticos de índole funcional uno sobre el proceso de comunicación y la otra en relación al estrés laboral dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la toma de decisiones y calidad de vida.

**C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje**

-Diagnosticar mediante el desarrollo de **cuatro diagnósticos**, dos a nivel funcional sobre los procesos de comunicación y estrés laboral y dos a nivel cultural en relación al proceso de manejo del conflicto y toma de decisiones 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 dos diagnósticos organizacionales funcionales uno sobre el proceso de comunicación y otro sobre estrés laboral, con base a un caso real el cual se oriente a la toma de decisiones y calidad de vida.	-Desarrollo del diagnóstico funcional del proceso de comunicación con base al caso real. -Desarrollo del diagnóstico funcional del proceso estrés laboral con base al caso real. -Reafirmar el aprendizaje en una evaluación de corte formativa para cada proceso. -Carta de aprobación por parte de una organización.	Rúbrica para los casos reales.  Registro de la entrega de los casos reales.  Evaluaciones formativas.	Lectura crítica y previa a la unidad.  Trabajo en equipo colaborativo.	Encuadre  Exponer demostrativamente ante el grupo la evidencia.  Círculos de discusión bajo esquema Focal.  El docente adquiere un rol de mentor que modela y supervisa el desarrollo de los casos.	-Conceptual: Comprender la metodología del diagnóstico funcional. -Actitudinal: Confidencialidad, respeto y persuasión para obtener tener acceso a la información. -Procedimental: Utilizar los contenidos para la elaboración del diagnóstico organizacional funcional.	Aula.  Bibliografía.  Cañón.  Computadora.	Elaboración del Dx. funcional.





**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 9 de 11

**2.Competencia específica:** Distinguir los pasos y metodologías de un diagnostico organizacional mediante el desarrollo de dos diagnosis de índole cultural una sobre el proceso de manejo de conflicto y la otra en relación a la toma de decisiones dentro del marco de la psicología organizacional, con base a casos reales los cuales se orienten a la mejora continua y calidad de vida.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos Conceptual Actitudinal Procedimental	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Elaborar dos diagnósticos organizacionales culturales uno sobre el proceso de manejo del conflicto y otro en relación a la toma de decisiones, con base a un caso real el cual se oriente a la mejora continua y calidad de vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo del diagnóstico cultural del proceso de manejo de conflicto con base al caso real.</li> <li>-Desarrollo del diagnóstico cultural del proceso toma de decisiones con base al caso real.</li> <li>-Reafirmar el aprendizaje en una evaluación de corte formativa para cada proceso.</li> <li>-Carta de aprobación por parte de una organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rúbrica para los casos reales.</li> <li>Registro de la entrega de los casos reales.</li> <li>Evaluaciones formativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lectura crítica y previa a la unidad.</li> <li>Trabajo en equipo colaborativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuadre</li> <li>Exponer demostrativamente ante el grupo la evidencia.</li> <li>Círculos de discusión bajo esquema grupo T.</li> <li>El docente adquiere un rol de mentor que modela y supervisa el desarrollo de los casos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conceptual: Comprender la metodología del diagnóstico cultural.</li> <li>-Actitudinal: Confidencialidad, respeto y persuasión para obtener tener acceso a la información.</li> <li>-Procedimental: Utilizar los contenidos para la elaboración del diagnóstico organizacional cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aula.</li> <li>Bibliografía.</li> <li>Cañón.</li> <li>Computadora.</li> </ul>	Elaboración del Dx. Cultural.



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 10 de 11

**3. Competencia específica:** El alumno será capaz de desarrollar y decidir un tipo de diagnóstico organizacional y aplicarlo en relación al proceso de la creatividad 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 innovación.

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 creatividad 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 innovación. <b>A modo de producto integrador.</b>	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 retro- Información.	Encuadre.  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.



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 208 Psicología Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-57

Versión: 01 Fecha: 06/mayo/2014

Página 11 de 11

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

Evidencia de aprendizaje	Ponderación
--------------------------	-------------

Actividades:	Ponderación:
4 Evaluaciones formativas (Con base a la competencia específica 1 y 2).	24 Puntos Totales (6 Pts. cada una).

Actividades:	Ponderación:
Unidad 1: Diagnóstico funcional sobre comunicación.	10 Pts.
Unidad 1 Diagnóstico funcional sobre estrés laboral.	10 Pts.
Unidad 2 Diagnóstico cultural sobre manejo de conflicto.	10 Pts.
Unidad 2 Diagnóstico cultural sobre toma de decisiones.	10 Pts.
	<b>40 Pts.</b>

**VII. Producto integrador del aprendizaje de la unidad de aprendizaje.**

<p><b>Evidencia de aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta de aprobación por parte de una organización.</li> <li>• Reporte del diagnóstico. (Retroalimentación). Rúbrica calidad técnica.</li> <li>• Desarrollo de cada etapa del P.I.</li> </ul>	Ponderación: 36 pts.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

**VIII. 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.