



## Licenciatura en Psicología.

### Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

## 216 Desarrollo Organizacional II.

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



I. Datos de identificación:

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 216 Desarrollo Organizacional II.

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

3.- Horas de trabajo extra aula por semana:

4.- Modalidad.- Presencial X A distancia \_\_\_\_\_ Mixto \_\_\_\_\_

5.- Periodo académico.- Semestral X Trimestre \_\_\_\_\_

5.1 Semestre: Octavo

5.2 Departamento: Psicología Social y Laboral

7.- Unidad de aprendizaje.- FOGU \_\_\_\_\_ Básica Profesional \_\_\_\_\_ Profesional X Libre \_\_\_\_\_

8.- Área Curricular.- Licenciatura X Maestría \_\_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_\_

9.- Créditos UANL.- 3

10.- Fecha de elaboración: 29/ 11/ 2012.

11.-Responsable (s) del diseño original: Mtro. Álvaro Antonio Ascary Aguillón, Mtra. Miriam Cristina Decanini Cepeda y Mtra. Martha Lilia Arroyo.

12.- Fecha de la última actualización (dd/mm/aa)

13.-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 estretégicos 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 conocimineto.
- ✓ Vinculación social.
- ✓ Difusión y extensión.
- ✓ Admnistración y gestión.

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

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

Durante este trayecto de gestión y desarrollo de principios y aplicaciones del desarrollo organizacional el docente asume un rol de mentor, facilitador, consejero activo y planeador del proceso enseñanza aprendizaje del alumno en donde lo primordial es que este último produzca aprendizajes de forma significativa y trascendental para su plan de vida y carrera. Para ello el docente acompaña de forma versátil al alumno en el proceso de su formación, misma que se verá orientada a través del modelo base de Desarrollo Organizacional de los autores Lippit, Watson y Westley , en donde en una primera etapa el alumno **identificará** a través de una exploración de reconocimiento entre consumidor y cliente, el cual le permitirá un conocimiento mutuo y de reconocimiento preliminar. Posterior a ello, en una segunda etapa, el alumno **diseñará** un instrumento que le permitirá la recolección de datos para de esta manera definir la necesidad de la organización y con ello, finalizar con una tercera etapa, en donde podrá **desarrollar** la estrategia con la cual se va a intervenir.

Aunque para ello es necesario que el alumno sea un autogestor y líder de su aprendizaje.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L  
Programa analítico. 216 Desarrollo Organizacional II



Código: PG-SAC-ADM-121

Versión: 01 Fecha: 16/mayo/2014

Página 4 de 13

### III. Propósito:

La presente unidad de aprendizaje denominada **Desarrollo Organizacional II** es la **segunda parte** de un trayecto orientado a reafirmar la importancia de tal herramienta en cuanto a la gestión, desarrollo e intervención de la modificación del comportamiento humano en las organizaciones basado en modelos de aprendizaje y cambio planeado, en este caso de forma particular el de los autores Lippit, Watson y Westley. Es importante mencionar que esta unidad de aprendizaje está muy ligada a unidades anteriores como lo son: cultura laboral, psicología organizacional I y II, las cuales abordaron procesos primarios y secundarios del comportamiento humano en la organización a nivel diagnóstico y de forma especial al desarrollo organizacional I, bajo el esquema de intervención. En la presente unidad de aprendizaje se aborda al igual en el **esquema de intervención** orientada a procesos humanos. Resulta trascendental compartir que también está vinculada a las futuras unidades de aprendizaje como son: Calidad de vida, psicología del género, y capacitación dentro del marco del comportamiento organizacional.

Esta unidad de aprendizaje se pretende que el alumno identifique, evalúe, planifique e intervenga en procesos humanos vinculados al desarrollo organizacional desde su conceptualización hasta su desarrollo a fin de generar estrategias y tácticas orientadas a una administración del cambio rentable tanto para el individuo, grupo y estructura organizacional.

Esto con el apoyo de un modelo teórico práctico del desarrollo organizacional sistémico, en donde el alumno será capaz de identificar, desarrollar y aplicar metodologías de intervención en organizaciones por medio de casos reales contribuyendo a si al perfil de egreso esperado del alumno, es decir estar en posibilidad de realizar intervenciones en procesos humanos alusivos al aprendizaje y administración del cambio dentro de un contexto organizacional. Para ello el alumno deberá 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.



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

A. Competencias de la Formación General Universitaria a las que contribuye ésta unidad de aprendizaje.	B. Competencias específicas del perfil de egreso a las que contribuye la Unidad de Aprendizaje (CENEVAL).
<p><b>Competencias Instrumentales</b> Habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento: lógico, crítico, creativo y propositivo.</p> <p>Manejo efectivo en el uso y gestión de las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p><b>Competencias de Interacción Social</b> 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><b>Competencias Integradoras</b> Capacidad para la resolución de problemas y la adecuada toma de decisiones.</p>	<p>1.1 Diagnostica comportamientos y procesos psicológicos en individuos, grupos, organizaciones con el apoyo de estrategias de recolección de datos y análisis estadísticos, dentro del marco de la naturaleza psicológica.</p> <p>1.2 Realiza una intervención en la modificación de comportamientos directos a procesos psicológicos en individuos, grupos y organizaciones con el apoyo de estrategias, tácticas de cambio planeado.</p> <p><b>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje.</b></p> <p>-Identificar los principales instrumentos de recolección de información alineados al desarrollo organizacional con una actitud de respeto a la diversidad social y cultural.</p> <p>-Discriminar los pasos del modelo planeación e intervención de Lippit, Watson y Westley, así como los procesos de intervención humana, tecno estructurales y de calidad de vida laboral desde una perspectiva de expresión del pensamiento lógico, crítico y propositivo.</p> <p>-Construir y aplicar un modelo de planeación e intervención de desarrollo organizacional basado en el esquema de Lippit, Watson y Westley, con una capacidad de resolución de problemas, una adecuada toma de decisiones y uso efectivo de la gestión de tecnologías de información y comunicación.</p> <p><b>Elementos de competencia:</b></p> <p>-Describir los requisitos básicos de los principales instrumentos de recolección de información alineados al desarrollo organizacional.</p> <p>-Distinguir las características propias del modelo de planeación e intervención de desarrollo organizacional de Lippit, Watson y Westley y sus procesos de</p>



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 216 Desarrollo Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-121

Versión: 01 Fecha: 16/mayo/2014

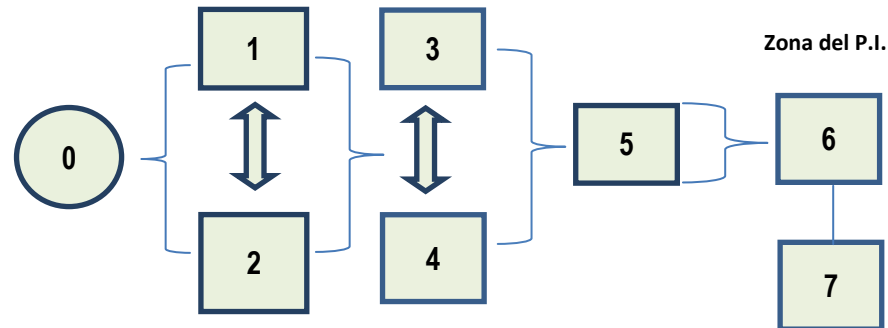
Página 6 de 13

intervención humana, tecno estructurales y calidad de vida.

-Desarrollar el modelo de planeación e intervención de desarrollo organizacional de Lippit, Watson y Westley dentro de un contexto organizacional a modo de producto integrador.



**V.- Representación gráfica:**



**VI.- Fases de la unidad de aprendizaje.**

0. Verificación de prerequisites de la descripción sintética del curso y formato del curso.
1. Elabora un resumen sobre el proceso de recopilación de la información, labor del consultor de D.O.
2. Resuelve un modelo de ABPR por medio del diseño, aplicación y tabulación de un instrumento de recolección.
3. Elaboración tres mapas conceptuales alusivos a la Intervención en procesos humanos, intervención tecnoestructural y calidad de vida.
4. Resuelve un caso alusivo al D.O con base a la implementación de un esquema de intervención.
5. Desarrollo de una evaluación sumativa sobre intervenciones humanas, tecno estructural y calidad de vida.
6. Desarrollo de las fases del modelo de planeación e intervención de Lippit, Watson y Westley – D.O. Producto integrador.
7. Feed Back de los logros de aprendizaje.



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 216 Desarrollo Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-121

Versión: 01 Fecha: 16/mayo/2014

Página 8 de 13

**Competencia específica:** Identificar los principales instrumentos de recolección de información alineados al desarrollo organizacional con una actitud de respeto a la diversidad social y cultural.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
	Minuta de encuadre	Una cuartilla de redacción	Sesión en plenaria	Criterios de entrega de evidencias de aprendizaje y de evaluación	Lineamientos de programa	Programa vigente	
Describir los requisitos básicos de los principales instrumentos de recolección de información alineados al desarrollo organizacional	Registro de entrega del resumen.  Registro de entrega del ABPR.  Carta de aprobación de la empresa en cuanto al ABPR.	Rubrica del resumen.  Rubrica del ABPR.	Lectura crítica y previa.  Elaboración de un resumen. (Sobre Instrumentos para recopilar y proceso de recopilación).  Elaboración de un instrumento (entrevista de cultura, registro de eventos sobre seguridad y cuestionario de servicio a cliente) para la recopilación y tabulación de la información. Todo ello con base un modelo de ABPR -Aprendizaje basado en problemas reales	Exposición explicativa y demostrativa.  El docente adquiere un rol de gestor, planeador y facilitador.  Asignación del tipo de instrumento a desarrollar en el ABP.	<b>Conceptual:</b> Comprende la importancia de los instrumentos de recolección de datos para el D.O.  <b>Actitudinal:</b> Respeto, Honestidad Disponibilidad y Apertura  <b>Procedimental:</b> Utiliza los contenidos para la elaboración de dos resúmenes y un instrumento de recopilación alusivo al D.O.	Aula y Organización externa.  Biblioteca Digital.  P.C. y Cañón.  <b>Libro base :</b> Rafael Guizar Montúfar. Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. Ed. Mc Graw Hill Tercera Edición (2008). Capitulo 5 y 6.  <a href="http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm">http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm</a> .	Desarrollo de un resumen.  Desarrollo de entrevista semiestructurada, registro de eventos y cuestionario .





**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 216 Desarrollo Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-121

Versión: 01 Fecha: 16/mayo/2014

Página 9 de 13

**Competencia específica:** Discriminar los pasos del modelo planeación e intervención de Lippit, Watson y Westley, así como los procesos de intervención humana, tecno estructurales y de calidad de vida laboral desde una perspectiva de expresión del pensamiento lógico, crítico y propositivo.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Distinguir las características propias del modelo de planeación e intervención de desarrollo organizacional de Lippit, Watson y Westley y sus procesos de intervención humana, tecno estructurales y calidad de vida.	Registro de entrega de mapas conceptuales.  Reporte del análisis de caso – D.O. Esquemas de intervención.  Evaluación sumativa	Lista de cotejo de los criterios para la elaboración de mapa conceptual  Rúbrica sobre el análisis de caso –D.O.  La evaluación sobre intervenciones humanas, tecno estructurales y calidad de vida. Ponderación de evaluación sumativa.	Elaboración de mapas conceptuales sobre: Intervención en procesos humanos, intervención tecnoestructural y calidad de vida.  Resuelve un caso alusivo al D.O con base a la implementación de un esquema de intervención (grupo t, grupo focal, Aseessment Center dinámica, Phillips 66 diseño estructural, calidad de vida, enfoque normativo, reuniones de confrontación, etc.)  Resuelve una evaluación	Exposición explicativa.  El docente adquiere un rol de mentor y facilitador.  Asignación de un esquema de intervención alusivo al caso de D.O.	<b>Conceptual</b> Comprender los esquemas de intervención humano, tecnoestructural y calidad de vida.  <b>Actitudinal</b> Honestidad, Disponibilidad y Orientación a la tarea.  <b>Procedimental</b> Utilizar los contenidos para el desarrollo del análisis de casos prácticos.	<b>Libro base:</b> Rafael Guizar Montúfar. Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. Ed. Mc Graw Hill Tercera Edición (2008). Capitulo 7,8 , 9 y 10.  Biblioteca Digital.  Aula.  P.C.  Cañón.	Desarrollo de tres mapas conceptuales alusivos a esquemas de intervención.



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L**  
**Programa analítico. 216 Desarrollo Organizacional II**



Código: PG-SAC-ADM-121

Versión: 01 Fecha: 16/mayo/2014

Página 10 de 13

**Competencia específica:** Construir y aplicar un modelo de planeación e intervención de desarrollo organizacional basado en el esquema de Lippit, Watson y Westley, con una capacidad de resolución de problemas, una adecuada toma de decisiones y uso efectivo de la gestión de tecnologías de información y comunicación. A modo de producto integrador.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Aprendizaje	Enseñanza			
Desarrollar el modelo de planeación e intervención de desarrollo organizacional de Lippit, Watson y Westley dentro de un contexto organizacional a modo de producto integrador.	Informe Completo de cada una de las fases del producto integrador  Carta de logros	Lista de cotejo de actividades con base a cada fase. Fase de exploración Ejemplar de instrumentación – Fase diseño. -Base datos y graficación– Fase Tx. -Fase de Diagnostico, bajo modelo ejecutivo. -Formato de plan operativo. -Fase de planeación. -Fase acción. Aplicar un esquema de intervención (Grupo t, grupo focal, Assessment Center, Phillips 66 diseño estructural, calidad de vida, enfoque normativo, reuniones de confrontación, -Fase de Evaluación posterior. -Fase de Terminación –	Trabajo en equipo y participación dirigida.  Desarrollo de las fases producto integrador	Catedra - Exposición demostrativa.  El docente adquiere un rol de proveedor de información y mentor	<b>Conceptual</b> Comprende la intervención en procesos humano , tecno estructurales y calidad de vida  <b>Actitudinal</b> Honestidad, Disponibilidad. Orientación a la tarea y Apertura.  <b>Procedimental</b> Utiliza los contenidos para el desarrollo del producto integrador.	Libro base: Rafael Guizar Montúfar. Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. Ed. Mc Graw Hill Tercera Edición (2008). Capítulo 3.  Aula y Organización externa.  P.C.  Proyector.	Elaboración de: -Fase exploración -Fase de diseño instrumental. -Fase de Tx. Resultados. -Fase de Dx. -Fase de planeación. -Fase de intervención-acción. -Fase de evaluación. -Fase de terminación.



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

<b>Portafolio de Evidencia de aprendizaje:</b>	<b>Ponderación:</b>
Actividades:	Ponderación
<ul style="list-style-type: none"><li>Resumen sobre instrumentos para recopilar y proceso de recopilación de información, labor del consultor.</li></ul>	5 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Modelo de ABPR: Elaboración de instrumentación, aplicación y tabulación.</li></ul>	10 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Elaboración de mapa conceptual sobre intervención</li></ul>	5 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Elaboración de mapa conceptual sobre intervención tecnoestructural.</li></ul>	5 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Elaboración de mapa conceptual sobre calidad de vida.</li></ul>	5 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Análisis de caso – D.O. Esquemas de intervención.</li></ul>	10 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Evaluación sumativa sobre intervenciones humanas, tecno estructurales y calidad de vida.</li></ul>	10%
Total:	<b>50 %</b>



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

#### Evidencia de aprendizaje del PRODUCTO INTEGRADOR:

- ✓ Informe de la Fase Exploración. 5%
- ✓ Ejemplar de instrumentación – Fase diseño. 5 %
- ✓ Base datos y graficación–Fase Tx. 5%
- ✓ Fase de Diagnostico, bajo modelo ejecutivo. 10 %
- ✓ Formato de plan operativo. –Fase de planeación. 5%
- ✓ Fase acción. Metodología. 10%
- ✓ Fase de Evaluación posterior. 5 %
- ✓ Fase de Terminación – Carta de logros. 5 %

La carta de evidencia sobre el P.I en la empresa es obligatoria.

**Ponderación total: 50 %**



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L  
Programa analítico. 216 Desarrollo Organizacional II



Código: PG-SAC-ADM-121

Versión: 01 Fecha: 16/mayo/2014

Página 13 de 13

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

**Textos base:**

- Rafael Guizar Montúfar. Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. Ed. Mc Graw Hill Tercera Edición (2008).
- <http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm>.

**Textos completarlos:**

- French. Desarrollo Organizacional. Prentice Hall Latinoamérica (1996).
- Faria Melo Fernando A. Desarrollo Organizacional. Editorial Limusa (2011).