



Licenciatura en Psicología

Programa Analítico de la Unidad de Aprendizaje:

209 Desarrollo Organizacional I

Jefe de 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. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

Página 2 de 12

I. Datos de identificación:

1.-Nombre de la Unidad de Aprendizaje: 209 Desarrollo 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 Tetramestre _____

5.1.- Semestre: 7

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 30 de mayo del 2012.

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

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

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, centrándose en la idea de acompañar al alumno en el proceso de su formación, misma que se verá orientada a través del modelo base de Desarrollo Organizacional del autor Faria Mello, 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. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

Página 4 de 12

III. Propósito:

La presente unidad de aprendizaje denominada Desarrollo Organizacional I es la primera 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. Es importante mencionar que esta unidad de aprendizaje está muy ligada a las unidades anteriores de cultura laboral, psicología organizacional I y II, ya que en estas últimas se abordaron procesos primarios y secundarios del comportamiento humano en la organización a nivel diagnóstico y en la presente unidad de aprendizaje será bajo el *esquema de intervención* orientada a procesos humanos. Resulta trascendental compartir que también está vinculada a las futuras unidades de aprendizaje como son: Desarrollo Organizacional II, Calidad de vida 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.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

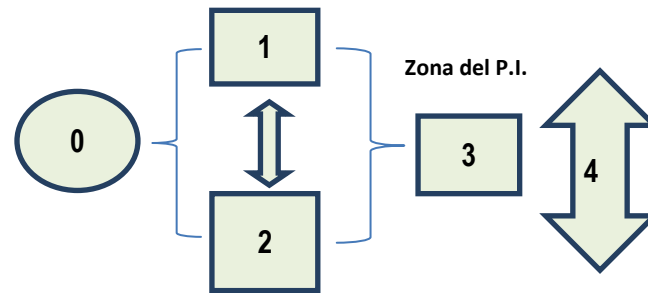
Página 5 de 12

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>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 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>C. Competencias específicas de la unidad de aprendizaje</p> <p>-Identificar los términos básicos, filosóficos y la tendencia evolutiva del desarrollo organizacional en México y Latinoamérica con una actitud de respeto a la diversidad social y cultural.</p> <p>-Discriminar los pasos del modelo de desarrollo organizacional de Faria de Mello, así como los procesos sistémicos desde una perspectiva de expresión del pensamiento lógico, crítico y propositivo.</p> <p>-Construir y aplicar un modelo de intervención de desarrollo organizacional basado en el esquema de Farías de Mello con un capacidad de resolución de problemas, una adecuada toma de decisiones y uso efectivo de la gestión de tecnologías de información y comunicación.</p> <p>Elementos de competencia:</p> <p>-Describir los términos básicos, filosóficos y las tendencias del desarrollo organizacional en México y Latinoamérica.</p> <p>-Distinguir las características propias de modelo de Faria de Mello y su proceso sistémico.</p> <p>-Desarrollar el modelo de Faria de Mello dentro de un contexto organizacional a modo de producto integrador.</p>



V.- Representación gráfica:



VI.- Fases de la unidad de aprendizaje.

0. Verificación de prerrequisitos de la descripción sintética del curso y formato del curso.
1. Elabora un ensayo sobre los conceptos centrales, filosofía y génesis del desarrollo organizacional en México y Latinoamérica.
2. Resuelve un caso sobre administración del cambio planeado basado en el modelo y metodología de Faría Mello.
3. Desarrollo de las fases del modelo de Faria Inicial, tratamiento de resultados, diagnosis, planeación operativa e intervención a modo de producto integrador.
4. Feed Back de los logros de aprendizaje.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

Página 7 de 12

Propuesta de la estructura del programa:

Competencia específica: -Identificar los términos básicos, filosóficos y la tendencia evolutiva del desarrollo organizacional en México y Latinoamérica con una actitud de respeto a la diversidad social y cultural.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Enseñanza	Aprendizaje			
-Describir los términos básicos, filosóficos y las tendencias del desarrollo organizacional en México y Latinoamérica.	Registro de participación a la video conferencia. Entrega física ensayo. Evaluación sumativa sobre términos básicos y filosóficos.	Rubrica del ensayo. Más de un participación en la videoconferencia. Ponderación Ev. Sumativa.	Encuadre Exposición explicativa por medio de video conferencia. El docente adquiere un rol de gestor, planeador y facilitador.	Lectura crítica y previa. Elaboración de un ensayo. Participación activa (Mínimo una) en una videoconferencia. Resuelve una evaluación sumativa sobre términos básicos y filosóficos.	Conceptual Comprender que es el desarrollo organizacional, sus términos básicos y características y la evolución en México y Latinoamérica Procedimental Utiliza los contenidos para la elaboración de un ensayo alusivo al D.O Actitudinal Respeto, Honestidad Disponibilidad y Apertura.	Aula Biblioteca Digital. Skype. P.C. Cañón. Libro base : Faria Mello Fernando A. Desarrollo Organizacional. Editorial Limusa (2011). http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm .	Desarrollo del ensayo.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

Página 8 de 12

Competencia específica: -Discriminar los pasos del modelo de desarrollo organizacional de Faria de Mello, así como lo procesos sistémicos desde una perspectiva de expresión del pensamiento lógico, critico y propositivo.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
-Distinguir las características propias de modelo de Faria de Mello y su proceso sistémico.	Reporte del análisis de caso con base al modelo de Faria de Mello. Evaluación sumativa sobre características del D.O.	Rúbrica sobre el análisis de caso –D.O. Ponderación de Evaluación sumativa.	Enseñanza Exposición explicativa. El docente adquiere un rol de mentor y supervisa el desarrollo de los casos	Aprendizaje Trabajo en equipo colaborativo. Resuelve un caso alusivo al D.O. Resuelve una evaluación sumativa sobre características del D.O	Conceptual Comprender la naturaleza del cambio planeado y el proceso del desarrollo organizacional. Procedimental Utilizar los contenidos para el desarrollo del análisis de casos prácticos. Actitudinal Honestidad, Disponibilidad y Orientación a la tarea.	Libro base: Faria Mello Fernando A. Desarrollo Organizacional. Editorial Limusa (2011). http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm . Biblioteca Digital. Aula. P.C. Cañón.	Desarrollo de un análisis de caso.



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

Página 9 de 12

Competencia específica: -Construir y aplicar un modelo de intervención de desarrollo organizacional basado en el esquema de Farías de Mello con un capacidad de resolución de problemas, una adecuada toma de decisiones y uso efectivo de la gestión de tecnologías de información y comunicación.

Elementos Competencia	Evidencias de aprendizaje	Criterios de desempeño	Actividades		Contenidos	Recursos	Producto Integrador
			Enseñanza	Aprendizaje			
-Desarrollar el modelo de Faria de Mello dentro de un contexto organizacional a modo de producto integrador.	<p>Informe de la Fase inicial contacto.</p> <p>Ejemplar de instrumentación – Fase diseño.</p> <p>Base datos y graficación–Fase Tx.</p> <p>Formato de pensamiento estratégico- Fase de Dx.</p> <p>Formato de plan operativo. -Fase de planeación.</p> <p>Reporte de desarrollo metodológico. -Fase acción.</p>	<p>Lista de cotejo de actividades con base a cada fase.</p>	<p>Catedra - Exposición demostrativa.</p> <p>El docente adquiere un rol de proveedor de información y mentor.</p>	<p>Trabajo en equipo y participación dirigida.</p> <p>Desarrollo de las fases producto integrador.</p>	<p>Conceptual Comprende la intervención en procesos humano.</p> <p>Procedimental Utiliza los contenidos para el desarrollo del producto integrador.</p> <p>Actitudinal Honestidad, Disponibilidad. Orientación a la tarea y Apertura.</p>	<p>Libro base: Faria Mello Fernando A. Desarrollo Organizacional. Editorial Limusa (2011).</p> <p>http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm.</p> <p>Aula y Organización externa.</p> <p>P.C.</p> <p>Cañon.</p>	<p>Elaboración de:</p> <p>-Fase inicial.</p> <p>-Fase de diseño instrumental.</p> <p>-Fase de Tx. Resultados.</p> <p>-Fase de Dx.</p> <p>-Fase de Planeación.</p> <p>-Fase de intervención-acción.</p>



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

Portafolio de Evidencia de aprendizaje:	Ponderación:
Actividades:	Ponderación
<ul style="list-style-type: none">• Ensayo sobre términos básicos y filosóficos.	10 %
<ul style="list-style-type: none">• Evaluación sumativa sobre términos básicos y filosóficos.	10 %
<ul style="list-style-type: none">• Caso alusivo al D.O.	10 %
<ul style="list-style-type: none">• Evaluación sumativa sobre características del D.O.	10 %
	40 pts.



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

Evidencia de aprendizaje del PRODUCTO INTEGRADOR:

- Elaboración de la fase inicial. **5%**
- Elaboración del instrumento de recolección de datos. **10 %**
- Elaboración de base de datos y graficación. **10 %**
- Diagnóstico de pensamiento estratégico – Tercera etapa **10 %**
- Elaboración del plan operativo de intervención **10 %**
- Elaboración y desarrollo de la metodología- acción. **15 %**

Ponderación total. 60 %



FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L
Programa analítico. 209 Desarrollo Organizacional I



Código: PG-SAC-ADM-83

Versión: 01 Fecha: 19 /mayo/2014

Página 12 de 12

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

Textos base:

- Faria Melo Fernando A. Desarrollo Organizacional. Editorial Limusa (2011).
- <http://www.aulafacil.com/CursoEstadistica/CursoEstadistica.htm>.

Textos completarlos:

- French. Desarrollo Organizacional. Prentice Hall Latinoamérica (1996).
- Rafael Guizar Montúfar. Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. Ed. Mc Graw Hill Tercera Edición (2008).