

## 1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje	Clave	Semestre	Academia a la que pertenece
Diagnóstico e intervención en el ámbito laboral	224626	9	Laboral

Carácter (anotar si es Obligatoria, Optativa o Electiva)	Optativa	Tipo (anotar si es Teórico, Práctico o Teórico-práctico)	Teórico –Práctico

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Comportamiento Humano en las Organizaciones	Ninguna
Administración de Personal	
Desarrollo de Personal	
Evaluación Psicológica en las Organizaciones	
Introducción al Desarrollo Organizacional	

Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Valor en créditos
2	2	4	16	64	5.6

Autores del programa	Fecha de elaboración	Fecha de aprobación en Consejo Técnico	
Mónica Ayala Mira, Mónica Adriana Vasconcelos Ramírez, Lucía María Dolores Zúñiga Ayala, Rocío ZariñanaHerrejón	Marzo de 2010	Abril de 2010	
Revisores del programa	Fecha	Porcentaje de	Fecha de aprobación en

	de revisión	cambio	Consejo Técnico
Jorge Ernesto Jiménez Tapia	Febrero de 2014	25%	

## 2. Perfil académico del docente

<b>Grado académico:</b>	Licenciatura en Psicología
<b>Experiencia:</b>	Haber impartido materias afines y tener experiencia en consultoría organizacional

## 3. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

### Contextualización de la Unidad de Aprendizaje:

El desarrollo organizacional es un área que no recibe mucha importancia por parte de las organizaciones o empresas, aun cuando el objetivo de cualquier organización de acuerdo a Mintzberg (1993) es que toda organización posea una estructura sólida que promueva la permanencia y el desarrollo de la estructura y de las personas, buscando un punto medio entre lo que tenemos y lo que deseamos que lleguen a tener las organizaciones.

Para alcanzar este nivel de desarrollo, es muy relevante tomar en cuenta el hecho de realizar un diagnóstico a la organización de forma integral, ya que a través de él, se pueden crear directrices que promuevan dicho desarrollo y además se pueden contrastar también si las demandas que surgen desde la organización y sus colaboradores, son necesariamente las que se deben abordar inmediatamente para mejorar a la institución, o si existen factores relevantes que la misma dirección, no está considerando y que el psicólogo al momento de integrarse a las organizaciones si puede realizar.

Es aquí donde el egresado de la Licenciatura en Psicología debe formarse, toda vez que, debido al creciente reconocimiento de la necesidad de fortalecer y promover la mejora del capital humano como factor estratégico para el desarrollo económico y social, resulta fundamental ampliar la comprensión sobre las organizaciones desde una perspectiva transformacional. En consecuencia, esta Unidad de Aprendizaje se orientará al desarrollo e incremento de

las habilidades y competencias metodológicas, técnicas, éticas y personales que le permitan abordar de manera compleja a las organizaciones para conocer su situación en el momento y le permita identificar las necesidades particulares para estructurar un plan de intervención adecuado y preciso.

**Propuesta didáctico-metodológica:**

Para la revisión de los contenidos de la Unidad de Aprendizaje se trabajara en sesiones presenciales de 4 horas, divididas en 2 horas teóricas y dos horas prácticas, utilizando textos especializados para la revisión teórica, utilizando a la par la estrategia de aprendizaje basado en problemas para permitir la adquisición de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades y actitudes mediante pequeños grupos de alumnos, que se reúne con un facilitador, para analizar y resolver un problema seleccionado o diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje.

**4. Competencias a desarrollar**

**Eje curricular**

**Practico – profesional**

**Competencia genérica:**

Contextual – Integrativa

**Competencia disciplinar:**

Comprende y aplica los modelos base de diagnóstico e intervención en los tres niveles organizaciones para la búsqueda del desarrollo organizacional de una manera eficaz con calidad y eficiencia.

**Temas**

**Subtemas**

<p style="text-align: center;"><b>1</b></p>	<p>El sistema consultor – cliente</p>	<p>1.1 Proceso de entrada del consultor.  1.2 Definición del cliente.  1.3 Contrato psicológico.  1.4 Proceso de consultoría.  1.5 Manejo de la resistencia al cambio.  1.6 Evaluación del proceso.  1.7 Cierre del proceso.</p>
<p style="text-align: center;"><b>2</b></p>	<p>Diagnóstico del proceso de organización estructural, funcional y ocupacional</p>	<p>2.1 El cambio y aprendizaje organizacional: Modelo de Lewin.  2.2 Elementos de un proceso de diagnóstico.  2.3 Diagnosticar, prescribir, implementar y evaluar.  2.4 Características de la estructura orgánico, funcional y ocupacional:  a. Tareas.  b. Unidades.  c. Niveles de la organización.  d. Líneas de autoridad.  2.5 Procesos  a. Humanos  b. Tecno-estructurales en Administración de Recursos Humanos  2.6 Elaboración de reportes de diagnóstico para entrega de resultados.</p>

<b>3</b>	<b>Intervención</b>	3.1 Definición de Intervención. 3.2 Niveles de Intervención 3.3 Intervenciones globales. 3.2 Intervenciones intergrupales. 3.3 Intervenciones de equipo. 3.4 Tipos de Intervenciones 3.5 Intervenciones en procesos humanos 3.6 Intervenciones Tecnoestructurales 3.7 Intervenciones en Administración de Recursos Humanos 3.8 Intervenciones estratégicas y del medio.
----------	---------------------	--

**5. Temas y subtemas**

**6. Temas y subtemas**

**7. Criterios de evaluación.**

La evaluación de los alumnos se realizará teniendo en cuenta varios criterios:

1. En primer lugar, se realizarán 2 exámenes parciales con la finalidad de revisar el dominio del contenido teórico del programa examinado.
2. El segundo criterio de evaluación, será la elaboración de una carpeta de evidencias que se desglosa en tres grandes rubros, el primero es la elaboración de reportes de lectura y ensayos que dependerán directamente de los textos revisados, el segundo rubro lo conforman los análisis de los estudios de caso a revisar para cada subtema de acuerdo al programa y el tercer rubro se conforma de las actividad extra – clase que consistirán en investigación de campo.
3. El tercer criterio de evaluación será la integración de un proyecto de Diagnóstico e Intervención en una organización (previamente convenida) donde tendrán la oportunidad de aplicar los conocimientos de forma práctica y apegada a situaciones reales de intervención bajo supervisión y asesoría.

A continuación se presentan los porcentajes de evaluación:

<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- Carpeta de evidencias	40%
2.- Proyecto de Intervención	40%
3.- Exámenes parciales	20%
<b>Porcentaje final</b>	100%

## **8. Fuentes de información.**

### **Básica:**

- Guizar, R. (2004). Desarrollo Organizacional. México: McGraw Hill. ISBN: 9786071509321
- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. (15a. Ed.) México: Pearson Educación. ISBN: 9786073219808
- Hatch, M. J. (2010). Organization Theory: modern symbolic and postmodern perspectives (2a. Ed). USA: Oxford UP Acad. ISBN: 0199260214

### **Complementaria:**

- French, W.L. (1996). Desarrollo Organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. México: Prentice Hall. ISBN:9789688805848.
- Schein, E. (1993). Psicología de la Organización. México: Pearson Educación. ISBN: 9688800562
- Vidal, E. (2004). Diagnóstico Organizacional: Evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital. Bogotá Colombia : ECOE Ediciones.

