



Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE



1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la unidad de aprendizaje	Clave	Semestre
Desarrollo organizacional	ELE-IX-3	Noveno

Carácter	Optativa	Tipo	Teórico - Práctico

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Introducción a la Psicología organizacional y del trabajo	
Gestión del Talento Humano	
Permanencia y desarrollo de personal	
Diseño de programas de intervención	

Horas teóricas	Horas prácticas	Horas de trabajo independiente	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Valor en créditos
2	2	1	5	16	64	5

Autores del programa		Fecha de elaboración		Fecha de visto bueno del Consejo Técnico
Jorge Ernesto Jiménez Tapia Rocio Zariñana Herrejón		Marzo 2021		27 de abril de 2021
Revisores del programa		Fecha de revisión	Porcentaje de ajuste	Fecha de visto bueno del Consejo Técnico



2. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

Propósito y vinculación con el perfil del egresado

Esta UA corresponde al área formativa de Psicología Laboral, su propósito es evaluar una organización desde el DO utilizando herramientas de diagnóstico basadas en alguno de los diversos modelos que se observarán a lo largo del programa buscando realizar propuestas de mejora organizacional a nivel tecno-estructural, procesos humanos, recursos humanos o estrategias que permitan cubrir las demandas que surgen desde la organización, esto a la par que el estudiante será capaz de reconocer el rol y las funciones que puede realizar el profesional de la psicología como consultor, buscando así mejorar las posibilidades de inserción laboral al momento de su egreso.

Esta UA fortalece el perfil del egresado, especialmente en las competencias:

Proyecta intervenciones para la prevención y atención, con base en un soporte teórico-metodológico, para coadyuvar a la solución de algunas problemáticas psicológicas que aquejan a la sociedad, en lo individual y lo colectivo, con una actitud ética.

Gestiona e implementa programas de intervención psicológica, a partir de un fundamento teórico-metodológico, con una actitud colaborativa, de apertura hacia la inter y transdisciplinariedad y con responsabilidad social.

Propuesta didáctico-metodológica

Con la conducción del docente	Trabajo independiente	Modalidades informáticas
Exposición teórica Exposición audiovisual Revisión de bibliografía Análisis de casos Prácticas en sitio	Lectura de textos Integración de carpetas de evidencias (mapas conceptuales, cuadros sinópticos) Análisis de casos y/o artículos Resolución de problemas Trabajos en equipo Elaboración de proyectos Investigación de temas	Elaboración de andamios cognitivos Revisión de materiales audiovisuales referentes a las herramientas de diagnóstico e intervención organizacional.

Descripción de actividades específicas en las que incorporarán al menos uno de los tópicos de los ejes correspondientes



a la formación transversal para promover el pensamiento crítico: identidad nicolaita, responsabilidad social, ética, género, educación inclusiva

Se elaborará un proyecto de diagnóstico con propuesta de intervención que integre las estrategias del DO incidiendo en la responsabilidad social organizacional y la ética, desarrollando habilidades de emprendimiento para la inserción laboral en el campo de la psicología organizacional.

3. Competencias a desarrollar

Ejes formativos

La unidad de aprendizaje se ubica dentro del eje formativo horizontal del área de la Psicología laboral y permite que el estudiante comprenda la importancia de la psicología aplicada al ámbito del trabajo y las organizaciones:

Con respecto a los ejes verticales, se ubica en el eje de diagnóstico y evaluación, ya que hace referencia a las competencias que permitan el diseño y aplicación de instrumentos de observación y medición, mediante los procesos necesarios para emitir un dictamen que posibilite la toma de decisiones, basado en evidencia científica.

Y también en Intervención, puesto que permite desarrollar las competencias necesarias para la planeación, diseño, implementación, evaluación y seguimiento de programas de intervención y orientación, que promuevan soluciones a problemáticas individuales y sociales en los diferentes ámbitos de la psicología organizacional.

Todos los ejes transversales están contemplados a lo largo del curso, puesto que las diversas actividades implican el fortalecimiento de cada uno de ellos.

Competencias disciplinares

- ✓ Utiliza diferentes instrumentos de medición y pruebas psicológicas con respeto estricto al código ético.
- ✓ Evalúa y da seguimiento a las distintas etapas de los procesos de intervención y a las estrategias empleadas, considerando los referentes teóricos y éticos.
- ✓ Selecciona, aplica, califica e interpreta diversas pruebas psicológicas, que sean pertinentes a la problemática, emitiendo diagnósticos confiables, con un manejo ético de los instrumentos utilizados.
- ✓ Evalúa las necesidades de diversos sectores sociales o comunitarios, recuperando los puntos de vista de los actores sociales



- involucrados, con respeto a sus derechos, su diversidad y pluralidad.
- ✓ Elabora planes para intervenir en los que contemple con claridad recursos, temporalidad y estrategias para el logro de los objetivos que se proponga, con respeto por los espacios y buscando la inclusión y participación de todas las personas, considerando los avances de la Psicología.
 - ✓ Implementa diferentes estrategias para intervenir en función de las necesidades organizacionales.
 - ✓ Autogestiona su inserción en el mundo laboral para desarrollarse profesionalmente, teniendo como referencia el conocimiento del campo de trabajo y los requisitos generales para desempeñarse como psicólogo, siendo consciente de sus propias competencias.
 - ✓ Elabora diversos documentos del ámbito de la psicología sustentados teóricamente, incluyendo evidencias y argumentos confiables, claros y precisos.
 - ✓ Comunica oralmente información del ámbito de la psicología, sustentada en soportes teóricos y prácticos, de acuerdo con lineamientos éticos.
 - ✓ Colabora en equipos de trabajo, de forma eficiente, mostrando comunicación asertiva y respeto por todos los integrantes del mismo.
 - ✓ Lidera equipos de trabajo de forma proactiva, propiciando la participación de todos los integrantes y el logro de los objetivos planteados.
 - ✓ Desarrolla estrategias de autocuidado para promover su salud física y psicológica considerando recursos emocionales y cognitivos, para un mejor desarrollo personal que le permita adaptarse a situaciones relacionadas con procesos de intervención, investigación o evaluación.

4. Perfil académico del docente

Grado académico:	Licenciatura en Psicología o en Administración.
Experiencia:	Dos años de experiencia docente o de investigación en el área. Experiencia laboral en el ámbito organizacional o de consultoría.



5. Temas y subtemas

Temas	Subtemas
1. Historia y evolución del DO	1.1 Historia del desarrollo organizacional 1.2 El campo del desarrollo organizacional 1.3 Definición del desarrollo organizacional 1.4 Valores, hipótesis y creencias del desarrollo organizacional
2. Fundamentos teóricos de DO	2.1 Fundamentación del DO 2.1.1 El cambio y aprendizaje organizacional: Modelo de Lewin. 2.1.2 Teoría de sistemas 2.1.3 Investigación – acción y DO
3. Administración del DO	3.1 Elementos de un proceso de diagnóstico. 3.2 Diagnosticar, prescribir, implementar y evaluar. 3.3 Características de la estructura orgánico, funcional y ocupacional 3.4 Procesos 3.4.1 Humanos 3.4.2 Tecno-estructurales en Administración de Recursos Humanos 3.5 Elaboración de reportes de diagnóstico para entrega de resultados 3.6 Relaciones entre consultor y cliente
4. Intervenciones del DO	4.1 Definición de intervención. 4.2 Tipos de intervenciones 4.3 Niveles de Intervención 4.3.1 Intervenciones globales. 4.3.2 Intervenciones intergrupales. 4.3.3 Intervenciones de equipo. 4.3.4 Intervenciones en procesos humanos 4.3.5 Intervenciones tecnoestructurales 4.3.6 Intervenciones en administración de recursos humanos 4.3.7 Intervenciones estratégicas y del medio



6. Criterios de evaluación

CRITERIOS A EVALUAR	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE
Portafolio de evidencias (lecturas, mapas conceptuales, líneas de tiempo)	Rúbrica	25%
Evaluaciones parciales	Escala estimativa	30%
Elaboración de proyecto de diagnóstico y propuesta de intervención con enfoque al emprendimiento	Rúbrica	45%
Porcentaje final		100%

7. Evaluación del propósito de la UA en relación con el perfil de egreso

Nivel de logro del perfil del egresado

Se aplicará una escala estimativa de acuerdo con los criterios establecidos por la Coordinación de Academias, para evaluar el nivel de logro del perfil.

8. Fuentes de información

Básica:

- Audirac, C.A. (2014). *ABC del desarrollo organizacional* (1ª ed). Trillas. ISBN-13 : 978-9682446368
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones* (4ª ed). México: Mc Graw Hill. ISBN: 9786071509321
- Fierro-Celis, F. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88). <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Hernández, A.J. (2017) *Desarrollo Organizacional. Teoría, prácticas y casos* (1ª ed). Pearson. ISBN: 978-607-32-4157-1
- Los Cobos, D., Meza, S., Morgan Beltrán, J., & Díaz Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1). <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Parra, M., & Durán, S. (2014). Desarrollo organizacional y estrategias de tecnoformación en instituciones de educación superior colombianas. *Dictamen Libre*, 14(14/15), 14-23. Barranquilla Colombia. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.14-15.3127>
- Prieto, R., Emonet, P., García, J., & González, D. (2015). Cambio organizacional como estrategia de gestión en las empresas



Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE



mixtas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales*, 21 (3),386-402.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28042299009>

Robbins, S.P., Judge, T.A (2017). *Comportamiento Organizacional* (17ª ed.) México: Pearson Educación. ISBN-13: 978-6073239851

Uribe, J.F. (2014). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales* (1ª ed). Manual Moderno. ISBN-13 : 978-6074484533

Complementaria:

French, W.L, Bell, C., Zawacki, R. A. (2007). *Desarrollo organizacional : transformación y administración efectiva del cambio* (6ª ed). México: Mc Graw Hill. ISBN: 970-10-6234-5.

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.