



Programa de estudio

1.-Área académica

Ciencias de la salud

2.-Programa educativo

Facultad de Psicología

3.-Dependencia/Entidad académica

Facultad de Psicología, zona Xalapa.

4.-Código

5.-Nombre de la Experiencia educativa

6.-Área de formación

		principal	secundaria
40049	Tendencias de la Cultura Organizacional	Disciplinar Psicología Org	

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	2	2	4	Ninguna

8.-Modalidad

9.-Oportunidades de evaluación

Curso/Taller	ABGHJK= Todas
--------------	---------------

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Ninguno	Ninguno

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	25	10

12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

13.-Proyecto integrador

Academia de Psicología Organizacional	Desarrollo de entornos de calidad de vida, competencia y productividad en las organizaciones.
---------------------------------------	---

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Febrero, 1999	Enero 2013	Enero 2013

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Dr. Pedro Contreras Delgadillo; Mtra. Rosario Hernández Victoria; Dr. Raúl A. Carvallo Castillo; Mtra. Ana María Pérez García; Mtra. Victoria Kay Cacho, Mtro. Javier Jiménez Aponte; Mtro. Pablo Juárez Cadena. Dra. Ludivina Sánchez Dorantes, Mtra. Dulce María Oviedo Quijano.

16.-Perfil del docente

Licenciado en Psicología con posgrado en alguno de los campos de la Psicología y experiencia Docente a Nivel Superior.

17.-Espacio

18.-Relación disciplinaria

Institucional	Interinstitucional
---------------	--------------------

19.-Descripción

Uno de los grandes retos que están enfrentando las organizaciones, públicas, privadas y sociales, a nivel mundial, es el estar preparadas para adaptarse a los cambios que se avecinan en los mercados en los cuales participan. ¿Cómo lograrlo? ¿Cómo contribuir a ello? La presente experiencia educativa está conformada por tres unidades, las cuales proporcionan el marco referencial para entender y actuar sobre la cultura de las organizaciones, a saber. Lo primero por revisar para comprender es la unidad referida a las organizaciones del siglo xxi, las cuales no son nada parecidas a las que pudimos conocer en el siglo pasado.

Revisaremos cuáles son sus características, qué las hace diferentes, qué hacen que marca la diferencia y, sobre todo, lo que se espera que hagamos diferente las personas que en ellas trabajamos. Esto nos preparará para poder acceder de manera más inquisitiva sobre el comportamiento de los individuos y grupos dentro de las organizaciones, es decir, los “nuevos comportamientos” que van modelando, cambiando, aunque es mejor decir, transformando la cultura de las organizaciones. Al estudiar y revisar el comportamiento individual y colectivo que se da en el marco organizacional, abordaremos el concepto de cultura organizacional, desmenuzando sus componentes, sus elementos que le dan vida y conforman “la personalidad propia” de cada sistema. ¿Qué es la cultura organizacional? ¿Cómo se desarrolla y qué aporta a la organización y a los individuos? ¿Cuántos y cuáles son los tipos de culturas que hoy en día están cambiando la cara de las instituciones, empresas y organizaciones sociales? En la tercera unidad se identificarán y revisarán las tendencias que están impactando a las organizaciones a nivel global, siguiendo el rastro como cazadores de tendencias (“trendhunters” o “cool-hunters”), que develen la metodología y técnicas utilizadas para generar una tendencia, entendiendo cómo se inicia, de dónde surge, cómo impacta, etc.

20.-Justificación

Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional. En la medida que avanza el siglo xxi, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones, tanto públicas como privadas, se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Las organizaciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento. Tienen una personalidad, una necesidad, un carácter y se las considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas y su propia historia. Todo esto está relacionado con la cultura. Ciertamente, la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa. Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes y líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia, lo que trae consigo unas series de nuevas prácticas que se convertirán, sin lugar a dudas, en tendencias que cambiarán el comportamiento de las personas y las culturas de las organizaciones. Estos cambios requieren de agentes internos que puedan comprender y facilitar las tendencias y estrategias para implementarlas en la cultura de las organizaciones para las cuales trabajan. Al requerir el cambio organizacional un cambio en las personas, el licenciado en psicología, especialista en comportamiento humano en el contexto organizacional, es el profesional avocado para ejercer el rol de agente de cambio que las organizaciones requieren en su cultura.

21.-Unidad de competencia

El estudiante adquiere los conocimientos necesarios para comprender a las organizaciones y sus problemáticas, con el fin de que, como agente de cambio enfrente los cambios necesarios para indicar a las empresas donde acceda, las acciones a seguir, con la capacidad de proponer los cambios específicos dentro de la misma, Desarrollando las competencias, integrativas, de análisis, éticas así como aptitudes para intervenir en cualquier tipo de Organización, través del diseño de proyectos y/o programas de intervención . UNIDAD DE COMPETENCIA El estudiante Identifica y contextualiza tendencia y cambios innovadores del entorno con el fin de valorar su impacto que en las organizaciones tendrá, determinando las tendencias de la cultura como elementos actuales de los sistemas de la organización proponiendo y generando mejoras en el comportamiento humano que en el contexto organizacional global se requieran de acuerdo a su cultura. SUBCOMPETENCIAS 1.-Describirá y analizará los diversos procesos en las organizaciones generando las ideas correspondientes para plantear alternativas de mejoramiento de la calidad y eficiencia en el capital humano y en las organizaciones. 2.-Diagnosticara y Reflexionara críticamente sobre las tendencias de la cultura que permitan reconocer los valores, disciplina, colaboración, honestidad, respeto y responsabilidad, para la mejora de la organización y de su capital más importante que es el humano.

22.-Articulación de los ejes

Teórico: introducir conceptos y modelos relacionados con las tendencias de la cultura en las organizaciones previendo el rumbo futuro en las mismas en la gestión del capital humano, y las tendencias que están impactando a las organizaciones a nivel global, siguiendo el rastro como cazadores de tendencias (“trend-hunters” o “cool-hunters”), que develen la metodología y técnicas utilizadas para generar una tendencia, entendiendo cómo se inicia, de dónde surge, cómo impacta, etc. Heurístico: Aplicación de diferentes instrumentos para el análisis de las tendencias a nivel individual, grupal y organizacional que permitan fomentar cambios de actitud y nuevas competencias que generen valor integral profesional, familiar, personal y el de la organización, aunado a que desarrolle el psicólogo su función más importante como agente de cambio. Axiológico: La aplicación de conocimientos y habilidades permitirá desarrollar valores acordes con las necesidades de una Organización para que desarrollen capital humano en este siglo XXI

23.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
UNIDAD I. Las organizaciones del siglo XXI. I.1.Características de las organizaciones I.2.Comportamiento Organizacional. UNIDAD II. Cultura Organizacional 2.1. Naturaleza de la cultura organizacional. 2.2. Desarrollo de la cultura organizacional. 2.3. Funciones elementos y componentes de la cultura organizacional. 2.4. Cultura organizacional global UNIDAD III. Formación y consolidación de la cultura. 3.1. Elementos de la cultura. 3.2. Transmisión de la cultura. 3.3. Métodos de investigación de la cultura. 3.4. Cómo crear una cultura organizacional. 3.5. Las dimensiones internacionales UNIDAD IV. 4.1 Tendencial en el siglo XXI. 4.2. Tendencias y su impacto en la cultura organizacional. 4.3. Metodología y técnicas	Adaptabilidad al cambio Visión Desarrollo Comparación Relación Análisis	Apertura Autocrítica Autonomía Auto reflexión Colaboración Compromiso Creatividad Flexibilidad Iniciativa Respeto

24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
Giran en torno al análisis de procesos, lectura crítica de materiales, análisis de casos, debates en foro y consulta de materiales de estudio en páginas web. En cada unidad encontrarás actividades a realizar directamente en la plataforma o fuera de ella, cuya entrega en tiempo y forma conformarán parte de tu calificación final. Asimismo, podrás revisar los materiales de estudio directamente en la pantalla o acceder a ellos mediante vínculos. Al concluir los módulos desarrollarás un proyecto integrador (diseño de proyecto sobre una tendencia), en donde deberás plasmar lo revisado en cada uno de los módulos.	Lectura comentada. Tareas para estudio independiente. Discusión dirigida. Formación de equipos colaborativos. Exposición de casos. Proyección de películas y videos. Reflexión personal. Compartir libre Retroalimentación.

25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Bibliografía Internet Apuntes de clase	Internet Laptop y cañón Proyector de acetatos

26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Campo (s) de aplicación	Porcentaje
1-5 trabajos invest. y presentaciones en power point (ppt). trabajos gpo.	1-Originalidad. Claridad, actualidad, hechos y datos.	Aula	20%
2.-5 Trabajos ipad y resumen de lecturas.	2.-Ortografía-coherencia, comentarios personales.	MITIC	15%
3.-video-documental	3.-Creatividad, originalidad-apoyos y recursos -representación conceptual y dominio.		25%
4.-diseño de proyecto y trabajo final	4.-Originalidad -apego a la metodología -Uso de técnicas.		40%
			Total: 100%

27.-Acreditación

El alumno deberá presentar con suficiencia cada evidencia del desempeño cuando menos con un porcentaje de 60%

28.-Fuentes de información

Básicas

Serna, humberto. (1992). mercadeo corporativo. el servicio al cliente interno. colombia. legis. Furnham, adrián. (2001). psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. méxico. alfaomega-oxford. Gordon, judith. (1997). comportamiento organizacional. méxico. prentice hall. Aburdene, patricia. (2006). megatendencias 2010. El surgimiento del capitalismo consciente. Siete nuevas tendencias que transformarán la manera como usted trabaja, vive e invierte. colombia. Grupo editorial norma. Vargas hernández, j.g.: (2007) la culturocracia organizacional en méxico, edición electrónica gratuita. Texto completo en <http://www.eumed.net/libros/2007b/301/index.htm> Davis, Keith y Newstrom, John. Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill. Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. Díaz Guerrero, Rogelio (1979). Estudios de al Psicología del mexicano. Trillas 11 artículos mínimos contenidos en Internet.

Complementarias

Crainer, stuart y dearlove, des. (2002). ¡fuego! para encender la mecha de una nueva organización empresarial. españa. prentice hall. Cornella, alfons y rucabado, sergi. (2006). futuro presente. 101 ideas-fuerza para entender las próximas décadas. españa. ediciones deusto. Peters, tom. (2006). re-imagina! La excelencia empresarial en una era perturbadora. españa. prentice hall. Gibson, rowan (editor). (1997). repensando el futuro. los negocios, los principios, los mercados, la competencia, el liderazgo, el mundo Roberts, kevin. (2005). lovemarks. el futuro más allá de las marcas. españa. editorial urano.

Varela Barraza, Hilda (1985). Cultura y Resistencia Cultural. SEP Shaun, Tyson y Tony Jackson (1997). Comportamiento Organizacional. P.H. México Gordon, Judith R. (1997). Comportamiento Organizacional. P.H. México Seelye, H. Ned y Alan Sealye (1996) – James. Cultura Clash. NTC Bussiness Books. Illinois

DEFINICIONES A TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL ABORDAJE DE LAS TENDENCIAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Actitud: orientación duradera, afectiva y evaluativa hacia algún objeto que incluye: opiniones, creencias y expectativas. se aprende con la experiencia. Adhocracia: estructuras caracterizadas por poca complejidad, poco formalismo, descentralizadas, donde hay poca diferenciación vertical y gran diferenciación horizontal; es decir, pocos niveles de dirección y alta especialización. Ampliación de puestos: incremento del número de tareas que realiza el individuo o integración horizontal. es lo contrario de la fragmentación. no implica necesariamente mayor responsabilidad y autoridad. Análisis funcional: técnica deductiva utilizada para identificar las competencias laborales. parte de lo existente y de cómo se hace; compara los resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes. Análisis ocupacional: acción de identificar las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. este proceso es más que el análisis de puestos tradicionales y comprende la descripción compleja de la tarea dentro del contexto de la organización fuera del estrecho ámbito del puesto de trabajo. Aprendizaje social: común conocimiento compartido por todos de trascendencia social. la diferencia con el simple aprendizaje estriba en lo que se aprende, no está en el que aprende o cómo lo aprende. Aptitud: habilidad en potencia. Autoridad organizacional: grado de libertad de acción que le confiere la organización a las personas el derecho y responsabilidad de tomar decisiones. Benchmarking: proceso sistemático y continuo de evaluación de los productos, servicios y procedimientos de trabajo de las empresas que se reconocen con las mejores prácticas; su propósito es mejorar la organización. implica el establecimiento de compromisos y sociedades. Burocracia (estructuras mecanicistas): estructuras de gran centralismo, complejidad y formalismo que agrupan las actividades en departamentos funcionales y son altamente estandarizadas. Calificación: capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. Cambio organizacional: reajuste radical de factores organizativos debido a cambios en el ambiente externo —condiciones económicas y financieras, disponibilidad de materias primas, mercados, innovación tecnológica— o en el ambiente interno —sistemas y procedimientos, recursos humanos—. Capital intelectual: se compone de los conocimientos, capacidades y valores de los individuos, así como de la capacidad de cambio y de aprendizaje.