



DISEÑO MODELO DE EE

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA EDUCATIVA:

DESARROLLO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1 CONTRIBUCIÓN DE LA EE AL PERFIL DE EGRESO

Esta experiencia educativa contribuye al perfil de egreso de la licenciatura en los siguientes puntos:

- Poseer conocimientos teóricos, habilidades metodológicas y técnicas para detectar, evaluar y diagnosticar las problemáticas sociales en el ámbito de la disciplina psicológica en los campos de salud, educación, producción y consumo y organización social.
- Ser capaz de desarrollar estrategias de prevención, planeación, investigación e intervención que le permitan el abordaje eficiente y el planteamiento de propuestas de resolución de problemáticas inherentes a la disciplina desde una perspectiva multidisciplinaria, interdisciplinaria y transdisciplinaria
- Poseer un alto sentido de responsabilidad social y un conjunto de valores que guíen su práctica profesional de tal forma que se transforma en innovador social con base en criterios de sustentabilidad.
- Poseer el conocimiento sobre los aspectos teóricos, metodológicos y técnicos que constituyen la disciplina psicológica.
- Ser capaz de investigar, evaluar, diagnosticar e intervenir frente a las demandas y/o problemáticas sociales en distintos ámbitos de sociedad.
- Ser capaz de diseñar estrategias de intervención dirigida a favorecer la promoción de una mejor calidad de vida.
- Ser capaz de contribuir y ejecutar proyectos de desarrollo en los diferentes niveles de intervención que demanda la sociedad.
- Ser capaz de participar en equipos de trabajo multi e interdisciplinario.
- Manifestar una actitud de compromiso, responsabilidad y autenticidad en su desempeño profesional.



2 RELACIÓN DE LA EE CON LAS OTRAS EE DEL PLAN DE ESTUDIO: ÁMBITO, ALCANCE y NEXOS so

Esta experiencia educativa se relaciona con las siguientes de la licenciatura en los siguientes puntos:

Con las Experiencias educativas de *Desarrollo Organizacional y Tendencias de la cultura Organizacional*, y *Psicología Social* ya que en la vertebración de las cuatro experiencias educativas, el estudiante adquiere los conocimientos necesarios para comprender a las organizaciones y sus problemáticas y sus procesos psicosociales fin de convertirse en agente de cambio (tendencias de la cultura organizacional) mediante el diseño de programas de desarrollo organizacional que representen un proceso de cambio planificado para los individuos, equipos u organizaciones, a través del proceso de consultoría organizacional (Desarrollo y Cultura Organizacional), considerando de manera relevante las actitudes y los procesos cognitivos sociales inherentes a los individuos en las estructuras grupales (Psicología Social)

3 UNIDAD DE COMPETENCIA

El estudiante diseña programas de intervención para lograr un cambio en la cultura organizacional a partir de la identificación de los diferentes factores psicosociales en grupos específicos en las organizaciones con una actitud formal, crítica y creativa mediante trabajo y colaborativo y cooperativo para lograr el crecimiento y desarrollo de la organización.

4 SUBCOMPETENCIA *(repetible, una caja de texto para cada subcompetencia identificada)*

Subcompetencia 1

El estudiante diagnostica la Cultura de la Organización a partir de teorías y metodologías propias de la Psicología y en particular de la Psicología Organizacional, de las Ciencias del Comportamiento y de las Ciencias Administrativas para identificar los compartimientos grupales específicos a desarrollar o modificar con actitud formal, crítica y creativa en grupos Interdisciplinarios, multidisciplinarios y/o transdisciplinario.

En esta EE

Previa

Subcompetencia 2

El estudiante, derivado de la observación, obtención de información, análisis e interpretación del contexto comportamental organizacional genera diferentes alternativas de programas para



modificar y/o desarrollar cambios en la Cultura Organizacional, evaluándolos bajo los criterios de factibilidad, viabilidad y pertinencia con actitud de servicio.

En esta EE

Previa

Subcompetencia 3

El estudiante desarrolla la propuesta final del programa de intervención, bajo los criterios de factibilidad, viabilidad y pertinencia con actitud de servicio.

En esta EE

Previa

5 SITUACIONES REALES/ PROFESIONALES PARA LA UNIDAD DE COMPETENCIA *(repetible, una caja de texto por cada situación)*

Situación 1

Los estudiantes, en grupos colaborativos y cooperativos, elegirán un escenario organizacional al que tengan acceso (educativo, institucional, comercial, social) que les permita elaborar un diagnóstico, realizar análisis y construir propuestas de cambio estratégico o desarrollo organizacional con acompañamiento, asesoría y supervisión del docente.

6 DESEMPEÑOS PARA LAS SITUACIONES REALES/ PROFESIONALES *(vincular con cada situación descrita) (repetible, una caja de texto por cada desempeño)*

Situación 1

Desempeño 1.1

En cuestión del Desarrollo de la Cultura de una Organización, el profesional promueve entre los integrantes de ésta, un cambio de actitudes y valores, siendo óptimo para ello escenarios Institucionales públicos o privados tales como la propia universidad Veracruzana, oficinas de gobierno, empresas comerciales, Instituciones asistenciales y grupos sociales establecidos, adonde el estudiante realiza un diagnóstico de su cultura fundamentado en teorías y metodologías propias de la Psicología Organizacional.

Desempeño 1.2

En los escenarios Institucionales públicos o privados citados, el estudiante realiza un diagnóstico de la cultura (valores y actitudes) de los miembros de ésta, constituidos como un grupo, para el



cual genera opciones de programas para modificar y/o desarrollar cambios en la Cultura de este grupo, que le permitan desarrollar la propuesta final del programa de intervención, evaluando su factibilidad, viabilidad y pertinencia.

6.2 Información por cada desempeño *(vincular con cada desempeño descrito)*

Desempeño 1.1

Aspectos/temas teóricos, heurísticos, axiológicos que aplican al desempeño	BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA <i>(Referir la parte específica)</i>
<p>Saberes teóricos:</p> <p>Concepto de Cultura organizacional: Factores psicosociales incidentes en la Cultura Organizacional: Creencias y juicios Sociales Persuasión y Conformidad Influencia de grupos Valores Aprendizaje Genes, Cultura y Genero</p> <p>Tipos de Culturas Organizacionales: Dinámica de la Cultura Evolución de la Cultura Organizacional Psicología social, sociológica y cultural en</p>	<p>Myers, David G (2005) Psicología Social. McGraw-Hill</p> <p>Diaz Ibáñez, J. Et al (1982) ¿El Trabajo en Equipo?. México. Fondo Educativo Interamericano.</p> <p>Bennis, Warren, G. (1973) Desarrollo Organizacional: Su naturaleza, sus orígenes y perspectivas en México: Fondo Educativo Interamericano.</p> <p>Rothwell, WJ., Sullivan, R., y Malean, G.N.(1995) Practicing organization development: a guide for consultants, San Francisco</p>
<p>Ética y Cultura Organizacional: Cambio cultural en los medios laborales Creación, mantenimiento y desarrollo de una cultura organizacional de calidad</p> <p>Saberes heurísticos:</p> <p>Lectura de Comprensión, Lectura analítica Argumentación Asociación de Ideas Comprensión y expresión oral y escrita Descripción Comparación Deducción de información Inferencia</p>	<p>Jossey-Bass Pfeiffer. Wendel L. French y Bell H. Cecil (1996) Desarrollo Organizacional?. Prentice Hall Hispanoamericana. Conexi</p> <p>Kimble, Ch. et al (2002) Psicología Social de las Américas. Pearson Educación, México</p> <p>Brooks, A. Y Watkins K. (1994) ¿El Poder Emergente de las Tecnologías de Investigación Acción. San Francisco.</p> <p>Jossey-BassKemmis, S.Y. McTaggart. (1988) ¿El Planeador de la Investigación Acción?, Victoria Australia. Deakin University</p> <p>Laiken, M. (1997) Collaborative processes for</p>



<p>Juicio Lectura crítica Selección de información. Revisión de información. Síntesis Toma de decisiones Construcción de soluciones alternativas. Transferencia</p> <p>Saberes axiológicos:</p> <p>Apertura Curiosidad Autorreflexión. Sensibilidad.</p> <p>Imaginación Interés por la reflexión Respeto intelectual</p> <p>Solidaridad Responsabilidad. Sensibilidad Tolerancia Liderazgo</p> <p>Autocrítica Iniciativa Colaboración. Compromiso. Flexibilidad. Honestidad. Integridad.</p>	<p>collaborative organizational desing: The role of reflection, dialogue, and polarity management increating an enviroment for organizational learning in Organization Development Journal, Volume 15 (4), pp. 35-42</p>
---	--

<p>Procedimental: procedimientos, guías, instrucciones, lineamientos, normas...</p>	<p>BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA <i>(Referir la parte específica)</i></p>



Prácticas: recomendación de prácticas	BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA <i>(Referir la parte específica)</i>

Desempeño 1.2

Aspectos/temas teóricos, heurísticos, axiológicos que aplican al desempeño	BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA <i>(Referir la parte específica)</i>
<p>Saberes teóricos: Propuesta de un Programa de intervención para el cambio de la Cultura de una organización contexto latinoamericano</p> <p>Saberes heurísticos: Argumentación Asociación de Ideas Comprensión y expresión escrita Descripción Deducción de información Inferencia Juicio Selección de información. Revisión de información. Toma de decisiones Construcción de soluciones alternativas. Transferencia</p> <p>Saberes axiológicos: Autocrítica Iniciativa Colaboración. Compromiso. Flexibilidad. Imaginación Honestidad. Integridad.</p>	<p>Brooks, A. Y Watkins K. (1994) ¿El Poder Emergente de las Tecnologías de Investigación Acción. San Francisco.</p> <p>Planeador de la Investigación Acción?, Victoria Australia. Deakin University</p>



Universidad Veracruzana

Procedimental: procedimientos, guías, instrucciones, lineamientos, normas...	BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA <i>(Referir la parte específica)</i>

Prácticas: recomendación de prácticas	BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA <i>(Referir la parte específica)</i>

6.3 Evaluación por evidencias de cada desempeño (vincular a cada desempeño descrito)

Desempeño 1.1

Evidencia	Criterio de calidad nivel suficiente

Desempeño 1.2

Evidencia	Criterio de calidad nivel suficiente

Desempeño 1.3

Evidencia	Criterio de calidad nivel suficiente



7 ESTRATEGIAS PARA EL APRENDIZAJE

7.1 Modalidad presencial con apoyo de TIC

7.2 Modalidad semipresencial con apoyo de TIC

7.3 Modalidad virtual

8 RECOMENDACIONES GENERALES

8.1 RECOMENDACIÓN DE CONTEXTOS PROFESIONALES PARA LA EE



Universidad Veracruzana

8.2 RECOMENDACIÓN DE COLABORACIÓN CON OTRAS ACADEMIAS, Y CUERPOS ACADÉMICOS/LGAC PARA PROYECTOS DISCIPLINARES E INTERDISCIPLINARES

8.3 RECOMENDACIÓN DE PONDERACIÓN PARA LA EVALUACIÓN EN CONGRUENCIA CON LOS DESEMPEÑOS, SUS EVIDENCIAS Y LOS CRITERIOS DE CALIDAD ESTABLECIDOS.