



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

		6.-Área de formación	
		principal	secundaria
	Desarrollo y Cultura Organizacional	Disciplinar Org	Psicología

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
7	2	3	5	Ninguna

8.-Modalidad

9.-Oportunidades de evaluación

Seminario	AGJ= Cursativa/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; Dr. Raúl A. Carvallo Castillo, Dra. Ludivina Sánchez Dorantes. Mtra. Victoria Kay Cacho, Mtra. Dulce María Oviedo Quijano; Mtro. Javier Jiménez Aponte; Mtro. Pablo Juárez Cadena; Mtra. Rosario Hernández Victoria, Mtra. Ana Ma. Pérez García

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 y campo organizacional	Interdisciplinaria
--------------------------------------	--------------------

19.-Descripción

Esta experiencia educativa representa un espacio para la reflexión y capacitación relacionada a la etiología y conformación de la cultura de las organizaciones, así como de los factores psicosociales que inciden en su conformación, y estrategias que les permita la intervención como psicólogos en la estructuración y/o modificación cultural en las organizaciones, en la búsqueda del alcance de metas tanto organizacionales como de los trabajadores, en consonancia, orientación y sentido profesional y laboral.

20.-Justificación

El interés por la cultura organizacional aumentó considerablemente a partir de la década de los ochenta y cada vez más encontramos autores que defienden el conocimiento de la cultura organizacional como forma de actuar de forma estratégica y eficiente dentro de una organización. Schein (1984), incluso, propone que la comprensión de la cultura organizacional sea parte íntegra del propio proceso de administración. La identificación de la cultura es algo muy importante tanto para el administrador de una organización cuanto al psicólogo, para que actúen de forma consistente en la organización, trabajando en sentido de promover cambios propiciadores de mejoras fundamentados tanto en marcos como estrategias psicológicas. Un estudio de cultura permite comprender las relaciones de poder, las reglas no escritas, lo que es tenido como verdad, y permite a la organización la posibilidad de direccionarla favor del desempeño armonioso de los trabajadores, así como en favor de la propia Institución, permitiendo un planeamiento de la actuación coherente con la realidad de organización. Así, cada vez más cobra importancia el estudio y manejo del Desarrollo de la Cultura Organizacional, donde el psicólogo está en posibilidad de asumir un papel preponderante, evidencias de ello lo representa el hecho de diversas facultades de nuestra Universidad incluyen dicha temática en sus currículos, lo que eventualmente permitirá y facilitará el estudio y trabajo inter y multidisciplinario en la práctica laboral real.

21.-Unidad de competencia

El estudiante analiza diversos contenidos temáticos, referentes a la problemática de las organizaciones, a partir de teorías y metodologías propias de la Psicología Organizacional, de las Ciencias del Comportamiento y de las Ciencias Administrativas, mediante una actitud formal, crítica y creativa, en grupos Inter., multi o transdisciplinarios, para generar o aplicar conocimientos sobre la Cultura Organizacional, proyectando y aplicando estudios disciplinares, proponiendo puntos de vista sustentados, propios y propositivos, derivados de la observación, análisis e interpretación del contexto comportamental y organizacional.

22.-Articulación de los ejes

Teórico. Estudio de la Cultura Organizacional, su etiología, conformación, modificación y fortalecimiento, que permita el conocimiento especializado de la problemática, así como la posibilidad de intervención en las organizaciones. Heurístico. Revisión de métodos y técnicas de investigación sobre Cultura Organizacional. Axiológico. Reconocer el valor social de la intervención en materia de Cultura organizacional, donde los preceptos universales de libertad, respeto, compromiso y responsabilidad son la base de la formación del psicólogo organizacional.

23.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
UNIDAD I. LA CULTURA ORGANIZACIONAL I.1 Concepto de Cultura organizacional I.2 Factores psicosociales incidentes en la Cultura Organizacional: - Creencias y juicios Sociales -Persuasión y Conformidad -Influencia de grupos - Valores - Aprendizaje -Genes, Cultura y Genero Tipos de Culturas Organizacionales	Lectura de Comprensión Lectura analítica Argumentación Asociación de Ideas Comprensión y expresión oral y escrita Descripción Comparación Deducción de información Inferencia Juicio Lectura crítica Síntesis Toma de decisiones Construcción de soluciones alternativas Transferencia.	Apertura Curiosidad Respeto Imaginación Interés por la reflexión Respeto intelectual Autocrítica Iniciativa Solidaridad Responsabilidad Sensibilidad Tolerancia Liderazgo
UNIDAD II. DINAMICA Y DIVERSIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL II. 1 Dinámica de la Cultura II.2 Evolución de la Cultura Organizacional II.2 Psicología social, sociológica y cultural en contexto latinoamericano		
UNIDAD III. MODELOS DE DESARROLLO DE CULTURA ORGANIZACIONAL III.1. Ética y Cultura Organizacional III.2. Cambio cultural en los medios laborales III.3 Creación, mantenimiento y desarrollo de una cultura organizacional de calidad		

24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
Cognitivas, Investigación de campo, Investigación bibliográfica, Investigación en internet, Análisis de lecturas, lecturas comentadas, elaboración de Resúmenes textuales y de paráfrasis, Elaboración de ensayos, Elaboración de cuadros sinópticos, Mapas conceptuales, Meta cognitivas: discusiones grupales Discusiones y exposiciones.	Discusión dirigida, Lectura comentada, Dirección de proyectos de investigación, Mapas conceptuales, Exposición del profesor, Conferencias de expertos en el tema, Organización y realización de foros.

25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Presentaciones de diapositivas en power point, Material de lectura impreso o digitalizado, Antología, técnicas dinámicas, ejercicios prácticos, cuestionarios, videos y películas.	Pintarrón, computadora, proyector de acetatos, proyector de diapositivas, Internet, biblioteca, investigación de campo, entrevistas.

26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Campo (s) de aplicación	Porcentaje
Resúmenes	Calidad de la presentación	Aula	20%
Tareas	Pertinencia	Extra Aula	10%
Investigación de campo	Suficiencia y pertinencia	Organizaciones	40%
Ensayos	Coherencia	Extra Aula	20%
Participación en clase	Coherencia y pertinencia	Aula	10%
		Total	100%

27.-Acreditación

Cubrir al menos el 60% del puntaje de evaluación y cumplir con los requisitos de asistencia normados.

28.-Fuentes de información

Básicas
<p>Anda Gutiérrez, Cuauhtémoc. Estructura Socioeconómica de México (1940-2000). México 2000. Ed. Limusa. De Souza, Adriana.- Cultura Organizacional, en - PA. & Partners – 1998.</p> <p>Feingebau, Armand B. Control Total de la Calidad. México, 1977. CECSA, 3ª Edición.</p> <p>Gordon Judith R. Comportamiento Organizacional. México, 1977. Prentice Hall Interamericana. Editores, S.A de C.V.</p> <p>Hellriegel, Don y John W. Slocum.- Comportamiento Organizacional. México 1999. International Thompson Editores. Mc Donald, John y John Piegott. Calidad Global.- La nueva cultura de la Administración. México, 1973. Ed. Panorama. Pérez Góngora, Juan Carlos. Valores en la Cultura Empresarial.- Un modelo para el cambio. México, 1999. Mc. Graw Hill Interamericana Ed., S.A. de C.V.</p>

Complementarias

Las Grandes Inmigraciones.- Otero, Luis, Alonso, Abraham y López, Alfredo, en Revista: Muy Interesante, año XXI, núm 7; 1 de julio de 2004