



# UNIVERSIDAD VERACRUZANA

## NUEVO MODELO EDUCATIVO

### PROGRAMA DE ESTUDIO



<b>Dirección del Área Académica :</b>		<b>Ciencias de la Salud</b>		
<b>1. Carrera:</b> <b>Lic. en Psicología</b>				
<b>2. Facultad :</b> <b>Psicología</b>				
<b>3. Código 40044</b>		<b>4. Nombre de la experiencia educativa :</b> <b>Desarrollo y Cultura Organizacional</b>		
<b>5. Área curricular de la experiencia educativa</b>				
<b>5.1. Básica general</b>	<b>5.2. Iniciación a la disciplina</b>	<b>5.3 Disciplinar</b> <b>X</b>	<b>5.4 Terminal</b>	<b>5.5. Elección libre</b>
<b>6. Área de conocimiento o formación</b> <b>Organizacional</b>			<b>7. Academia (s) a la (s) que pertenece</b> <b>Psicología Organizacional</b>	
<b>8. Requisitos</b>				
<b>9. Modalidad de la experiencia educativa :</b>				
<b>10. Características del proceso de enseñanza aprendizaje</b>				
<b>10.1 Individual</b>		<b>10.2 Grupal</b> <b>X</b>		
<b>11. Número de horas del proceso de enseñanza aprendizaje:</b> <b>5 Hrs.</b>				
<b>11.1 Práctica :</b>		<b>11.2 Teórica :</b> <b>X</b>		
<b>12. Total de créditos de la experiencia educativa : 7 hrs.</b>		<b>13. Total de horas de la experiencia educativa 85 hrs.</b>		<b>14. Equivalencias</b>
<b>15. Fecha de elaboración</b> <b>Agosto de 2000</b>			<b>16. Fecha aprobación del programa</b> <b>Agosto de 2001</b>	
<b>17. Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación del programa.</b> <b>Psic. Zaida Lladó Castillo.</b> <b>Perfil de ingreso:</b> Licenciatura en Psicología preferentemente con post grado o especialidad en el área organizacional o social. <b>Experiencia laboral:</b> 2 años en el área organizacional o social.				

### Descripción mínima:

En esta el alumno se introduce al estudio de las organizaciones, a partir de una visión
Clara y realista del contexto cultural en el que se desenvuelven, particularmente los
Rasgos de la cultura mexicana, del análisis de los factores individuales y sociales, que
Hacen posible la formación de subculturas dentro de las instituciones laborales, las
Ventajas y desventajas que favorecen o no al crecimiento y desarrollo de las mismas
Y de quienes están inmersos en ellas.

### Justificación:

La cultura es parte de la condición humana y por lo tanto determinante en el
Comportamiento
e idiosincrasia, particularmente la de los mexicanos, es por eso que es
Importante tomarse en cuenta en el análisis del comportamiento y desarrollo
Organizacional , ya que debido a su génesis, traumas y dependencias ancestrales han
Provocado limitaciones socioculturales, y generado climas no propicios para el factor
Humano en las empresas, y obstruyendo su avance, desarrollo y limitando sus
Expectativas.
Por lo tanto se presenta la necesidad que el alumno adquiera los conocimientos
Teóricos y epistemológico para entender esta forma de vida, sus rasgos y efectos en la
Dinámica de la organización, desarrolle habilidades para intervenir en la solución de
Problemas y en la implementación de programas que contraigan un mejoramiento en
La cultura y en el desarrollo organizacional.

### Objetivo generales:

Adquirir los fundamentos teóricos y metodológicos para analizar y evaluar la cultura
Organizacional, partiendo del conocimiento de los aspectos determinantes de la
Cultura en el comportamiento humano y de las organizaciones, obteniendo una visión
Abierta hacia los enfoques contemporáneos y líneas de desarrollo humano,
Particularmente en la empresa mexicana, orientada hacia una nueva actitud dirigida
Al alto rendimiento, la satisfacción individual, la calidad total y el avance y
Crecimiento del sistema empresarial mexicano.

### Objetivos específicos:

1. Conocer el concepto integral de cultura, su composición y sus efectos en el comportamiento humano y en la estructuración de los valores y actitudes sociales, reflejados en diferentes contextos: familia, escuela, trabajo, sociedad.
2. Conocer el origen de la cultura organizacional, su dinámica, sus efectos en la facilitación o restricción de la productividad, competitividad y en el desempeño general de los elementos que hacen posible la dinámica de la empresa; haciéndose énfasis en el estudio de la cultura mexicana, su génesis, problemas, limitaciones y sus alternativas ante el cambio.
3. Conocer los elementos que integran el desarrollo organizacional (DO), los procesos que favorecen el clima social de la empresa, el desarrollo de personal, así como la implementación de nuevos valores y actitudes para el crecimiento y calidad integral de la organización.

### Articulación con ejes:

EPISTEMOLÓGICOS:	HEURISTICO:	AXIOLOGICO:
Esta experiencia educativa analizará los contenidos teóricos que dan sustento al conocimiento de la cultura y del desarrollo organizacional, motivando a la reflexión y una visión crítica de la realidad.	El alumno desarrollará habilidades para intervenir en la práctica en el diagnóstico de los principales problemas derivados de la cultura organizacional.	Que a partir de una visión crítica pueda ser capaz de proponer y actuar para provocar un cambio favorable de su realidad.

## **CONTENIDOS:**

### **I. CULTURAL**

- 1.1 Concepto de Cultura.
- 1.2 Subsistencia de la Cultura: -  
Ideológico, sociológico, tecnológico.
- 1.3 Cultura y Personalidad.
- 1.4 Cultura y Pobreza.
- 1.5 Subculturas:  
Regional, Ocupacional y Organizacional.
- 1.6 Rasgos Culturales.
  - Tradicionalismo vs. Modernismo.
  - Individualismo vs. Colectivismo.
  - Feminidad vs. Masculinidad.
  - Homogeneidad vs. Diversidad.
  - Liderazgo vs. Seguidores.
  - Valores vs. Crisis.
  - Cambio vs. Resistencia.
  - Expectativas vs. Enajenación.
- 1.7 Valores culturales, formativos en el individuo:
  - La familia.
  - La escuela.
  - El trabajo.
  - La comunidad.

### **Estrategias metodológicas:**

Revisión bibliográfica e informática, discusiones, exposiciones.

### **II. CULTURA ORGANIZACIONAL MEXICANA.**

- 2.1 Conceptos y estructura:
  - La Psicología del Mexicano, clave para interpretar nuestro subdesarrollo.
  - La Mexicanidad objeto de estudio filosófico, psicológico y social.
  - La autoevaluación del mexicano.
  - La sociedad mexicana actual.
  - El trabajador mexicano.
  - Aspectos positivos y desarrollo de actitudes laborales.
- 2.2 Dimensiones de la Cultura Organizacional (CO):
  - Organización y el entorno.
  - Naturaleza de la actividad humana.
  - Tiempo, época y requisitos para las metas.
  - Naturaleza humana.
  - Relaciones interpersonales.
  - Cultura de grupos.
  - Cultura de desarrollo.

- Cultura racional o de la productividad.
- Cultura de las organizaciones exitosas y con calidad.

**Estrategias metodológicas:**

Lecturas y revisiones bibliográficas e informáticas, decisiones, dinámicas, etc.

### **III. DESARROLLO PARA EL ALTO DESEMPEÑO.**

**3.1 Desarrollo Organizacional:**

- Concepto y evolución histórica.
- Concepto de cambio.
- Importancia del D. O en la dinámica de la Empresa.
- La organización como sistema.
- Estrategias de intervención del D.O.

**3.2 El Desarrollo y Alto Desempeño:**

- Su Filosofía.
- Administración del Alto Desempeño y Capital Humano.
- Nueva cultura organizacional para el cambio y el desarrollo.

**Estrategias metodológicas:**

Lecturas, revisiones bibliográficas e informática, discusiones, exposiciones.

### **IV. EL DESARROLLO, LA CULTURA DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD**

- Actitud favorable al cambio.
- Calidad como concepto.
- Control Total de Calidad.
- Círculos de calidad.
- Problemas laborales y la calidad.
- Integración y calidad.
- Productividad como concepto.
- Estándares de productividad.
- Producción vs. Productividad.

**Estrategias metodológicas:**

Revisiones bibliográficas e informáticas, discusiones, exposiciones, etc.

### Sistema de evaluación:

Es requisito indispensable que el alumno tenga el 90% de las asistencias del número de sesiones totales del curso.

### Técnicas Criterios Porcentaje

TECNICAS	CRITERIOS	PORCENTAJE
Exposiciones	<ul style="list-style-type: none"><li>Intervenciones de calidad o aportaciones valiosas en clase.</li><li>Trabajos de equipo. Trabajos individuales.</li></ul>	50%
Exámenes Teóricos		50%
Total		100%

### Recursos Educativos:

---

---

---

---

---

### Referencias básicas:

1. Arias Galicia Fernando y Víctor Heredia Espinosa. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ALTO DESEMPEÑO. Ed. Trillas
2. Rodríguez Estrada Mauro, Patricia Ramírez Buendía. PSICOLOGÍA DEL MEXICANO, Ed. Mc Graw Hill.
3. Audirac Camarena Carlos A. Verónica de León Estavillo. Alberto Domínguez González. ABC DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Ed Trillas.
4. Ishikawa Kaoru. QUE ES EL CONTROL DE CALIDAD. Ed Norma Serie Empresas y Empresarios.

5. Kossen Stan. RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES. Ed.  
Harla. (Quinta edición)
- 

**Referencias Complementarias:**

1. Siegel Laurence – Lane M. Irving. PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES  
INDUSTRIALES. Ed. CECSA.

- 
2. Weil Pierre. RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA.  
Ed. Kapelusz.

- 
3. Grados Espinosa Jaime A. INDUCCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.  
Ed. Manual Moderno.

---

4.

---

5.

---