



## Programa de estudio

### Datos generales

#### 1.-Área académica

Ciencias de la Salud

#### 2.-Programa educativo

Psicología

#### 3.-Dependencia académica

Psicología

4.-Código	5.-Nombre de la Experiencia educativa	6.-Área de formación	
		Principal	Secundaria
40027	Formación Humana Integral	X	

#### 7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	0	5	72	

#### 8.-Modalidad

Taller

#### 9.-Oportunidades de evaluación

A

#### 10.-Requisitos

##### Pre-requisitos

Se sugiere que cursen las EE:

Crecimiento Personal

##### Co-requisitos

Se sugiere que cursen las EE:

Bloque Organizacional

#### 11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	30	20

#### 12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa

#### 13.-Proyecto integrador

Psicología Organizacional	Investigación e Intervención en Psicología Organizacional
---------------------------	---

#### 14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Agosto 2002	Octubre 2008	Octubre 2008

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

Mtro. Salvador E. Sarmiento Vega

#### 16. Perfil del docente

Licenciado (a) en Psicología preferentemente con estudios de postgrado en Desarrollo de Grupos en el Trabajo, Desarrollo Humano, Administración de Recursos Humanos o equivalente; con experiencia profesional en el área clínica y/o laboral, formación pedagógica y con experiencia docente de 5 años en Educación superior en el MEIF.

#### 17.-Espacio

Aula

#### 18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinaria

#### 19. Descripción mínima

El taller tiene una duración de 72 horas (cinco créditos) y se estructura a partir de temáticas

relacionadas directamente con el desarrollo organizacional (D.O.) Su estructura contempla una secuencia didáctica que surge de una conceptualización en la que el D.O. es revisado en términos de los procesos que alientan u obstaculizan la calidad del bien o servicio que se intenta producir, tanto como el rendimiento de quienes participan en la producción, analiza componentes y propicia el establecimiento de un clima laboral caracterizado por la cordialidad, la colaboración y el desarrollo de un sentimiento de pertenencia de los participantes que actúa como un disparador motivacional para el trabajo de calidad.

## 20. Justificación

. En el momento actual nuestro País (y el mundo en lo general) atraviesa por una situación de crisis económica que parece agudizarse, pese a los esfuerzos que se realizan por contener el desborde financiero y se percibe la amenaza social que puede llegar a representar para nuestro sistema social (desempleo, desabasto, encarecimiento de precios de bienes y servicios, etc., etc.). Ante esta perspectiva la Universidad debe asumir la responsabilidad de su función educativa formando profesionales capaces de generar soluciones de frente a los problemas del desarrollo económico y social.

La experiencia educativa se presenta entonces, acorde a los objetivos planteados en el N.M.E., como un vehículo de fomento de una nueva cultura organizacional, de una visión empresarial (pública y/o privada) en que lo humano y sus condiciones, constituyen el principal capital y el recurso esencial para desarrollar y producir los satisfactores del mercado, sobre un basamento ético en el que el psicólogo, como facilitador de experiencias de capacitación y en su papel de agente de cambio, promueva la visión del beneficio recíproco y la adopción de actitudes de responsabilidad y compromiso que acojan el lema de “**Más y Mejor**” como la expresión *eupsíquica* de nuestra sociedad y como la *Misión* de todas las organizaciones.

## 21. Objetivo general

- a) Que los estudiantes inscritos en el taller participen de la experiencia vivencial del D.O., en un marco aúlico/vivencial que promueva el aprendizaje mediante la reflexión y el desarrollo de habilidades para conducir acciones de capacitación y adiestramiento en el manejo de las relaciones humanas en el trabajo

## 22. Articulación de los ejes

El programa de este taller contiene elementos de transversalidad dentro de los siguientes ejes:

- a) **Teórico:** El alumno revisará y comprenderá los diferentes métodos y técnicas utilizadas para promover el *desarrollo humano integral* (como propuesta de solución) en el marco de las organizaciones laborales, así como la problemática inscrita en el Desarrollo Organizacional.
- b) **Heurístico:** Favorece la utilización de la creatividad y el desarrollo de habilidades de facilitación en acciones de capacitación y adiestramiento
- c) **Axiológico:** Promueve la incorporación y el ejercicio activo de los valores sociales, profesionales y personales

## 23. Unidades

23.1. UNIDAD I Desarrollo Organizacional. Una postura humanista.			23.2. Duración: 6 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
<p>Conocer el marco teórico –histórico general del D.O.</p> <p>Comprender la necesidad del cambio en las organizaciones.</p> <p>Conocer el proceso del D.O.</p> <p>Conocer algunos de los métodos y técnicas más difundidas para el D.O.</p>	<p>1.- Marco teórico-evolutivo del D.O.</p> <p>2.- Concepto del D.O.</p> <p>3.- Cambio y Progreso</p> <p>4.- Métodos y técnicas</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

23.1. UNIDAD II Autoestima. Origen, desarrollo y consecuencias para la Organización			23.2. Duración: 6 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
<p>Comprender la importancia de la autoestima para el logro de metas individuales y las de las de la Organización.</p> <p>Identificar y resolver las posibles dificultades para la aceptación del sí mismo y el mejoramiento de la autoestima</p>	<p>1.- Marco conceptual de la autoestima</p> <p>2.- Estructura del Si mismo. Desarrollo e integración de sus componentes</p> <p>3.- El impacto de la valoración (alta-baja)</p> <p>4.- Rediseño del autoconcepto.</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

23.1. UNIDAD III Planeación de Vida y Trabajo. Un método para la adecuada utilización de los recursos personales.			23.2. Duración: 6hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
<p>Analizar el significado personal del trabajo como aporte estructural al sentido de vida.</p> <p>Conocer y utilizar racionalmente los</p>	<p>1.- Marco conceptual. Lo existencial como referencia.</p> <p>2.- Autorreconocimiento de capacidades y limitaciones</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p>

recursos personales para el desarrollo	3.- Sentido de vida. 4.- Estrategias de realización personal	Dirigir	Apoyo Trabajo en equipo Empatía
--	---	---------	---------------------------------------

<b>23.1. UNIDAD IV . Motivación. Disposiciones actitudinales para el trabajo.</b>			<b>23.2. Duración: 6 hrs</b>
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Conocer el proceso de formación de los rasgos actitudinales y disposicionales como condicionante del logro.	1.- Marco conceptual. 2.- Factores intervinientes en la formación de las motivaciones 3.- Organización laboral y motivación. 4.- Sistemas de motivación	Escuchar Redactar Describir Identificar Comparar Analizar Observar Dirigir	Disposición Apertura. Curiosidad. Respeto. Aceptación. Seguridad Sensibilidad Apoyo Trabajo en equipo Empatía

<b>23.1. UNIDAD V . Comunicación. Su uso en la organización y como herramienta para la superación personal.</b>			<b>23.2. Duración: 6 hrs</b>
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Analizar diferentes modelos de comunicación para el establecimiento de sistemas confiables de retroalimentación en las organizaciones	1.- Importancia de la comunicación 2.- tipos de comunicación 3.- Modelos de comunicación 4.- Retroalimentación 5.- Comunicación asertiva	Escuchar Redactar Describir Identificar Comparar Analizar Observar Dirigir	Disposición Apertura. Curiosidad. Respeto. Aceptación. Seguridad Sensibilidad Apoyo Trabajo en equipo Empatía

<b>23.1. UNIDAD VI. Relaciones Humanas. La transformación propositiva y positiva del entorno humano.</b>			<b>23.2. Duración: 6 hrs</b>
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Conocer y Analizar los factores que propician un clima de calidez afectiva en el establecimiento de las relaciones interpersonales	1.- El ser social. Dependencia e interdependencia 2.- formaciones afectivas 3.- Personalidad y relaciones humanas 4.- obstáculos y facilitadores de las relaciones humanas	Escuchar Redactar Describir Identificar Comparar Analizar Observar Dirigir	Disposición Apertura. Curiosidad. Respeto. Aceptación. Seguridad Sensibilidad Apoyo Trabajo en equipo Empatía

<b>23.1. UNIDAD VII. Integración de equipos de trabajo</b>			<b>23.2. Duración: 6 hrs</b>
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
<p>Dotar a los participantes de las nociones básicas con respecto a la composición y dinámica de los grupos.</p> <p>Alentar en los participantes el interés en la formación de equipos de trabajo</p>	<p>1.- Teoría de los grupos de trabajo</p> <p>2.- Estructura y procesos de grupo</p> <p>3.- Integración de los grupos de trabajo</p> <p>4.- El individuo y el grupo</p> <p>5.- Colaboración VS Competencia</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

<b>23.1. UNIDAD VIII. Dirección Vs Liderazgo.</b>			<b>23.2. Duración: 6 hrs</b>
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
<p>Conocer el marco conceptual</p> <p>Diferenciar entre Dirección y Liderazgo</p> <p>Comprender y reconocer la importancia del líder</p> <p>Alentar en los participantes el desarrollo de sus habilidades de liderazgo</p>	<p>1.- Conceptos de liderazgo y Dirección</p> <p>2—personalidad y liderazgo</p> <p>3- Naturaleza del liderazgo</p> <p>4.- Estilos de liderazgo</p> <p>5.- El mando como servicio</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

<b>23.1. UNIDAD IX. Manejo de conflictos.</b>			<b>23.2. Duración: 6 hrs</b>
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
<p>Reconocer la importancia del Conflicto para el Desarrollo.</p> <p>Conocer y utilizar diferentes técnicas para el manejo de conflictos</p>	<p>1.- El conflicto como “constante”</p> <p>2.- Naturaleza del conflicto</p> <p>3- Áreas frecuentes de conflicto</p> <p>4.- Manejo de conflictos</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

23.1. UNIDAD X. Toma de decisiones			23.2. Duración: 6 hrs
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
<p>Conocer diversas técnicas para el análisis de problemas.</p> <p>Revisar y practicar las habilidades necesarias para la toma de decisiones.</p> <p>Adquirido algunas habilidades para la facilitación de la toma de decisiones en grupo.</p>	<p>1.- Naturaleza de las decisiones</p> <p>2.- Etapas del proceso de la toma de decisiones</p>	<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

23.1. UNIDAD XI. A propuesta del grupo. Elección libre			23.2. Duración: 6 hrs
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
		<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

23.1. UNIDAD XII. A propuesta del grupo. Elección libre			23.2. Duración: 6 hrs
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
		<p>Escuchar</p> <p>Redactar</p> <p>Describir</p> <p>Identificar</p> <p>Comparar</p> <p>Analizar</p> <p>Observar</p> <p>Dirigir</p>	<p>Disposición</p> <p>Apertura.</p> <p>Curiosidad.</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación.</p> <p>Seguridad</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Apoyo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>

### 23.7. Estrategias metodológicas

De aprendizaje:	De enseñanza:
Estrategias didácticas: Un equipo, integrado hasta por tres alumnos, coordinará las acciones necesarias para investigar y presentar la información adecuada y suficiente respecto a la temática en turno; de igual manera diseñarán los ejercicios pertinentes para vivenciar el aprendizaje de la unidad.	Estrategias didácticas: Un equipo, integrado hasta por tres alumnos, coordinará las acciones necesarias para investigar y presentar la información adecuada y suficiente respecto a la temática en turno; de igual manera diseñarán los ejercicios pertinentes para vivenciar el aprendizaje de la unidad.

### 23.8 Apoyos educativos

Materiales	Recursos
Computadora, Cañón, Acetatos.	Establecimiento de Acuerdos de Colaboración con instituciones educativas

### 23.9. Evaluación

Evidencias de desempeño	Criterios de desempeño
Trabajos escritos (ensayos, reportes, informes)	Estructura completa, redacción apropiada, elaborado en computadora
Participación Grupal	Cantidad y calidad de las participaciones
Elaboración de conferencia en Power Point para su presentación a un grupo de estudiantes de educación media Entrega de diapositivas.	Calidad de presentación en PP

### 24. Evaluación

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Porcentaje
Trabajos escritos (ensayos, reportes, informes)	Estructura completa, redacción apropiada, elaborado en computadora	40%
Participación Grupal	Cantidad y calidad de las participaciones	20%
Entrega conferencia en Power Point	Conferencia presentada	40%

### 25. Acreditación

Para acreditar la experiencia educativa debe cumplir con el 80% de asistencias para tener derecho a la calificación.

El 70% de ejecución, que equivale a 6 de calificación mínima aprobatoria.

### 26.-Fuentes de información

Básicas
Rodríguez Estrada, M: Serie: Capacitación Integral. Ed. Manual Moderno. México.2000. Vol's 1 a 10.
Serie: Volúmenes de capacitación. Subdirección General de Administración. Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ISSSTE. México. 1993