



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
40028	Desarrollo Organizacional		X-Optativa

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	2	2	60	

8.-Modalidad

Curso

9.-Oportunidades de evaluación

ABGHJK= H extraordinario

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Psicología laboral	No aplica

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Individual / Grupal	30	12

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

Academia Organizacional

13.-Proyecto integrador

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
	Octubre-2008	Octubre-2008

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

En la modificación Lic. Psic. José Noel García Andrade

16. Perfil del docente

Licenciado (a) en Psicología preferentemente con estudios de postgrado en Psicología organizacional o equivalente, y con experiencia docente de 5 años en Educación superior en el MEIF.

17.-Espacio

Institucional: Aulas de la Facultad

18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinar

19. Descripción mínima

Esta experiencia educativa se localiza en el área de formación optativa, con dos horas de teoría y dos horas de practica y un total de 5 créditos; pretende que el alumno a través de este curso conozcan y analicen las estrategias de cambio micro y macro organizacional del Desarrollo Organizacional, en la perspectiva de mejorar la efectividad organizacional y la calidad de vida en el lugar de trabajo. Como el identificar las técnicas de intervención organizacional, aprendiendo a discriminar su utilidad y factibilidad. La evaluación se realiza con un trabajo final, participaciones y exámenes.

20. Justificación

Es requisito indispensable para los estudiantes conocer tanto los fundamentos teóricos como prácticos sobre el desarrollo organizacional que les permitan comprender las dinámicas de las organizaciones. Sobre todo en estos tiempos en donde lo único garantizado es el constante cambio en el ámbito funcional de las organizaciones, en los aspectos financieros, tecnológicos y administrativos; sin excluir la mano de obra calificada. La cual es la responsable de adaptarse a las contingencias inherentes al cambio con insumos cognitivos, intelectuales, afectivos y de habilidades sociales en la fuerza de trabajo potencialmente calificada. La auto-motivación, proactividad, integración, los equipos de trabajos, grupos sociotécnicos,..etc. que emergen de las estrategias enfocadas al aspecto psicosocial en el trabajo.

21. Objetivo general

A. Que los estudiantes conozcan la disciplina del Desarrollo Organizacional sus nociones claves y diferencias con otros cambios planificados

B. Que los estudiantes conozcan los modelos de diagnóstico organizacional así como el diseño de estrategias y utilización de técnicas en DO

C. Que conozcan el rol y Ética Profesional del consultor en Desarrollo Organizacional

22. Articulación de los ejes

El curso Ha sido diseñado en la perspectiva de las competencias que el NME promueve con los tres ejes, en tanto que:

- 1.-Que los estudiantes revisen y analicen los contenidos teóricos –metodológicos, que les permitan comprender y explicarse el desarrollo organizacional (teórico)
- 2.-El trabajo práctico debe arrojar cómo resultado explicaciones reales de cómo se presenta el desarrollo organizacional en las instituciones, organizaciones y/o empresas(heurístico)
- 3.-Que el alumno potencialice sus valores éticos, de la profesión en la ejecución de su diagnóstico, evaluación, intervención, predicción y resultados de su investigación(axiológico)

23. Unidades

23.1.1 Introducción al DO			23.2. Duración: 10 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El estudiante conocerá los elementos fundamentales de la estrategia DO	1. Nociones claves del DO y diferencias con otros cambios planificados 2. Valores subyacentes, objetivos y alcances del DO 3. Fases del DO en el proceso de consultaría a) Fase inicial b) Fase de intervención diagnóstica y de intervención planificada	Organización Auto observación Inferencia Juicios personales Análisis Meta cognición	Apertura Gusto Flexibilidad Disposición

	c)Fase de evaluación del programa y fase de término		
23.1.1 Modelos de DO			23.2. Duración:10 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El alumno comprenderá el diseño de intervención del DO	1. Modelos de Diagnostico Organizacional 2. Técnicas de recolección de datos 3. Diseño de estrategias y utilización de técnicas en DO 3.1 Variables a considerar para realizar intervenciones en DO	Análisis Organización de datos Síntesis Capacidad de redacción	-Compromiso -Respeto a las normas -Persuasión -Tolerancia -Disciplina
23.1.1 Estrategias de intervención			23.2. Duración: 40 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
El alumno será capaz de establecer propuestas de intervención según los modelos revisados	1.-Modelo de clima organizacional 2.-Modelo de liderazgo situacional 3.-Cultura de la Calidad total 4.-Planeación e inventario de recursos humanos 5.-Integración y filosofía del trabajo en equipo	Creatividad De expresión verbal y escrita Transferencia de la teoría a la práctica profesional	-Disposición a la práctica -Ética profesional -Paciencia
23.7. Estrategias metodológicas			
De aprendizaje:		De enseñanza:	
Participación activa, con fundamentación teórica mediante la exposición ante el grupo.		Presentación del tema correspondiente, exponiendo los lineamientos en el manejo y aplicación de los instrumentos de medición.	
Diseño propositivo en la aplicación de las técnicas en el contexto de una organización.		Supervisión en la elaboración de las propuestas de intervención	
Trabajo final con la integración de las técnicas revisadas		Guía y asesoría en el avance del trabajo práctico final.	
23.8 Apoyos educativos			
Materiales		Recursos	
Programa del curso, libros, tests psicológicos, fotocopias, acetatos, rotafolios, cañón y laptop		Espacio educativo adecuado, tests psicológicos, Pintaron, marcadores para usos varios, Proyector de acetatos, cañón, laptop.	
23.9. Evaluación			
Evidencias de desempeño		Criterios de desempeño	
UNIDAD 1: <ul style="list-style-type: none">ParticipaciónExamen		<ul style="list-style-type: none">ConsistenciaCongruenciaConceptos revisadas	

UNIDAD 2,3,4 y 5: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de las diversas técnicas • Integración del trabajo final • Examen 	<ul style="list-style-type: none"> • Interés • Pertinencia • Eficiencia terminal
---	---

24. Evaluación

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Porcentaje
Asistencia y Participación	Puntualidad, pertinencia, consistencia	20
Exámenes Escritos	Eficiencia de las respuestas	30
Trabajo final	Coherencia, congruencia, presentación.	50

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
1.- Reyes Ponce Agustín, El análisis de puestos, Ed.Limusa, México, 2000. 2.-William B. Werther/Keith Davis.Administración de personal y recursos humanos, Edit. Mc Graw hill, 2000. 3.- Wayne Mondy/ Robert M. Noe. Administración de recursos humanos, edit. Prentice hall, 1997. 4.- Gary Dessler, Administración de personal, Edit. Prentice Hall, 1998. 5.-Chiavenatto, Idalberto, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, México,2000. 6.-Grados Espinosa, J., Inducción, reclutamiento y selección de personal, Manual Moderno, México, 2000
Complementarias
1.- Sánchez Fco, Técnicas de administración de recursos humanos, edit. Trillas, México, 1999. 2.- Morgan Henry h./ Gogger john w. El manual del entrevistador, editorial Manual Moderno, México. 3.-Romero Betancourt, La admón de personal y su aplicación práctica en la empresa, ed. Cecs, México. 4.-Stanton Erwin s. sistemas efectivos de solicitud y selección de personal. editorial Limusa, México. 5.-Acevedo Ibáñez/ López m. alba, el proceso de la entrevista, editorial Limusa, México. 6.-Orozco, jorge enrique, proceso práctico de reclutamiento y selección de personal, Coparmex, México 7.- Zerrilli a. reclutamiento, selección acogida de personal, ediciones Deusto. 8.-Arthur, Diane, selección efectiva de personal, editorial norma, Colombia. 9.Ansorena c. Alvaro, 15 pasos para la selección de personal con éxito, editorial Paidós ibérica, Barcelona. 10.-Sikula, a. administración de recursos humanos en empresas, editorial Trillas, México