UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN BÁSICA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN
PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Unidad Académica: Facultad de Medicina y Psicología, Centro De Ciencias de la Salud

2. Programa de estudio: Licenciatura en Psicología

3. Vigencia del plan: 2010-2

4. Nombre de la Unidad de aprendizaje: Psicología Organizacional

5. Clave: 13046

6. HC: 2 HL____ HT____ HPC: 3 HCL____ HE: 2 CR: 7

7. Ciclo Escolar: 2012-2

8. Etapa de formación a la que pertenece: Disciplinaria

9. Carácter de la Unidad de aprendizaje: Obligatoria X Optativa _____

10. Requisitos para cursar la unidad de aprendizaje: Ninguno

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGIA CAMPUS TIJUANA

Formuló: Mtra. Carolina Pizano Noriega
Lic. Ma. Del Rosario Egana Auna
Mtro. Arturo Orozco Magallón
Mtro. Alfonso Sámano Sánchez

Vo. Bo. Mtro Víctor Antonio Martínez Valenzuela
Cargo: Subdirector de la Facultad de Medicina y Psicología

Vo. Bo. Dra. Ernestina Santillana Marín
Cargo: Subdirectora del Centro de Ciencias de la Salud

Fecha de elaboración: Junio de 2012

II. PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO

Es una unidad de aprendizaje obligatoria de la etapa disciplinaria que introduce al alumno a una de las áreas laborales para conocer el rol del psicólogo organizacional en el contexto social actual. Aborda diferentes fenómenos psicológicos individuales y grupales que se manifiestan en las organizaciones desde una perspectiva teorica y práctica del comportamiento organizacional en donde el alumno va a disenar e implementar herramientas de diagnóstico y solución de problemas dirigidos al impacto del recurso humano en la cultura laboral. Constituye además, la unidad de aprendizaje integradora del área laboral.

III. COMPETENCIA DEL CURSO

Analizar y evaluar las características de la estructura de una organización y su funcionamiento, para incorporarse a proyectos de trabajo dentro de la misma mediante el diseño de un instrumento de medición, para que al aplicarlo en el campo, le permita implementar los conocimientos teóricos adquiridos en el curso de forma honesta e imparcial

IV. EVIDENCIA (S) DE DESEMPEÑO

1. Evidencia por desempeño:
   a) Investiga los materiales que se van a revisar en la clase.
   b) Participa relevante para el tema en clase.
   c) Aplica en una organización los conocimientos y habilidades adquiridas de forma teórica.
   d) Forma e integra equipos de trabajo

2. Evidencia por producto:
   - Elabora un Proyecto de Intervención dirigido a la empresa
   - Realiza prácticas en una empresa
   - Aplica un instrumento de medición.
   - Integra un reporte general con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y sus aportaciones como psicólogo organizacional a la problemática detectada.

3. Evidencia de conocimiento:
   a) Identifica la información relevante de temas específicos.
   b) Presenta reportes por prácticas de equipo.
   c) Aprueba los exámenes parciales y departamental

4. Evidencia de actitudes:
   a) Cumple con tareas y responsabilidades asignadas.
   b) Participa con entusiasmo y muestra buena disposición para trabajar en equipo.
   c) Muestra respeto para sus compañeros y su maestro.
   d) Colabora activamente en la búsqueda de empresas para realizar sus prácticas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE B.C.
RECIBIDO
AUG 09 2012
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN CAMPUS MEXICALI

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD 1. ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Competencia:
Identificar los antecedentes históricos de la Psicología Organizacional, mediante la revisión de los conceptos y acontecimientos para comprender su evolución y aplicaciones prácticas en la actualidad, con juicio crítico y de manera reflexiva.

Contenido **Duración:** 10 hrs

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE B.C.
RECIBIDO
AUG 09 2012

1.1 Antecedentes Históricos

1.2 Evolución en el concepto y campo de acción de la Psicología Organizacional
- 1.2.1 Psicología Laboral
- 1.2.2 Psicología Industrial
- 1.2.3 Psicología Organizacional

1.3 Comportamiento Organizacional

1.4 Intervención del Psicólogo en la organización

1.5 Características de los Sistemas Abiertos

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Competencia:

Evaluar la estructura de una organización local, mediante la identificar y análisis de los diferentes tipos de estructuras para la elaboración de un diagnóstico organizacional, con responsabilidad y ética.

Contenido

Duración: 15 hrs

2.1 Que es una estructura organizacional
2.2 Elementos para el diseño de una estructura organizacional
2.3 Tipos de estructura organizacional
2.4 Comparación entre diversas estructuras organizacionales

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE B.C.
RECIBIDO
AUG 09 2012
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN
CAMPUS TIJUANA

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

Competencia:

Conocer la importancia de a cultura organizacional, para el establecimiento de la relación entre aspectos organizacionales y humanos, mediante la construcción de un panorama integrativo dentro de la misma organización, con apertura y respeto.

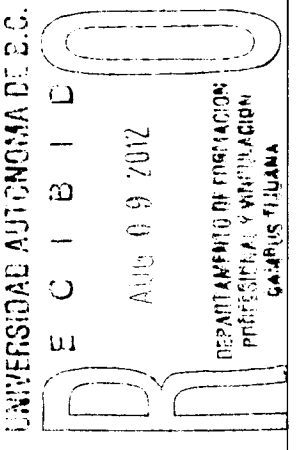
Contenido

Duración: 20 hrs

3.1 Definición de Cultura Organizacional

3.2 Cultura organizacional
- 3.2.1 Qué es cultura organizacional
- 3.2.2 Fundación de la cultura organizacional
- 3.2.3 Funciones de la Cultura Organizacional
- 3.2.4 Como se mantiene la Cultura Organizacional
- 3.2.5 Como se aprende la cultura Organizacional

3.3 Comparación entre varias Culturas Organizacionales



V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD 4. FUNDAMENTOS DE LOS GRUPOS

Competencia:

Comprender los fundamentos de los grupos a través de la relación de las etapas, propiedades y roles que lo constituyen, para reconocer la manera en que los procesos grupales afectan a la organización y su desarrollo eficaz, promoviendo el trabajo equitativo en equipo.

Contenido

Duración: 15 hrs

4.1 Definición de Grupo

4.2 Etapas de desarrollo de los Grupos

4.3 Propiedades de los Grupos

4.4 Roles en el Grupo

4.5 Procesos Grupales

4.6 Toma de decisiones en Grupo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
RECIBIDO
AUG 09 2012

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD 5. BASES DE LA FORMACION DE EQUIPOS

Competencia:
Integrar los roles necesarios para un equipo de alto desempeño promoviendo su participación como miembro activo mediante la practica de la confianza y empatía, que se transmitirán a los integrantes del equipo, con respeto y apertura a la diversidad de ideas.

Contenido

Duración: 15 hrs

5.1 Definición de Equipo

5.2 Diferencia entre Grupos y Equipos

5.3 Roles de un Equipo de alto desempeño

5.4 Confianza: base de los equipos

5.5 Como convertirse en jugadores de equipo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE B.C.
RECIBIDO
AUG 09 2012
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN

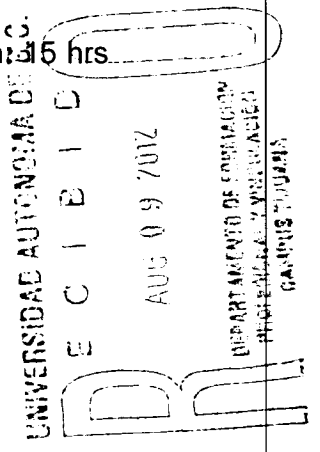
V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD 6. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Competencia:
Elaborar un diagnóstico organizacional a través de la aplicación de encuestas para el análisis y procesamiento de los datos para evaluar las fortalezas y debilidades que permita proponer alternativas de cambio a la empresa con asertividad, imparcialidad y respeto

Contenido

Duración: 15 hrs.



6.1 La importancia de un diagnóstico organizacional
- 6.1.1 Definición de cultura organizacional
- 6.1.2 Consecuencias de un diagnóstico
- 6.1.3 Herramientas para un buen diagnóstico

6.2 Metodología para diagnosticar la cultura organizacional
- 6.2.1 Contacto inicial
- 6.2.2 Examen de artefactos culturales
- 6.2.3 Encuestas
- 6.2.4 Análisis de la información
- 6.2.5 Presentación del informe

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS

No. de Práctica	Competencia(s)	Descripción	Material de Apoyo	Duración
1	Realizar una evaluación diagnóstica, a través de la aplicación individual de la encuesta de cultura organizacional, para obtener un buen dominio de ella de forma clara, mostrando apertura a la diversidad de opiniones y respeto a las mismas.	Practicar la aplicación de la encuesta de cultura organizacional entre los mismos integrantes del equipo de forma que se familiarizarse con el contenido de la misma, la forma en la que se aplicará y evaluará posteriormente en la empresa seleccionada.	Encuesta de cultura organizacional previamente diseñada y escala de Likert.	20 horas
2	Elaborar concentrado de datos y analizar los resultados obtenidos por medio de gráficas para la posterior realización de los reportes finales de forma que se expresen los resultados obtenidos de forma clara, honesta e imparcial.	Elaborar el concentrado de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas de cultura organizacional por áreas de evaluación, así como el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados.	Encuestas aplicadas, Escala de Likert, Gráficas y cuadernillo de observaciones.	10 horas
3	Formular el Proyecto de Diagnóstico Organizacional, a través de un reporte escrito, con el fin de ofrecer información a la empresa sobre las actividades a realizar por el equipo, durante la práctica de manera clara, de forma asertiva y con respeto.	Elaborar un escrito en equipo llamado Proyecto que equivale al contrato y señala lo que se pretende realizar en la práctica dentro de la empresa, señalando Objetivos, metodología y plazos.	Lectura del Capítulo #3 Contacto Inicial.(Diagnóstico Organizacional de Rodríguez)	14 horas
4	Elaborar un reporte final, a través de la presentación por escrito de los resultados del Diagnóstico Organizacional, con el fin de proporcionar a la empresa información de sus Fortalezas y Debilidades en forma puntual, clara e imparcial.	Elaborar el Reporte Final en equipo donde se da a conocer lo realizado durante la práctica, Incluye: Metodología, resultados, conclusiones y sugerencias, además de ofrecer una intervención para el siguiente semestre.	El Proyecto previamente redactado.	10 horas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE B.C.
RECIBIDO
AUG 09 2012
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN CAMPUS TIJUANA

VII. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para el abordaje de los contenidos del curso se requiere de la participación dinámica de los alumnos a través del trabajo en equipo, de manera que la interacción de sus integrantes en la organización de las actividades sea bajo una perspectiva de responsabilidad, comprometidos con sus compañeros y con la actividad a realizar.

VIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será llevada a cabo de forma permanente durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de la siguiente manera:

Criterios de acreditación

- 80 % de asistencia para tener derecho a examen ordinario
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60

Criterios de evaluación:

Tareas y trabajos en clase	20 %
Exposición por equipo	10 %
Mapas conceptuales	10 %
Desarrollo y aplicación de un instrumento en equipo	30%
Exámenes parciales	30%

La integración de la teoría y práctica tendrá un valor total de 70% sobre la calificación final, aunado al 30% del examen ordinario o departamental.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE B.C.
RECIBIDO
AUG 09 2012
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN CAMPUS TIJUANA

IX. BIBLIOGRAFÍA

Básica	Complementaria
Robbins, Stephen. (2009). Comportamiento Organizacional. 13 edición, Pearson; México. Rodríguez, Darío (2005). Diagnóstico Organizacional. 6ª. Edición. Alfaomega. Chile.	Chiavenato, Adalberto. Introducción a la teoría general de la administración. McGraw Hill, México, 1998. Katz y Kahn. Psicología Social de las Organizaciones. Editorial Trillas, México, 1996.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE S.L.P.
RECIBIDO
AUG 09 2012
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN CAMPUS TAMUÍN