



Programa de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje										
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL										
Nivel en que se ubica la unidad de aprendizaje			Clave							
LICENCIATURA			19135							
Prerrequisitos	Tipo de Unidad de Aprendizaje	Carga Horaria		Créditos						
Psicología y contexto socio-histórico: Problemática nacional.	■ Curso-Taller CT	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Teoría:</th> <th>Práctica:</th> <th>Total:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>48</td> <td>16</td> <td>64</td> </tr> </tbody> </table>		Teoría:	Práctica:	Total:	48	16	64	7
Teoría:	Práctica:	Total:								
48	16	64								
Co-requisitos										
Teorías y Dinámicas de los Grupos										
Área de Formación	División	Departamento	Academia							
BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA	ESTUDIOS JURÍDICOS Y SOCIALES	POLÍTICA Y SOCIEDAD	SOCIOLOGÍA							
Presentación										
<p>Esta Unidad de Aprendizaje (UA) idealmente se imparte en el quinto semestre y tiene como prerrequisito la UA Psicología y contexto socio-histórico: Problemática nacional. La materia de estudio es el comportamiento laboral-organizacional, esto es, las relaciones entre los grupos y de éstos con las organizaciones en la que los individuos trabajan. Pretende introducir al estudiante en los diferentes campos de la Psicología Organizacional, con énfasis en el desarrollo y enfoques actuales de la disciplina, considerando las diferentes variables o factores individuales, sociales y del entorno que intervienen en el comportamiento en el lugar de trabajo. La Psicología Organizacional es una disciplina que se desarrolla en un contexto multidisciplinar, y este curso es introductorio a la formación especializada selectiva en la orientación de Psicología Organizacional en donde se abordan con mayor énfasis las técnicas y criterios necesarios para mejorar la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo.</p>										
Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje										
<p>Se relaciona con "Teorías de la personalidad" (4º. Semestre), "Teorías y dinámicas de los grupos" (4º. Semestre), "Teorías psicosociales y subjetividad" (4º. Semestre) en tanto insumos para que el estudiante ubique mejor y más rápido el sentido de Psicología Organizacional. Igualmente con "Desarrollo de proyectos de investigación" (5º. Semestre) porque puede vincular la práctica de campo que se realiza en Psicología Organizacional (PO en adelante) para, si el estudiante elige</p>										

a la PO como su formación especializante vaya bosquejando su protocolo de tesis. Es a la vez prerrequisito del resto de las unidades de aprendizaje que pertenecen al área de formación especializante selectiva en la orientación de Psicología Organizacional, a saber: I9155 Desarrollo del Capital Humano; I9157 Comportamiento y Salud Laboral en la Psicología Organizacional; I9156 Intervención Organizacional; I9158 Prácticas Profesionales en PO y I9159 Temas Selectos Actuales de PO.

Impacto de la Unidad de Aprendizaje en el perfil de egreso

Aporta al perfil del egresado ofreciéndose como espacio curricular para tener un acercamiento a la estructura y dinámica del campo organizacional-laboral y social, que se puede dar a través de la investigación, el diagnóstico, la intervención en el ámbito organizacional, institucional y comunitario, en el contexto público y privado. Contribuye también a identificar la necesidad del trabajo inter e intra-disciplinario [...] en el contexto latinoamericano, nacional regional y local.

Ámbito de Aplicación Profesional

Proporciona una imagen de la actividad laboral del Psicólogo Organizacional (reclutamiento, selección, capacitación, salud, condiciones de trabajo, relación-hombre máquina, retribución, compensación, trayectoria laboral, etc.) en empresas del sector privado y social así como en organismos gubernamentales, no-gubernamentales tanto a nivel local, regional, nacional e internacional.

Competencia Genérica

Comprende la estructura y dinámica del campo laboral y social y explora formas de inserción en el mercado de trabajo propio de la PO. Obtiene una imagen de la demanda de la profesión en el contexto local, regional, estatal, nacional e internacional, considerándolos espacios de incertidumbre, de forma coherente, crítica, ética y creativa.

Competencias Particulares

1. Desarrolla habilidades profesionales en el diseño cualitativo y cuantitativo de la gestión e implementación de proyectos innovadores en la organización del trabajo, en organizaciones públicas, privadas y sociales, con honestidad, pertinencia, ética y compromiso social.
2. Aplica, califica e interpreta diferentes técnicas, herramientas e instrumentos de evaluación y diagnóstico socio-laboral en el ámbito individual, grupal, institucional y comunitario, con un alto sentido de profesionalismo y respeto.

Objetivo de Aprendizaje

Investiga diferentes tipos de técnicas para el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, elaborando análisis básicos del proceso administrativo del personal y del comportamiento humano en las organizaciones. Desarrolla una práctica u observación participante sobre las funciones del psicólogo organizacional en una institución del ámbitos públicos, privados y sociales con congruencia ética, creativa y responsable.

Campos Formativos (Competencias)

Saber Conocer (Saberes teóricos y procedimentales):

Conoce los antecedentes, teorías, campos y aplicación de la Psicología Organizacional; Conoce los principios básicos de la administración en los procesos comportamentales; Identifica el marco legal que rige las relaciones obrero-patronales; Identifica los procesos de la gestión en la provisión, organización, retención, desarrollo y evaluación del capital humano; Reconoce la transdisciplinariedad de la psicología organizacional.

Saber Hacer (Saberes prácticos, habilidades):

Describe el proceso de evolución y las principales teorías de la psicología organizacional. Identifica modelos de gestión de la fuerza de trabajo en un escenario real. Elabora o identifica un organigrama funcional con respecto a la fuerza de trabajo y su impacto en la organización.

Identifica métodos y técnicas particulares en las organizaciones que facilitan que el desempeño laboral de las personas y grupos contribuya a las metas organizacionales y satisfaga las necesidades vitales y de crecimiento personales y familiares del trabajador; Explica el quehacer profesional del psicólogo organizacional como responsable de la gestión de la fuerza de trabajo; Detecta áreas de oportunidad, motivación y desarrollo en la organización; Identifica condiciones psicológicas insalubres en el contexto laboral y propone estrategias de intervención.

Saber ser: Tiene un comportamiento orientado a la eficiencia, con flexibilidad, disposición al trabajo colaborativo, respeto y trato no discriminatorio.

Saber convivir (Actitudes, disposición, valores): Favorece el espíritu de equipo, el liderazgo participativo, la responsabilidad y la honestidad.

Unidades de Competencia	Horas
Unidad de Competencia 1: CONFIGURACIÓN SOCIAL Y DISCIPLINAR DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL 1.1. Principios socio-institucionales y psicológicos para el estudio de las organizaciones 1.2. Configuración del campo de estudio de la Psicología Organizacional 1.2.1 Orígenes y Modernidad de la Psicología Organizacional 1.2.2 Campo de estudio local y global de la psicología organizacional	12 Hrs.
Unidad de Competencia 2: TRANSDISCIPLINARIEDAD DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL 2.1. Evolución histórica del sentido y significado del trabajo 2.2. Mercado Laboral y la transdisciplinariedad de la psicología organizacional 2.3. Funciones psicosociales del trabajo.	12 Hrs.
Unidad de Competencia 3: PERFIL Y FUNCIONES DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL 3.1. Perfil y funciones del psicólogo organizacional 3.2. Reclutamiento y selección de personal 3.3. Gestión del capital humano	12 Hrs.

<p>3.3.1. Capacitación 3.3.2. Seguridad e higiene 3.3.3. La importancia del liderazgo con responsabilidad social en las organizaciones</p>	
<p>Unidad de Competencia 4: COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES</p> <p>4.1. Modelos teóricos de la motivación en las organizaciones 4.2. Características personales y satisfacción laboral 4.3. Sistematización de plan de incentivos</p>	12 Hrs.
<p>Unidad de Competencia 5: PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL</p> <p>5.1. Definición y etapas del proceso administrativo 5.2. Capital humano en las organizaciones 5.3. Marco jurídico en la gestión de las organizaciones 5.4. Modelos, estructura, funciones y atribuciones. 5.5. Efectividad en la gestión de las organizaciones</p>	16 Hrs.

Metodología de trabajo

Se sigue una metodología en la que el estudiante participa de su propio proceso formativo. A la par del estudio de los materiales de lectura básicos, se programa una serie de actividades evaluables para cada una de las Unidades de Competencia. Dichas actividades comprenden: Búsqueda y análisis de información de fuentes diversas; Lectura o visualización de materiales didácticos; Participación en foros de discusión temáticos; Participación en sesiones virtuales de exposición y análisis; Análisis y realización de casos prácticos en aula y/o extraula; Participación en actividades grupales; Cumplimiento en-línea de controles obligatorios; Asistencia y participación en actividades extra-aula, entre otras.

Unidad de Competencia 1: Tema 1.1 Método 1.1.1 (Especificación de lo que va a hacer el estudiante para lograr el dominio de las competencias)

Método 1.1.2

Tema 1.2 Método 1.2.1

Tema 1.3 Método 1.3.1

Método 1.3.2

Método 1.3.3

Unidad de Competencia 2: Tema 2.1 Método.....

Método 1.1.1(Nombrar) Estrategia 1.1.1.1 (Especificar)

Estrategia 1.1.1.2

Estrategia 1.1.1.3 y así sucesivamente.

(En Construcción)

Se anexa, como muestra, las estrategias para la Unidad de Competencia 1, abriendo su complementación a una mayor participación colegiada. Terminar el programa se incluye en el plan de trabajo de la Academia de Sociología para el presente calendario 2018 B.

Evaluación	
Producto de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
Estrategia 1.1.1 Producto de aprendizaje 1 2	Producto 1: (especificar nivel de logro y puntaje al que equivale) 2.....
Ponderación de la Evaluación	
Calificación	Acreditación
Producto de la Estrategia de Aprendizaje 1.1.1.1 Estrategia 1.1.1.2 Estrategia 1.1.1.3 y así sucesivamente. Producto de la Estrategia de Aprendizaje 1.1.1.1 Estrategia 1.1.1.2 Estrategia 1.1.1.3 y así sucesivamente. 1) Actividades de Aprendizaje 20 2) Participación en debates 10 3) Presentación en Equipo 20 4) Estudio de Caso 50 100	<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN FINAL</p>
Perfil Docente Deseable	
Licenciado en Psicología o profesión afin. Deseable maestría o doctorado relacionado con el área. Experiencia en el campo laboral e investigación. Dos años de experiencia en docencia como mínimo, y formación docente en competencias profesionales integradas.	
Fuentes de Información	
<u>Básica:</u> Alles, M. (2012). Social media y recursos humanos. Argentina: Ediciones Granica. Alles, M. (2013). Selección por competencias. Argentina: Ediciones Granica.	

Alles, M. (2014). Desarrollo del talento humano. Argentina: Ediciones Granica.

Daft, R.L. (2013). Teoría y diseño organizacional. México: CENGAGE Learning.

Debra, L. N., & James, C. Q. (2013). CORG Comportamiento Organizacional. México: CengageLearning

Fernández, S.E. y Junquera C.B. (2013). Iniciación a los recursos humanos. España: Septem Ediciones. Disponible en : <http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/37478/iniciaci-n-a-los-recursos-humanos>

García, Apolinar (2014) Teoría de las Organizaciones. México. Alfaomega Grupo Editor. Recuperado en: <http://ebooks.alfaomegagrupoeeditor.com/pdfreader/teora-de-las-organizaciones>.

Hodgson, Geoffrey M. (2009) "Instituciones e individuos: Interacción y evolución", en *Estudios Institucionales: Caracterización, perspectivas y problemas. La crisis de las instituciones modernas*, Eduardo Ibarra (Coord.). GEDISA, España

Jones, G. R. y George, J.M. (2014). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill

Newstrom, W. J. (2011). Comportamiento Humano en el trabajo. México: McGraw Hill

Prieto, H. J. (2012) "Gestión Organizacional", en *Gestión Estratégica Organizacional* (pp. 86-174). Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/29961/gesti-n-estrat-gicaorganizacional>

Robbins S. P. y Judge, T.A. (2013). Comportamiento organizacional. México. Pearson Education Inc. Recuperado de: <https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx>

Viger, H. y Pasquaré, C. (2015) Gestión Humana en las Organizaciones - Competencias en desarrollo. México. Alfaomega Grupo Editor. Recuperado en <http://udg.bibliotecasdigitales.mx.wdg.biblio.udg.mx:2048/biblioteca/descripcion.php>

Vigier, H. P., Pasquaré, C.G., Menichelli, F.M., Tarayre, C. (2015). Gestión humana en las organizaciones. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V.

Complementaria:

Alles, M. (2012) Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Argentina. Ed. Granica.

Drunnette, M.D., Kirchner, W.K. (1989) Psicología Industrial. México: Ed. Trillas, S.A. BC

Páginas web o recursos digitales:

Falcão, S.A., Bittencourt, B.A. (2013). An examination of human resource management practices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment. Scielo Vol. 10 No. 1. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922013000100005

Forero, J. (2010) "Psicología organizacional y su historia", en <https://es.slideshare.net/krizia003/psicologa-organizacional-y-su-historia> [20/09/2016]

Grueso H., M. P., & Toca Torres, C. E. (2012). Áreas funcionales para la reflexión: marketing y gestion humana. (U. d. Rosario, Editor) Obtenido de Digitalia Hispánica: <http://www.digitialipublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/17314/-reas-funcionales-para-la-reflexi-n--m-rketing-y-gesti-n-humana>.

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

Llanos, R.J. (2005) Cómo entrevistar en la selección de personal. México: Ed. Pax México. BC

Morales R., Efrén (2013) "México frente al Foro BRICS: opciones y retos para la política exterior", en *Policy Brief Programa de Investigación y Análisis en Políticas Públicas*. ITESO, México. <https://investigacionpolitica.iteso.mx/wp-content/uploads/2013/04/PB-Morales.pdf>.

Münch, L. (2008) Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito. México: Ed. Trillas, S.A. BC

Mustafa, A. (2013) Organisational Behaviour. Global Profesional Publishing. Recuperado de: ebscohost.com

Pascual, J. L. (2013) Gestión del Capital Humano en las Organizaciones. México. Ed. Alfaomega/Altaria.

Rodríguez Fernández, A. (2004), "Psicología de las Organizaciones" (U. O. Catalunya, Editor) Obtenido de Digitalia Hispánica: <http://www.digitialipublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/20502/psicolog-a-de-lasorganizaciones>

Rodríguez S., María Guadalupe (2006) "Psicología Organizacional. Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas". Disponible en <http://www.pregrado.udg.mx/Centros/Tem%C3%A1ticos/CUCS/psicologia-0/unidades-aprendizaje>

Universidad de Guadalajara "Guía de Carreras", disponible en <http://guiadecarreras.udg.mx/licenciatura-en-psicologia/>

UNAM (2002), "Tutoría para la Asignatura Psicología del Trabajo" http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/4/psico_trabajo.pdf [20/09/2016]

<https://www.udima.es/es/psicologia-trabajo-organizaciones.html>

Elaborado por

Fecha

Jesús Ruiz Flores	23/07/2018
Actualizado por	Fecha
	[FECH_ACTU]