



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

Programa de Experiencia Educativa

1. Área académica

Ciencias de la Salud

2. Programa educativo

Licenciatura en psicología

3. Campus

Poza Rica - Tuxpan, Veracruz, Xalapa

4. Dependencias | Entidad académica

Psicología

7. Área de formación

5. Código	6. Nombre de la experiencia educativa	7. Área de formación	
		Principal	Secundaria
PSOR 48003	Desarrollo y cultura organizacional	Disciplinar	

8. Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia
7	2	3	75	Desarrollo y cultura organizacional

9. Modalidad

Curso taller

10. Oportunidades de evaluación

Todas

11. Requisitos

Pre-requisitos

Co-requisitos

12. Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	35	12

13. Agrupación natural de la Experiencia Educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Organizacional

14. Proyecto Integrador



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

15. Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Octubre, 2018		

16. Nombre de los académicos que participaron

Academia Estatal Organizacional

17. Perfil docente

Licenciatura en psicología, con estudios de posgrado en áreas relacionadas con la psicología, con cursos de formación docente en el MEI y cursos de actualización profesional, con experiencia docente de 3 años mínimo en educación superior y experiencia laboral en el ámbito de la Psicología.

18. Espacio

Interinstitucional

19. Relación disciplinar

Multidisciplinaria

20. Descripción

La Experiencia Educativa del “Desarrollo y Cultura Organizacional”, se ubica en el plan de estudios en el área organizacional como eje disciplinar, con 5 horas, siendo 2 teóricas y 3 prácticas, en esta experiencia, el alumno se introduce al estudio de la cultura en las organizaciones como un elemento indispensable para poder intervenir en la solución de problemas que afectan la actividad productiva de la empresa y del propio trabajador, como resultado de su formación y calidad de vida; así como el poder intervenir como agente de cambio a propiciar el desarrollo organizacional, asimismo el alumno desarrolla la capacidad de análisis y comprensión sobre las variables que competen directamente a las organizaciones y el elemento humano de manera individual, vinculándose al contexto de una entidad económica administrativa.

Las principales estrategias de aprendizaje están orientadas a la elaboración de actividades áulicas y extraescolares que demandan la elaboración de búsqueda de información en fuentes diversas, investigaciones y estudio de casos con trabajo colaborativo y de enseñanza tales como la exposición con apoyo tecnológico variado, la dirección de prácticas y de proyectos de investigación. En la misma línea, la evaluación se realiza a través de la elaboración de trabajos escritos, de reporte de lectura, bitácora.

21. Justificación

La cultura es parte de la condición humana y por lo tanto determinante en el comportamiento e idiosincrasia de un país, definiendo ésta su avance o estancamiento. Particularmente la cultura mexicana, alabada por unos y criticada por otros, ha dejado mucho que desear en relación con la forma en que sus ciudadanos perciben el trabajo y esto se refleja en la falta de compromiso para apoyar a las fuentes mismas, que son las empresas mexicanas; y para lograrlo se requiere realizar un cambio de actitud y mejoramiento en la motivación desde las etapas formativas pugnando hacia una cultura de la responsabilidad y del ser productivo.

Es por eso por lo que toma importancia el análisis del comportamiento y el desarrollo Organizacional a partir del estudio del trabajador mexicano, ya que debido a su génesis, traumas y dependencias ancestrales ha provocado limitaciones socioculturales y generados climas no propicios para éste en las empresas, 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 y en la competitividad del propio elemento humano.

El propósito de esta experiencia educativa “Desarrollo y Cultura Organizacional”, es conocer la situación actual de las organizaciones, su estructura, objetivos, y establecer mecanismos para detectar fortalezas y aéreas de oportunidad para desarrollar estrategias de cambio organizacional y determinar nuevos procesos de trabajo, con la finalidad de realizar los cambios necesarios para lograr una institución sana y generar las condiciones de trabajo adecuadas para que se lleven a cabo los procesos de aprendizaje que permitan a los estudiantes analizar, comprender y propiciar los cambios que sean necesarios en las conductas individuales, grupales y organizacionales, de manera que propicien un más sano desarrollo de las organizaciones en donde éstos se desempeñaran en un futuro.



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

22. Unidad de competencia

El estudiante analiza los elementos principales de la cultura organizacional, a través de modelos de diagnósticos que le permitan la intervención en las organizaciones a través de un trabajo colaborativo, dentro de un marco de respeto, con apertura, tolerancia, ética y compromiso social.

23. Articulación de los ejes

La Experiencia Educativa “Desarrollo y Cultura Organizacional”, posee un carácter transversal, con las experiencias del bloque organizacional, en virtud de que posibilita la identificación y comprensión de las diferentes estrategias de desarrollo y cambio organizacional, que presentan las organizaciones y los individuos al interactuar en el contexto organizacional (teórico). Asimismo, el estudiante desarrolla habilidades para intervenir en la práctica en el diagnóstico de los principales problemas derivados de la cultura organizacional (heurístico). Fomentando en el alumno un trabajo colaborativo dentro de un marco de tolerancia, respeto y compromiso ético. (Axiológico).

24. Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
<ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas teóricas para el diseño de programas de intervención para el desarrollo de la cultura organizacional. • Políticas y normas referentes a la rendición de cuentas y transparencia. • Procesos que promueven transparencia y compromiso para el desarrollo de la cultura organizacional. • Modelos para el desarrollo de la cultura organizacional. • Sistemas e instancias acreditadoras. • Teoría de los grupos. • Análisis de fenómenos individuales, grupales y organizacionales. • Teorías que explican los fenómenos individuales, grupales y organizacionales. • Tendencias organizacionales del futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza informes en su lengua materna y en otros idiomas a través del uso de las Tic's. • Construye diversos productos académicos. • Literalidad digital (dominio de bibliotecas virtuales). • Manejo de bases de datos físicas y electrónicas en su lengua materna y en otro idioma a través del uso de las Tic's. • Uso de las Habilidades Básicas y analíticas del Pensamiento en el acopio, análisis e interpretación de la información. • Maneja las políticas y normas referentes a la rendición de cuentas y transparencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura, ética, compromiso con la normatividad local, nacional e internacional vigente. • Colaboración, tolerancia • Trabajo en equipo • Trabajo colaborativo • Respeto y compromiso • Ética • Empatía

25. Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de información en fuentes diversas. Trabajo colaborativo Diseño de estrategias de aprendizaje Lectura en el grupo Reflexiones grupales Participación en dinámicas y ejercicios vivenciales Discusiones acerca del uso y valor del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de temas y conceptos Utilización de videos y películas Invitación de expositores externos Exposición con apoyo tecnológico variado. Aprendizaje basado en problemas Discusión dirigida Lectura comentada Mapas conceptuales y mentales



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

26. Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Videos documentales y películas Artículos de investigación Diapositivas electrónicas Libros impresos y electrónicos Antologías Dossiers Fotografías e imágenes Videos	Computadora Internet Proyector electrónico Biblioteca Virtual Repositorios Plataforma Eminus Instrumentos de evaluación cuantitativa Redes sociales Pintarrón Proyector de acetatos y de video Biblioteca

27. Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito (s) de aplicación	Porcentaje
Exposición	Puntualidad Suficiencia Pertinencia	Aula Extra-aula	15%
Productos académicos diversos (Reporte de lectura, bitácora personal, cuadros comparativos, mapas mentales y conceptuales)	Puntualidad Suficiencia Pertinencia	Aula Extra-aula Eminus	20%
Participación	Claridad Congruencia en la forma de abordar el tema y nivel de profundidad. Sustentos teóricos y metodológicos Presentación del trabajo Uso correcto de las reglas gramaticales: redacción, ortografía, acentuación y puntuación. Entrega en tiempo y forma Dominio del tema	Centro de cómputo Biblioteca Eminus Aula Extra-aula	15%
Práctica de cultura organizacional	Rúbrica	Aula Extra-aula	20%
Práctica de Factores Psicosociales y de riesgo laboral	Puntualidad, coherencia y sustentabilidad (ver Rúbrica de evaluación)	Aula Extra-aula	30%

28. Acreditación

El estudiante deberá haber presentado con suficiencia cada evidencia de desempeño, es decir en cada una de ellas haya obtenido cuando menos el 60%, así como la participación y entrega oportuna de trabajos



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

29. Fuentes de información

Básicas

Arias Galicia F., Heredia Espinosa V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México. Ed. Trillas.

Audirac Camarena C., De León Estavillo V., Domínguez González A. (2000). *ABC del desarrollo organizacional*. México. Ed. Trillas.

Chacón Castaño, Gómez Adaime E., Vigoya Valencia A, (2005). *Guía de intervención, cultura, clima y cambio*. Colombia. (Guía electrónica).

Camejo J., Cejas M. (2009). *Responsabilidad Social: Factor Clave de Gestión de los Recursos Humanos en la organización del siglo XXI*. Nómadas, Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas

Conferencia Internacional del Trabajo, 96, reunión (2007). Informe VI. La promoción de la empresa sostenible, Ginebra, Suiza.

Chiang Vega, M.M. (sf). *Estudio empírico de la calidad de vida laboral*, en revista Horizontes Empresariales.

García Morato, M. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Fundación Bertelsman, Barcelona, en libro Electrónico.

Gonzalez Sandoval F, Pando Moreno M, Franco Chavez S, Saraz Lozano S (compiladores) 2006. *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Universidad de Guadalajara. México. Primera Edición.

Manual de RSE para PYMES, (2006). Santiago Chile, Fundación Pro-humana.

Manual para elaborar códigos de ética empresarial. DERES s/F

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009. *Para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*. www.stps.gob.mx

Norma Mexicana NOM-035- 2016. *Factores de riesgo psicosociales*. www.stps.gob.mx

Pérez Pérez, J. D. (2012). *Psicología del Mexicano*, Red Tercer Milenio.

Robbins P. S. Jude A. T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo Tercera Edición, Editorial Person.

Rodríguez Estrada M., Ramírez Buendía P. (2010). *Psicología del mexicano*, México. Ed. Mc Graw Hill.

Complementarias

Keth Davis John W. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo-Comportamiento Organizacional*, Décima edición. Editorial Mc- Graw- Hill.

Stephen Robbins (2015). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall, 15a. edición.



Universidad Veracruzana
Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa
Dirección de Innovación Educativa
Departamento de Desarrollo Curricular

CRONOGRAMA												
SABERES	PERIODO AGOSTO-ENERO						PERIODO FEBRERO-JULIO					
	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
Teorías que explican los fenómenos individuales, grupales y organizacionales	X						X					
Teoría de los grupos	X						X					
Análisis de fenómenos individuales, grupales y organizacionales	X						X					
Modelos para el desarrollo de la cultura organizacional	X						X					
Perspectivas teóricas para el diseño de programas de intervención para el desarrollo de la cultura organizacional	X	X					X	X				
Procesos que promueven transparencia y compromiso para el desarrollo de la cultura organizacional		X						X				
Políticas y normas referentes a la rendición de cuentas y transparencia		X	X	X				X	X	X		
Sistemas e instancias acreditadoras Tendencias organizacionales del futuro				X	X					X	X	