PLAN DE ESTUDIOS: **Licenciatura en Psicología Laboral**	**FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE LA UDI:** (no aplica para nuevos programas)
UNIDAD DIDÁCTICA: Desarrollo Organizacional	**SEMESTRE: 6º.**
CRÉDITOS: 5	**RESPONSABLE(S) DE LA UDI:** **Dra. María Dolores Jiménez López**
HORAS/SEMANA: **Intervención docente** / **Total** **Teoría** | **Práctica** | **75**	**MODALIDAD:** Presencial (x) A distancia ( ) Hibrida ( )
ETAPA DE FORMACIÓN: Básica o inicial ( ) Disciplinar ( ) Especialización o terminal ( ) Optativa (x)	**EJE CURRICULAR o LGAC (en caso de posgrado de investigación)**
UDI's PRECEDENTES: N/A	**UDI's SUBSECUENTES: N/A**

COMPETENCIA DE LA UDI:	Conocer e identificar los conceptos básicos y modelos del DO, reconocer la importancia y función del agente de cambio el DO, para implementar dichos conocimientos en la práctica profesional al egresar.
CONTRIBUCIÓN DE LA UDI AL PERFIL DE EGRESO	Interpretar dinámicas grupales y procesos psicológicos en el contexto laboral. Aplicar principios de psicología organizacional para mejorar el desempeño empresarial. Identificar factores psicosociales que afectan el desempeño y bienestar de los empleados. Desarrollar programas de mejora del trabajo en equipo y colaboración.

SABERES ACTITUDINALES	Responsabilidad: Realizar de manera puntual, eficaz y eficiente cada una de las funciones asignadas. Confidencialidad: Respetar y proteger la información y datos sensibles de la organización, colaboradores y candidatos. Diversidad e inclusión: Promover el respeto y concientizar acerca de la importancia y riqueza que sugiere integrar las diferencias individuales en pro de la organización y quienes la integran. Pensamiento crítico: Analizar información nueva de una manera objetiva. Trabajo Colaborativo: Desarrollar una actitud de apertura al trabajo en equipo y la participación para el logro de los objetivos de la organización.

UNIDAD DE COMPETENCIA 1 DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	
Analizar los conceptos, características y elementos del DO para apreciar la evolución de las organizaciones y al poder intervenir de manera efectiva en los procesos de DO en las organizaciones donde se desempeñen.	
DESEMPEÑOS	1.1 Concepto de DO 1.2 Términos básicos de DO 1.3 Características del DO 1.4 Evolución del DO 1.5 Elementos de un modelo de DO 1.6 Proceso del DO

UNIDAD DE COMPETENCIA 2 MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
Diferenciar los múltiples modelos de DO, valorar y elegir el adecuado según las demandas que el mundo laboral les imponga al estar inmersos en una organización.	
DESEMPEÑOS	2.1 Qué es un modelo de DO 2.2 Modelo de cambios de comportamiento 2.3 Modelo de cambios estructurales. 2.4 Modelo Likert 2.5 Modelo Lewin

UNIDAD DE COMPETENCIA 3 LA PERSONA COMO AGENTE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Reconocer y concientizar acerca de la importancia de los agentes de cambio y el rol de los mismos en los proceso de DO para logar resultados exitosos en la implementación de los cambios dentro de las organizaciones.

DESEMPEÑOS	3.1 Ventajas del DO en las organizaciones. 3.2 Diagnóstico organizacional 3.3 Resistencia al cambio 3.4 Cultura Organizacional 3.5 La persona como centro del DO

UNIDAD DE COMPETENCIA 4	
DESEMPEÑOS	1 2 3 4

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	*Ejemplo;* análisis de temas, estudios de casos, clases prácticas, paneles, etc.
	Trabajo en equipo, juego de roles , resolución de problemas, etc.
	Clases espejo, reportes de lectura, presentación de productos, clase invertida, aprendizaje, basado en proyectos y/o en desafios etc.

REQUERIMIENTOS DIDÁCTICOS Y ESCENARIOS	*ejemplo*; pizarrón, proyector, casos prácticos. Videos y podcast.
	Classrrom, meet, zoom, teams, en general herramientas digitales
	Aula tipo, Aula lúdica.

EVALUACIÓN:

ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y PARÁMETROS	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	**VALOR**
1. Trabajo en clase	20 %
2. Análisis de casos	30 %
3. Exámenes	20 %
4. Trabajo final	30 %
Total	100%

BIBLIOGRAFÍA:

FUENTES DOCUMENTALES CLÁSICAS

Espinoza Medina, J. d. J., Desarrollo Organizacional: Un enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación de México, SA de CV.

Ramírez A. (2022). Lo humano: factor esencial para el desarrollo organizacional. Colombia: Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Silva J. A. (2018). La Gestión Y El Desarrollo Organizacional: Marco Para Mejorar El Desempeño Del Capital Humano. España: 3Ciencias.….

FUENTES DOCUMENTALES MODERNAS

1.- Chiavenato, I. (2017) Administración de Recursos Humanos, México. McGrawHill

2.- Chiavenato, I. (2021). Gestión de Talento Humano. (n.p.): Independently Published.

3.- Guizar M. Desarrollo Organizacional (2018), Mc Graw Hill.

4.- Hernández Palomino, J. A. (2017). Desarrollo organizacional: teoria, prácticas y casos. México: Pearson.

5.- Robbins, S. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición PEARSON EDUCACIÓN, México,