<table>
<tr><td>PLAN DE ESTUDIOS:
Licenciatura en Psicología</td><td>FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE LA UDI:
21 de junio de 2024</td></tr>
<tr><td>UNIDAD DIDÁCTICA:
Intervención en ambientes laborales</td><td>SEMESTRE:
9no</td></tr>
<tr><td>CRÉDITOS:
4.5</td><td>RESPONSABLE(S) DE LA UDI:
Dr. Miguel Ángel Rodríguez González</td></tr>
<tr><td>HORAS/SEMANA:
<table><tr><td>Intervención docente</td><td>Total</td></tr><tr><td>Teoría: 5
Práctica:</td><td>5</td></tr></table></td><td>MODALIDAD:
Presencial (X)
A distancia ( )
Hibrida ( )</td></tr>
<tr><td>ETAPA DE FORMACIÓN:
Básica o inicial ( )
Disciplinar ( )
Especialización o terminal (X)
Optativa ( )</td><td>EJE CURRICULAR o LGAC (en caso de posgrado de investigación):
NO APLICA</td></tr>
<tr><td>UDI's PRECEDENTES:
NO APLICA</td><td>UDI's SUBSECUENTES:
NO APLICA</td></tr>
</table>

COMPETENCIA DE LA UDI:	Contribuir a la creación de entornos de trabajo más saludables, productivos y satisfactorios para las y los involucrados.
CONTRIBUCIÓN DE LA UDI AL PERFIL DE EGRESO:	Formar profesionales altamente capacitados para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual, con habilidades prácticas, competencias transversales y una sólida base teórica. El egresado podrá: Diagnosticar y evaluar: Identificar los factores que influyen en el clima laboral, la productividad y el bienestar de los empleados. Diseñar e implementar: Crear e implementar programas de desarrollo organizacional, gestión del cambio y resolución de conflictos. Asesorar: Brindar consultoría a empresas en temas relacionados con el desarrollo de recursos humanos y la mejora de los procesos organizacionales. Investigar: Realizar investigaciones en el campo de la psicología organizacional y el desarrollo organizacional.
SABERES ACTITUDINALES	Los saberes actitudinales para la UDI de Intervención en ambientes laborales son los siguientes: Priorizar las necesidades de las organizaciones y los empleados. Mantener una actitud proactiva para identificar y resolver problemas. Demostrar compromiso con la mejora continua de los procesos y resultados. Manejar información sensible de manera discreta y confidencial. Actuar con integridad y honestidad en todas las situaciones. Cumplir con los códigos de ética profesional. Colaborar con otros profesionales para alcanzar objetivos comunes. Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. Mantener la motivación y el compromiso a largo plazo, incluso ante desafíos.

Unidad de competencia 1: El paradigma del cambio: flexibilidad y adaptabilidad planeada en la actualidad organizacional	
Desempeños	Cambio organizacional Gestión del cambio Adaptabilidad organizacional Liderazgo en el cambio Técnicas y herramientas para la gestión de cambio

Unidad de competencia 2: El proceso de consultoría	
Desempeños	Relaciones interpersonales Adaptabilidad La necesidad del servicio de consultoría Características de la consultoría Modelos de consultoría Ventajas y desventajas de la consultoría El proceso de consultoría

Unidad de competencia 3: Planeación de un proyecto	
Desempeños	Definición y alcance de un proyecto Objetivos de proyectar Planificar un proyecto Cronograma Asignación de recursos

Unidad de competencia 4: Operalización de un proyecto	
Desempeños	Gestión de proyectos Indicadores de seguimiento Supervisión del proyecto

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Exposición por parte del maestro Mapeo de secuencias y procedimientos Casos Elaboración de reportes auténticos de búsqueda, selección y análisis de la información documental Proyecto de Investigación ABP (Planteamiento y/o solución de problemas reales o auténticos) Elaboración de productos Portafolio de evidencias de aprendizaje 9. Demostración de desempeño
REQUERIMIENTOS DIDÁCTICOS Y ESCENARIOS	Recursos tecnológicos: Proyector Computadora Materiales de aprendizaje: Libros Casos de estudio Guiones de proyectos Recursos humanos Profesor con experiencia en gestión e intervención en ambientes laborales y conocimientos en psicología Espacios físicos: Aula

ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y PARÁMETROS	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	VALOR
Proyecto de diagnóstico	25%
Evidencias (avances)	25%
Evaluación parcial	50%
Diagnóstico organizacional	50%
TOTAL	100%

BIBLIOGRAFÍA:

- Audirac.C.A.A. (2010). Desarrollo Organizacional y Consultoría. México. Ed. Trillas.
- 2. Aguillón. A., Berrún. L., Peña. J., Treviño. F. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones. México.
- UANL/ Manual Moderno.
- 3. González. M.E., Martínez. D. J. (2008). Administración de proyectos: optimización de recursos. México. Ed. Trillas.